

## Verslag focusgroep 3 'Deskundige ondersteuning'

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wil een **open dialoog** aangaan met werkend Nederland om mee te denken over de nieuwe 'Arbovisie 2040' en de bijbehorende Beleidsagenda 2021-2025. Hiertoe zijn in mei 2020 drie virtuele bijeenkomsten georganiseerd om het geluid te horen van de werkvloer en **breed input** op te halen over de huidige en toekomstige vraagstukken op het gebied van gezond en veilig werken. De volgende fase is om de **focus** te verleggen naar **specifieke thema's**, in een aantal focusgroepen.

Op 9 juni organiseerde het Ministerie van SZW een derde virtuele **focusgroep** (in een reeks van zeven) om in gesprek te gaan over de toekomst van de **deskundige ondersteuning**. Aan deze focusgroep is deelgenomen door vertegenwoordigers van werkgevers (AWVN), werknemers (FNV), de branche (NBOV), preventiemedewerkers (BvAA/platform inPreventie) en ondernemingsraden (SBI Formaat). Ook waren de verschillende kerndeskundigen vertegenwoordigd, te weten: een bedrijfsarts, een veiligheidskundige, een arbeidshygiënist en een arbeids- en organisatiedeskundige.

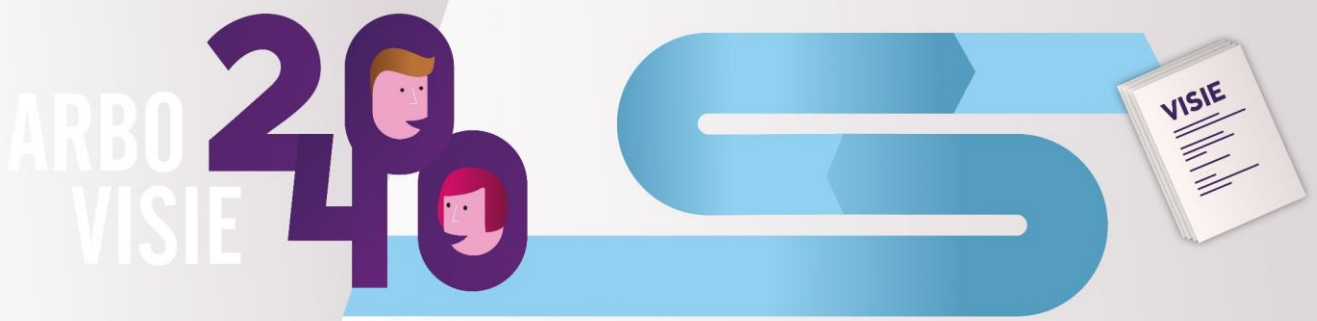
### Doel focusgroep 'Deskundige ondersteuning'

Het doel van de focusgroep is om met elkaar van gedachten te wisselen over de visie op de deskundige ondersteuning in de toekomst en ideeën en voorstellen aan te dragen voor de handelingsopties en de beleidsagenda op dit thema. Directeur **Heidi Boussem** gaf in een pitch een schets van de huidige en toekomstige vraagstukken op het gebied van de deskundige ondersteuning en nodigde de deelnemers uit om hierover in gesprek te gaan.



### Onderdelen focusgroep en leeswijzer verslag

De focusgroep is gestart met een korte schets van de uitgangssituatie en daarna is het gesprek in de focusgroep gevoerd langs twee inhoudelijke onderdelen: de **interne** deskundige ondersteuning en de **externe** deskundige ondersteuning.



Dit verslag geeft de uitkomsten van de focusgroep 'Deskundige ondersteuning' weer. Allereerst wordt kort de uitgangssituatie geschetst van de deskundige ondersteuning (1). Daarna wordt ingegaan op de interne deskundige ondersteuning in de toekomst (2) en vervolgens de externe deskundige ondersteuning in de toekomst (3).

## 1 Uitgangssituatie deskundige ondersteuning

---

De **wet schrijft voor** dat een werkgever zich bij zijn taken op het gebied van arbo laat ondersteunen door een preventiemedewerker (artikel 13) en door één of meerdere kerndeskundigen (artikelen 14 en 14a).

