

## **Gevolgen liberalisering Arboret 2005 m.b.t. organisatie arbodienstverlening Universiteit Twente**

### **1. Inleiding**

Vanaf 1 juli 2005 mogen bedrijven kiezen hoe ze de preventie en begeleiding van ziekteverzuim regelen. Nu nemen ze daar verplicht een arbodienst voor in de arm. Met instemming van vakbonden, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, mag een bedrijf zelf de arbodienstverlening regelen. Ook mogen ze daarvoor een andere partij inschakelen. De Eerste Kamer is akkoord gegaan met een wetsvoorstel waarin dit wordt geregeld. Met de wet wordt de mogelijkheid gegeven om de arbodienstverlening aan te passen aan de omstandigheden en mogelijkheden van het bedrijf en de betrokkenheid van bedrijven bij de arbeidsomstandigheden te vergroten.

Als ondernemingen geen gebruikmaken van een arbodienst, moeten ze er wel voor zorgen dat de arbodienstverlening met voldoende kennis van zaken wordt aangepakt. Zo zal er altijd een contract moeten zijn met een bedrijfsarts voor begeleiding van ziekteverzuim. Ook worden eisen gesteld aan de deskundigheid van degene die de zogenoemde risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) toetst. In dat verplichte document worden risico's voor arbeidsomstandigheden in kaart gebracht en wordt vastgelegd hoe die zoveel mogelijk kunnen worden vermeden. Tot slot moeten bedrijven meer gebruikmaken van deskundigheid in het bedrijf zelf bij de zorg voor goede arbeidsomstandigheden en het voorkomen van ziekteverzuim. In de toekomst moeten werkgevers zich laten bijstaan door één of meer deskundige werknemers (preventiemedewerkers) die verstand hebben van veiligheid en gezondheid bij de dagelijkse werkzaamheden in het eigen bedrijf. In de RI&E van het bedrijf wordt vastgesteld hoe deskundig werknemers of werkgever moeten zijn.

Op dit moment zijn alle werkgevers verplicht een contract af te sluiten met een Arbodienst voor zowel arbo- als verzuimbeleid. Het contract houdt in dat een integraal pakket wordt afgenomen bij een Arbodienst met daarin de vier verplichte gecertificeerde deskundigheden: bedrijfsarts, arbeidshygiënist, arbeid- en organisatiekundige en veiligheidskundige. Deze deskundigen toetsen onder andere de RI&E en geven ondersteuning bij de begeleiding van zieke werknemers. Iedere organisatie kan vanaf 1 juli 2005 een keuze maken. Er kan gekozen worden voor de zogenaamde standaardregeling of voor de maatwerkregeling. Indien gekozen wordt voor de standaardregeling dan verandert er niets ten opzichte van de huidige situatie. Het bestaande contract met de arbodienst blijft gehandhaafd of er kan worden gekozen voor een andere arbodienst. Bij keuze voor de maatwerkregeling zijn er meer mogelijkheden. Hieraan zijn echter wel drie voorwaarden verbonden:

1. De maatwerkregeling mag binnen de UT alleen gebruikt worden na instemming van de UR.
2. Bij de maatwerkregeling moet in elk geval een dienstverleningscontract worden afgesloten met een bedrijfsarts.
3. Het is verplicht om bij de maatwerkregeling de RI&E ter toetsing voor te leggen aan één van de vier kerndeskundigen (veiligheidskundige, arbeidshygiënist, bedrijfsarts of arbeids- en organisatiekundige).

Ook bij de maatwerkregeling blijft de UT verantwoordelijk voor het zich laten bijstaan voor wat betreft de volgende vijf onderwerpen:

- advies over, en toetsing van de RI&E;
- ziekteverzuimbegeleiding;
- arbeidsomstandighedenspreekuur;
- periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
- aanstellingskeuringen (indien dit is toegestaan).

De wijziging is dat deze bijstand straks niet langer meer verplicht hoeft te worden afgenomen van een arbodienst, deze dienstverlening mag ook door anderen worden verleend. In de Arboretgeving is wel een bepaling opgenomen dat de bijstand m.b.t. de RI&E bij voorkeur intern wordt georganiseerd.

In hoofdstuk 2 van deze notitie is de huidige situatie ten aanzien van de arbodienstverlening op de UT weergegeven. In hoofdstuk 3 wordt verder ingegaan op de keuzemogelijkheden per 1 juli 2005 in arbodienstverlening en deskundige ondersteuning. Op basis hiervan is in hoofdstuk 4 aangegeven hoe de UT kan voldoen aan de nieuwe arboretgeving.

## **2. Beschrijving huidige situatie arbo- en milieuzorg UT**

Het College van Bestuur van de UT is als werkgever verantwoordelijk voor een adequaat Arbo- en Milieubeleid. Om hieraan te kunnen voldoen is in het recente verleden een vernieuwde centrale en een decentrale arbo- en milieuoorganisatie ingevoerd. Op centraal niveau was hiertoe de Arbo- en Milieudienst (AMD) actief.