### *Interne deskundige ondersteuning*

In de praktijk is het aanwijzen van een **preventiemedewerker** in veel bedrijven (nog) geen gemeengoed en is de invloed van de preventiemedewerker (nog) beperkt.

### *Externe deskundige ondersteuning*

De (externe) ondersteuning door de **kerndeskundigen** dient zich te richten op alle onderdelen van de wet. In de praktijk is de (externe) deskundige ondersteuning vooral ingezet op de begeleiding bij ziekteverzuim.

## 2 De interne deskundige ondersteuning in de toekomst

---

### **A. De toekomstvisie op de interne deskundigheid: hoe ziet een succesvolle interne deskundige ondersteuning in de toekomst er uit?**

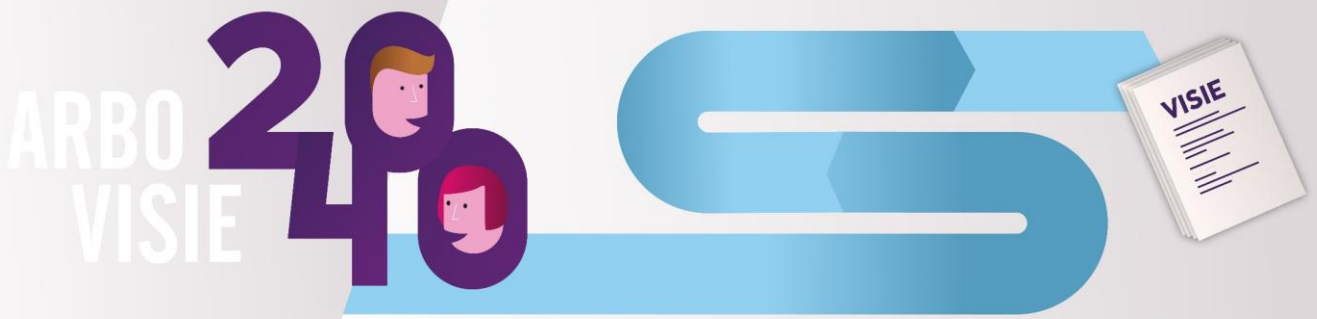
De deelnemers in de focusgroep hebben hun visie gegeven op wat er intern nodig is binnen bedrijven om te zorgen dat er deskundigheid aanwezig is op het gebied van gezond en veilig werken, welke rol de preventiemedewerker daarin speelt en wat er nog meer gewenst is. De volgende **elementen** voor de **toekomstvisie** zijn door de deelnemers aangereikt.

### *Minder generieke en meer branche- en bedrijfsspecifieke deskundigheid*

In bedrijven is meer maatwerk nodig. De interne deskundigen moeten weten wat er in het bedrijf speelt op het gebied van arbeidsrisico's en wat er nodig is om een gezonde en veilige werkomgeving te organiseren. Er dient **minder generieke en meer specifieke kennis** aanwezig te zijn in de bedrijven, zoals van de belangrijkste arbeidsrisico's. Daarbij gaat het om kennis die **branche- en bedrijfsspecifiek** is, zodat deze concreet benut en ingezet kan worden om te zorgen dat er binnen het bedrijf gezond en veilig wordt gewerkt.

### *Rol preventiemedewerker afstemmen op bedrijfsomvang*

Aangegeven wordt dat dé preventiemedewerker niet bestaat, maar dat de rol van de preventiemedewerker moet worden **afgesteld op de bedrijfsomvang**. In kleine bedrijven zal in de praktijk de kleine ondernemer vaak zelf de rol van preventiemedewerker vervullen. In een dergelijke situatie kan een goede RI&E met plan van aanpak belangrijker zijn dan iemand in het bedrijf (extra) opleiden.



### *Preventiemedewerker van de toekomst: regierol versus expertrol*

De preventiemedewerker van de toekomst heeft in de visie van verschillende deelnemers **vooral een regierol en minder een expertrol**. De preventiemedewerker opereert als een spin in het web en heeft een coördinerende rol richting alle betrokken partijen in het krachtenveld (werkgever, werknemers, de diverse kerndeskundigen en Inspectie). Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat de preventiemedewerker niet zozeer expertise heeft over arbeidsrisico's, maar vooral deskundig is in het coördineren en aansturen van het proces van uitvoering en monitoring van het arbobeleid en het realiseren van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. De preventiemedewerker zorgt dat de juiste (externe) deskundigen worden aangehaakt en ingezet en kan daarin een signaleringsfunctie vervullen. Bijvoorbeeld in bedrijven waar gewerkt wordt met gevaarlijke stoffen is veelal de deskundigheid van een arbeidshygiënist van belang; de preventiemedewerker kan signaleren indien deze arbeidshygiënische kennis ontbreekt. Verder kan de preventiemedewerker een rol nemen in de samenwerking met de Inspectie. Andere deelnemers zien voor de preventiemedewerker wel meer een **expertrol** weggelegd, bijvoorbeeld op het gebied van **prioritaire arbeidsrisico's** van het bedrijf.

### *Werknemers meer en vroegtijdig deskundig maken op arbo*

Gewezen wordt op het belang om ook **werknemers meer deskundig** te maken op arbo, om gezond en veilig te kunnen werken.

Hier is een **rol voor werkgevers** weggelegd, door met voorlichting en interne opleiding de deskundigheid van werknemers te bevorderen. Daarbij is het van belang dat werkgevers zich niet alleen richten op de vaste werknemers, maar ook op de flexwerkers. Binnen bedrijven moet het gangbaar worden dat werkgevers en werknemers regelmatig (via een vaste structuur, zoals het werkoverleg) over arbeidsomstandigheden te spreken. Ook de RI&E moet veel meer aansluiten bij de behoeften van werkenden.

Verder wordt aangegeven dat de deskundigheidsbevordering op gezond en veilig werken al vroeg aandacht moet krijgen, **in de opvoeding en het onderwijs**, met het oog op preventie en duurzame inzetbaarheid.

## **B. Wat zijn de handelingsopties, ideeën en/of beleidsvoorstellen voor de toekomst van de interne deskundigheid?**

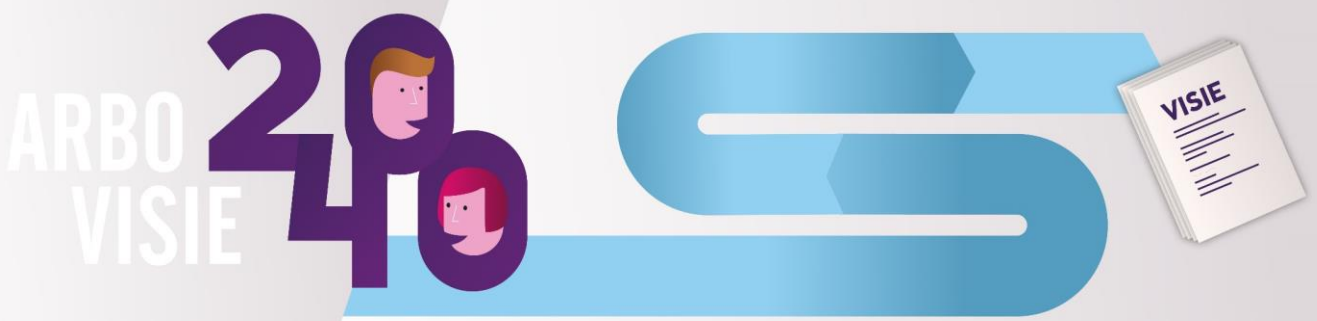
De deelnemers in de focusgroep hebben de volgende handelingsopties, ideeën en/of beleidsvoorstellen ingebracht voor de toekomst van de interne deskundigheid.