Sinds 1 januari 1998 geldt voor universiteiten de verplichting om zich als werkgever bij het arbeidsomstandigheden- en ziekteverzuimbeleid te laten ondersteunen door een interne of externe gecertificeerde Arbodienst. Bij de UT is destijds, met het oog op de mogelijkheid om werkzaamheden buiten de UT te verrichten, in gezamenlijk overleg tussen CvB en hoofd AMD gekozen voor de oprichting van een externe Arbodienst, de Stichting Arbodienst Drienerlo (SAD).

De UT heeft 1 januari 1998 een contract afgesloten met de SAD. Tussen CvB en het hoofd AMD/directeur SAD is destijds, mede met het oog op kostenbeheersing voor de UT, afgesproken dat de uitvoering van alle taken (zowel Arbodienst- als werkgeverstaken) door de AMD werd gecontinueerd. De uitvoering van de Arbodiensttaken geschiedde door AMD-medewerkers (arbeidshygiënist, veiligheidskundige, bedrijfsarts en A&O-deskundige) conform het kwaliteitssysteem van de SAD.

Inmiddels is de AMD, na de fusie met P&O, overgegaan in de dienst Personeel, Arbeid & Organisatie (PA&O). De uitvoerende taken van de AMD zijn hierbij overgegaan naar de SAD, behalve de opleidingstaak met betrekking tot de BHV-opleidingen. Een aantal medewerkers van de AMD is hierbij overgenomen door de SAD.

Voor de UT is een overzicht gemaakt welke taken ten aanzien van arbo en milieu door de SAD en welke taken door PA&O worden verricht (359.999/PA&O d.d. 2 maart 2004). Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen arbodiensttaken (taken die behoren tot het verplichte basispakket dat door een gecertificeerde arbodienst moet worden uitgevoerd) en overige (werkgever)staken. De PA&O taken betreffen enerzijds ondersteuning van het CvB en anderzijds ondersteuning van de eenheden (beheerders en arbo- en milieuoördinatoren). Veelal gaat het in het laatste geval om eenheidoverstijgende activiteiten.

Voor de werkzaamheden door de SAD is met de UT een dienstverleningscontract afgesloten. Een aantal werkzaamheden wordt standaard door de SAD uitgevoerd. Overige werkzaamheden welke niet in het contract zijn opgenomen worden alleen uitgevoerd op offertebasis. De taken welke standaard van de SAD worden afgenomen betreffen:

- Verzuim- en reïntegratiebegeleiding;
- Arbeidsomstandighedenpreekuur;
- Sociaal Medisch Team, frequentie van 1 \* per 6 weken (faculteiten) en 1 keer per 8 weken (diensten);
- Begeleiding psycholoog (0,4 fte) en bedrijfsmaatschappelijk werker (0,4 fte);
- Verzuimanalyses (20 uur);
- Helpdesk;
- Beleidsadvisering arbo (20 uur);
- Opstellen jaarplan en jaarverslag;
- EHBO (De SAD maakt onderdeel uit van de calamiteitenorganisatie op de UT).

De kosten hiervoor bedragen (tarief 2005) € 311.211,00. Dit is € 114,50 per medewerker. Op basis van de nieuwe arbowet mogen de bovengenoemde arbodiensttaken vanaf 1 juli 2005 door de werkgever zelf worden uitgevoerd.

### 3. Keuzemogelijkheden in arbodienstverlening/deskundige ondersteuning

In dit hoofdstuk zijn de (keuze)mogelijkheden ten aanzien van de arbodienstverlening, toetsen van de RI&E en de preventiemedewerker nader uitgewerkt.

#### 3.1 Arbodienstverlening

Er kan gekozen worden voor de standaardregeling. Het bestaande contract met de SAD blijft dan gehandhaafd en er verandert niets ten opzichte van de huidige situatie. Via de maatwerkregeling kan er echter ook voor worden gekozen om alle deskundige arbo-ondersteuning intern te organiseren, door middel van het in dienst nemen van arbodeskundigen.

Conform het huidige ziekteverzuimbeleid van de UT betekent dit dat de huidige taken van de arbodienst intern moeten worden uitgevoerd (in feite betekent dit weer terug naar de oude situatie).

In het verleden (situatie omstreeks 1998/2000) was hiervoor de volgende formatieomvang:

- 1,0 fte bedrijfsarts;
- 0,4 fte psycholoog;
- 0,4 fte bedrijfsmaatschappelijk werk;
- 1,1 fte doktersassistente en administratieve ondersteuning.

Voor 2005 lijkt dit gezien het verzuimpercentage van de UT acceptabel. De kosten hiervan bedragen jaarlijks ca. € 190.000 (loonkosten) en € 40.000 (ruimte en benodigde faciliteiten). Daarnaast zijn er eenmalige kosten tav aanschaf materiaal en programmatuur (± € 50.000). Een nadeel is dat in deze variant door vakantie en/of ziekte continue beschikbaarheid van een bedrijfsarts voor de UT niet is gewaarborgd. Naast continuïteit in de verzuimbegeleiding is dit ook nadelig voor de EHBO (SAD maakt nu onderdeel uit van de calamiteitenorganisatie op de UT).