### *Versterken positie en deskundigheidsbevordering preventiemedewerker*

De regierol van de **preventiemedewerker** vraagt om een **sterkere positie** met mogelijk ook meer bevoegdheden. Daarnaast is verdere **deskundigheidsbevordering** gewenst om de (regie)rol adequaat in te vullen. Het beleid moet hier op inzetten, met gerichte opleiding, kennisdeling en intervisie voor preventiemedewerkers.

### *Versterken rol en deskundigheidsbevordering medezeggenschap*

Gepleit wordt om ook de rol en deskundigheid van de **medezeggenschap** te **versterken**, in aansluiting op de EU-richtlijnen. Om gezond en veilig te werken moet iedere lidstaat beschikken over een OR met specifieke opleiding op het gebied van gezond en veilig



werken. In Nederland wordt de OR nog onvoldoende hierop geschoold. Dit moet beter geregeld worden. Dit versterkt niet alleen de rol van de OR op arbo, maar ook de rol en positie van de preventiemedewerker (indien deze zich gesterkt voelt door de OR).

#### *Meer branchespecifieke kennis en praktische tools*

De brancheaanpak met arbocatalogi kan behulpzaam zijn voor bedrijven. Het is gewenst dat er meer specifieke kennis wordt aangeboden over de **risico's in de branche**, door branchedeskundigen. Ook is er behoefte aan meer praktische uitwerking (bijvoorbeeld door de RI&E te vertalen naar taken van de preventiemedewerkers) en aan praktische tools (bijvoorbeeld door een concreet stofbeheersplan in een RI&E te plaatsen). Het is van belang dat de kennis en instrumenten die door branches wordt aangedragen voor de bedrijven laagdrempelig/eenvoudig **bruikbaar** zijn **in de praktijk**.

#### *Persoonlijk arbobudget voor alle werkenden*

Het idee wordt geopperd om een **persoonlijk arbobudget** voor alle werkenden in te stellen. De werkenden kunnen dit zelf inzetten en hiervoor desgewenst externe deskundige inschakelen, bijvoorbeeld om kennis en vaardigheden op te doen die aansluiten op de eigen arbeidsomstandigheden (arbeidsrisico's) of voor een jaarlijks gesprek over de eigen duurzame inzetbaarheid. De O&O-fondsen en brancheverenigen kunnen hierbij een rol spelen, zoals in de beschikbaarheid van een providerboog.

#### *Kennis over arbo verankeren in opvoeding en onderwijs*

Beeldschermwerk gaat in de toekomst toenemen. Daarom is het van belang om kinderen **al van kleins af aan te leren** hoe ze gezond en veilig met digitale middelen kunnen omgaan, thuis en op school. Ook in het (beroeps)onderwijs kan een basis voor gezond en veilig werken worden meegegeven, voor de toekomstige beroepsbeoefenaar.

## 3 De externe deskundige ondersteuning in de toekomst

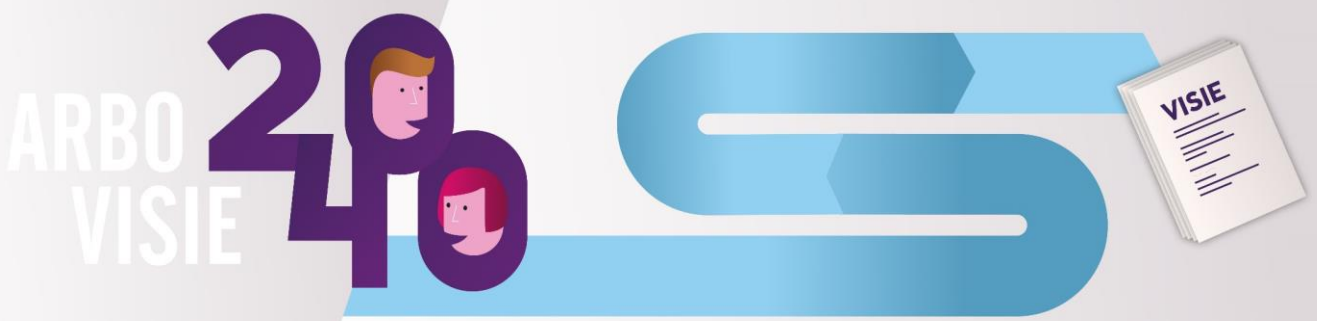
---

### A. Wat is de toekomstvisie op de externe deskundigheid: hoe ziet een succesvolle externe deskundige ondersteuning in de toekomst er uit?

De deelnemers in de focusgroep hebben hun visie gegeven op wat er nodig is op het gebied van de externe deskundigheid in de toekomst, zowel aan de vraagzijde (de vraagarticulatie door werkgevers) als aan de aanbodzijde (het aanbod vanuit de arbodiensten en kerndeskundigen). De volgende **elementen** voor de **toekomstvisie** zijn aangereikt.

#### *Voor alle bedrijven is externe deskundigheid beschikbaar, ook voor MKB en ZZP'ers*

De visie voor de toekomst is dat **alle bedrijven** beschikken over de benodigde externe deskundigheid om gezond en veilig te werken. In de huidige situatie is dit in onvoldoende mate het geval. Met name in het MKB en onder ZZP'ers komt het voor dat de externe deskundige ondersteuning ontbreekt.



### *Bredere vraagarticulatie door werkgevers, met meer inzet op preventie*

De visie voor de toekomst is dat werkgevers een **overeenkomst voor arbodienstverlening** sluiten, waarbij er sprake is van een **groter accent op preventie** en waarbij **alle benodigde kerndeskundigen** worden ingezet. In de huidige situatie komt het regelmatig voor dat er door werkgevers 'magere' contracten worden afgesloten met dienstverleners (arbodiensten en verzekeraars), waarbij de inzet van de kerndeskundigen zich nog teveel beperkt tot de bedrijfsarts en daarbij tot de ziekteverzuimbegeleiding. Gepleit wordt om in de toekomst de externe deskundigen breder te benutten en meer gericht op preventie, om arbeidsgerelateerd verzuim en uitval te voorkomen.

### *Kerndeskundigen leveren praktische, niet vrijblijvende adviezen*

De adviezen van de externe kerndeskundigen dienen **praktisch bruikbaar en minder vrijblijvend** te zijn. Moeilijke taal en complexe tools en vragenlijsten dienen vermeden te worden. Ook dient de advisering op een toegankelijke en eigentijdse manier plaats te vinden (bijvoorbeeld met aansprekende, begrijpelijke filmpjes). Vanuit kosteneffectiviteit is het verder gewenst dat de **zelfwerkzaamheid** van werkgevers en werknemers wordt gestimuleerd, zodat bedrijven minder afhankelijk zijn van externe deskundigen.

### *Meer samenwerking tussen kerndeskundigen*

Een veelvuldig genoemd wensbeeld voor de toekomst is dat er sprake is van een betere **samenwerking en kennisdeling** tussen de verschillende **kerndeskundigen**. Het is belangrijk dat de kerndeskundigen een goed beeld hebben van elkaars deskundigheid, elkaar inschakelen waar dit gewenst en nodig is en onderling kennis uitwisselen en delen. De samenwerking en kennisdeling tussen de kerndeskundigheden dient er ook toe bij te dragen dat relevante informatie eenvoudig en overzichtelijk terecht komt bij bedrijven.

### *Kennisinfrastructuur versterken en zorgen voor jonge aanwas*

De kennisinfrastructuur van de kerndeskundigen vraagt aandacht in de toekomst. Ook is het van belang dat er wordt ingezet op **verjonging** zodat er in 2040 meer jonge kerndeskundigen beschikbaar zijn (een voorbeeld is 'Jong NVVK'). Om de kennis op orde te houden wordt gedacht aan **kennisoverdracht** via ervaren kerndeskundigen, maar ook de **inzet van digitale tools** te gebruiken bij kennisdeling en bij werkuitvoering.