#### 3.2 Toetsen van de RI&E

De werkgever blijft verantwoordelijk voor het zich laten bijstaan voor wat betreft advies over en toetsen van de RI&E. In het verleden werd dit op offertebasis uitgevoerd door de SAD. Indien validatie van de RI&E door de SAD plaatsvindt, komen de kosten voor de UT uit op ongeveer € 20.000 (offerte SAD in 2004).

In de nieuwe wetgeving is het mogelijk dat via de maatwerkregeling toetsing van de RI&E plaatsvindt door een gecertificeerde arbodeskundige. Binnen de dienst PA&O van de UT zijn 2 gecertificeerde arbodeskundigen in dienst: een veiligheidskundige (0,5 fte) en een arbeidshygiënist (0,8 fte). Het ligt daarom voor de hand de toetsing van de RI&E in de toekomst via de maatwerkregeling door deze interne deskundigen te laten verrichten.

#### 3.3 De preventiemedewerker

Iedere werkgever moet de preventieve taken onderbrengen bij één of meerdere zogenaamde preventiemedewerker(s). Dat mag geen externe kracht zijn; een bedrijf moet iemand uit de eigen organisatie aanstellen.

De volgende taken van de preventiemedewerker zijn in de wet opgenomen:

- Het totstandkomen en het uitvoeren van de RI&E;
- Adviseren/samenwerken met OR;
- Betrokken zijn bij arbo-maatregelen, zoals uitvoering RI&E, voorlichting, arbeidsbeschermende maatregelen, ongevallenregistratie of informatie geven over het werken met gevaarlijke stoffen.

Daarnaast is de preventiemedewerker de vraagbaak op het gebied van arbeidsomstandigheden. Voor de UT is dit niet nieuw. Bij alle eenheden is een arbo- en milieucoördinator aangesteld met deze en andere taken. De rol van de preventiemedewerker en het aantal binnen de organisatie

hangt af van de grootte van de organisatie en de aanwezige risico's binnen een bedrijf. De wet is hier verder niet duidelijk over.

In de notitie Arbo en milieuzorg bij de UT: naar een optimale organisatie (353.835/PA&O, d.d. 18 september 2003) is een norm gepresenteerd voor de AMC bezetting van de nieuwe eenheden. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen technische faculteiten enerzijds en kantoorfaculteiten en diensten anderzijds. Op basis van deze norm worden jaarlijks de gelden voor centrale ondersteuning (CO's) ten aanzien van arbo en milieu verdeeld.

Uiteraard is deze formatie alleen voldoende indien de AMC's over de juiste kennis en capaciteiten beschikken. Hiervoor is een functieprofiel opgesteld, welke getoetst is aan het UFO profiel. Dit profiel bevat de taken van de voorgestelde preventiemedewerker.

Dit betekent dat voor wat betreft het aspect preventiemedewerker voor de UT-organisatie in feite niets veranderd.

#### **4. Besluitvorming**

Op basis van bovenstaande gegevens dient een formele keuze te worden gemaakt of de UT de bijstand bij arbeidsomstandigheden anders wil inrichten dan nu het geval is (keuze voor de Maatwerkregeling zie § 3.1) of dat de huidige organisatie met een op de Campus gevestigde gecertificeerde arbodienst voldoende is (dit komt neer op de standaardregeling).

Het advies is om te kiezen voor de standaardregeling. Er is namelijk destijds bewust gekozen voor de huidige organisatie van arbodienstverlening. Hoewel de gewijzigde arbowetgeving per 1 juli een andere opzet van de arbodienstverlening op de UT mogelijk maakt is dit vanuit oogpunt van zekerheid, flexibiliteit en (redelijke) tevredenheid met de huidige arbodienst niet gewenst.

Het contract met de SAD vervalt per 1 januari 2006 en kan dan aangepast worden: bijvoorbeeld t.a.v. verzuimanalyse, beleidsadvisering, helpdesk en ook wat betreft de benodigde capaciteit bedrijfsarts (mede gezien het lage verzuim binnen de UT). Op deze manier kan er een kostenbesparing worden gerealiseerd. Een deel van deze kostenbesparing kan worden gebruikt voor de interne toetsing van de RI&E die door de wetswijziging door interne deskundigen van PA&O kan plaatsvinden (§ 3.2).

Indien tussen werkgever en werknemer niets wordt afgesproken, blijft wettelijk gezien de huidige situaties zoals deze is. Deze situatie voldoet nu aan alle verplichtingen. In verband met de transparantie binnen de UT is het echter wel aan te bevelen dit beleid uit te spreken en vast te leggen dat er *niet* gekozen is voor de maatwerkregeling in wettelijke zin. Dit kan dan tevens als een vorm van overeenstemming worden gezien tussen CvB en UR die ook duidelijk in de organisatie gecommuniceerd kan worden.