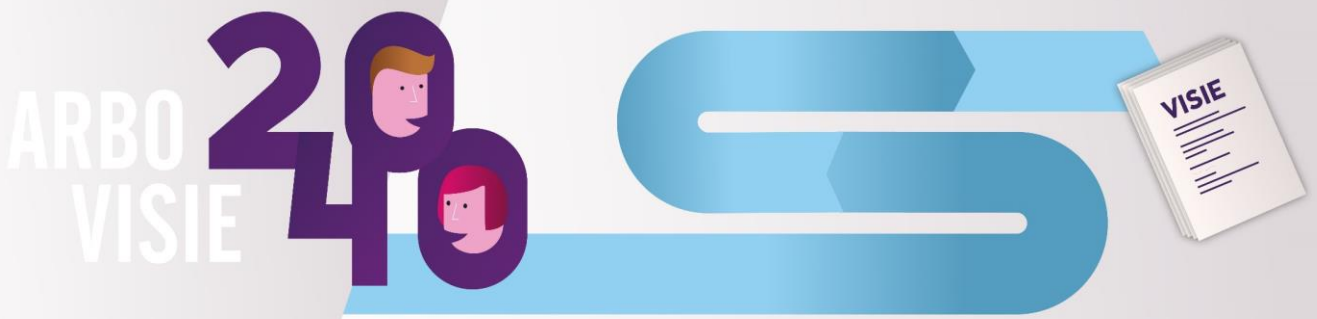
## **B. Wat zijn de handelingsopties, ideeën en/of beleidsmaatregelen voor de toekomst van de externe deskundigheid?**

De deelnemers in de focusgroep hebben de volgende handelingsopties, ideeën en/of beleidsvoorstellen ingebracht voor de toekomst van de externe deskundigheid.

### *Uitbreiden externe deskundigheid met andere relevante kennisdomeinen*

De vraag wordt gesteld of de vier kerndeskundigen die in de arbowet genoemd worden voor de toekomst de benodigde externe deskundigheid afdekken of dat aanvullende expertise gewenst is. Zo is een optie om de **ergonoom** als kerndeskundige toe te voegen.





Ook zijn er specifieke vraagstukken (zoals de arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten), die mogelijk **andere specialistische deskundigheid** vraagt.

#### *Kerndeskundigen spelen rol in stimuleren eigenaarschap van werknemers en werkgevers*

Om de discussie te voeden over de toekomst is de volgende stelling ingebracht:

Er moet per medewerker van een bedrijf een vast bedrag gereserveerd worden voor arbodienstverlening om de kwaliteit te kunnen borgen.
---

De stelling als zodanig wordt niet direct ondersteund, maar wel het doel dat hiermee bereikt kan worden om het **eigenaarschap van werknemers** voor gezond en veilig werken te stimuleren. De kerndeskundigen kunnen hierin een rol spelen.

Daarnaast kunnen de externe kerndeskundigen ook het **eigenaarschap van werkgevers** stimuleren, door niet enkel de verplichting maar juist de voordelen van een goed arbeidsomstandighedenbeleid voor de werkgever te benadrukken.

#### *Overheid een meer sturende en handhavende rol op de vraagarticulatie door werkgevers*

In de arbowet zijn eisen gesteld aan de overeenkomst met een arbodienstverlener, maar in de praktijk worden deze in onvoldoende mate nageleefd en komen 'magere' contracten voor. Het voorstel wordt ingebracht dat de **overheid een meer sturende en handhavende rol** neemt om de **vraagarticulatie door werkgevers te verbeteren**.

Een deel van de contractering van de arbodienstverlening verloopt via de verzekeraars. Dit betreft echter vooral de inzet van bedrijfsartsen voor verzuimmanagement. Ook bij de **verzekeraars** moet er meer aandacht komen voor arbeidsomstandighedenbeleid en preventie.

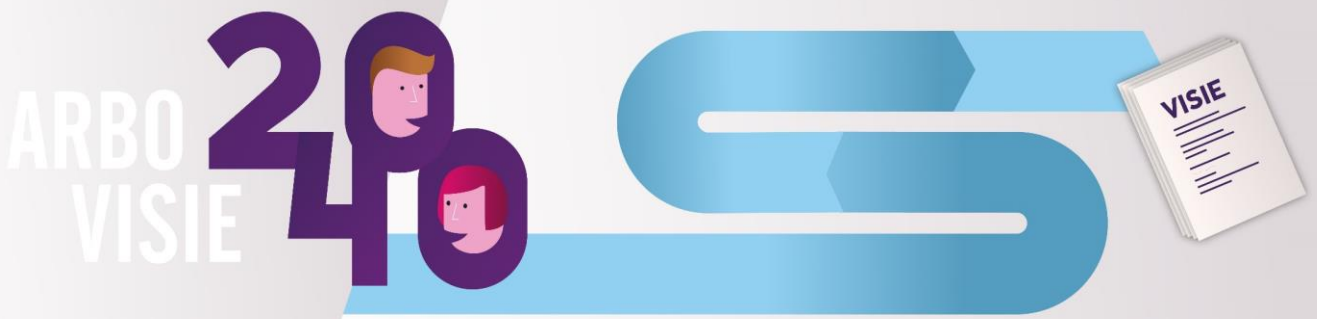
#### *Voortbestaan maatwerkregeling verbinden aan strikte handhaving door de Inspectie*

Om de discussie te voeden over de toekomst is de volgende stelling ingebracht:

De maatwerkregeling is te complex en daardoor ontstaat een onduidelijk beeld van de dienstverlening.
--

Er zijn verschillende ervaringen en opvattingen uitgewisseld over de **maatwerkregeling**. De maatwerkregeling biedt keuzevrijheid aan bedrijven, om de arbodienstverlening anders (eenvoudiger) te organiseren. Bedrijven moeten zelf de juiste keuze kunnen maken welke regeling het meest passend is. In de praktijk zijn er bedrijven die de maatwerkregeling goed uitvoeren en bedrijven die dit niet doen. Ook is de maatwerkregeling in de praktijk teveel gekoppeld aan de functie van de bedrijfsarts en dit maakt het lastig om andere kerndeskundigen te betrekken. Voor de toekomst is duidelijkheid van belang over de regelingen en de keuzemogelijkheid voor werkgevers (via voorlichting) om de arbodienstverlening te regelen.

De conclusie is dat de maatwerkregeling enkel kan blijven bestaan als deze regeling conform de wet wordt uitgevoerd en hier strikt op wordt gehandhaafd door de Inspectie van SZW.



Anders geformuleerd: **bij het uitblijven van strikte handhaving door de Inspectie, kan de maatwerkregeling beter worden afgeschaft.** Verder wordt als mogelijk alternatief ingebracht om in de toekomst een vangnetregeling te maken waarbij maatwerk mogelijk is.

Verwacht wordt dat de maatwerkregeling beter wordt uitgevoerd als de rol van de preventiemedewerker en de medezeggenschap beter is ingericht. De contractering met de arbodienstverlener moet geen zaak zijn van HR, maar hier moeten het management, de medezeggenschap en de preventiemedewerker bij betrokken zijn.

#### *Organiseren van branchespecifieke externe deskundigheid*

Er wordt een mogelijke rol gezien voor branches voor het aanhaken en inschakelen van externe deskundigheid, met name voor het MKB en ZZP'ers die externe deskundigheid ontberen.

Voorts is de optie ingebracht dat de brancheorganisaties wellicht een platform kunnen bieden voor branchespecifieke kennisontwikkeling en kennisdeling onder kerndeskundigen. De brancheorganisatie kunnen ervoor zorg dragen dat de kerndeskundigen zich verdiepen in de branchespecifieke vraagstukken/uitdagingen en dat er een platform is per branche waar de kerndeskundigen met elkaar in gesprek gaan, gericht op branchespecifieke kennisontwikkeling en kennisdeling. In het verleden hadden arbodiensten bredere contracten om dit te organiseren. In de toekomst zou dit mogelijk vanuit de branche georganiseerd kunnen worden, met een stimulerende rol van de overheid (zeker in economisch mindere tijden).

*Dit verslag is opgesteld door Karina Rauh en Nanny Schoenmakers van Capgemini Invent*