

**Heeft uw kerkelijk gemeente personeel in dienst, bijvoorbeeld een kerkelijk medewerker of organist, zorg er dan voor dat een basiscontract met een arbodienstverlener op orde is. De vernieuwde Arbowet ging in per 1 juli 2017. De nieuwe wettelijke regels stellen eisen aan de manier waarop u afspraken met arbodienstverleners vastlegt. Per 1 juli 2018 eindigt de overgangperiode waarin werkgevers hun lopende contracten met arbodienstverleners moeten hebben aangepast. Wat zijn de verplichtingen?**



### **Overzicht verplichtingen**

Werkgevers zijn volgens de Arbowet verplicht om zich door deskundigen te laten bijstaan bij het uitvoeren van de volgende taken:

- (1) Ziekteverzuim: deskundige begeleiding is verplicht bij re-integratie, in geval van verzuim door ziekte of gebrek.
- (2) Toetsen van en adviseren over de risico inventarisatie en evaluatie (RI&E).
- (3) Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO): het regelmatig onderzoeken van arbeid gebonden gezondheidsrisico's. Werkgevers zijn verplicht een PAGO aan te bieden, werknemers bepalen zelf of zij hiervan gebruik willen maken.
- (4) Aanstellingskeuring: bedoeld om de medische geschiktheid van de sollicitant te onderzoeken. Een werkgever mag een werknemer alleen in specifieke, uitzonderlijke gevallen laten keuren. De regels hiervoor komen uit de Wet op de Medische Keuringen.
- (5) Toegang tot de bedrijfsarts: in het basiscontract moet staan hoe werknemers toegang hebben tot de bedrijfsarts. Een voorbeeld is het instellen van een open spreekuur.
- (6) Elke organisatie moet ten minste één werknemer aanwijzen als preventiemedewerker. Hierover moet overleg zijn met de ondernemingsraad (bij een grotere organisatie) of het werknemersoverleg (bij een kleinere organisatie).
- (7) In het basiscontract moet zijn beschreven hoe het overleg van de bedrijfsarts met de preventiemedewerker en de or is geregeld. Deze deskundigen moeten nauw samenwerken.
- (8) Bezoek aan de werkplek: de bedrijfsarts moet iedere werkplek kunnen bezoeken.
- (9) De werknemer moet de mogelijkheid hebben een second opinion te vragen aan een andere bedrijfsarts als hij twijfelt aan het advies. De werkgever zorgt dat er voor de second opinion een onafhankelijke bedrijfsarts beschikbaar is. De kosten zijn voor rekening van de werkgever. Over de uitvoering van de second opinion maakt de werkgever afspraken met de arbodienstverlener.
- (10) Klachtenprocedure: iedere bedrijfsarts of arbodienst moet een duidelijke werkwijze of procedure hebben die beschrijft hoe en waar de werknemer eventuele klachten kan indienen over de dienstverlening door de bedrijfsarts.
- (11) Beroepsziekten melden: een bedrijfsarts moet tijd kunnen besteden aan het opsporen, onderkennen, diagnosticeren en melden van beroepsziekten.
- (12) Advisering over preventie: de advisering aan de werkgever door de bedrijfsarts over het voorkomen van gezondheidsklachten moet in het contract beschreven staan.

### **Instemmingsrecht op het contract met de arbodienstverlener**

Bij een organisatie met ondernemingsraad heeft deze instemmingsrecht op het contract met de arbodienstverlener. Daarbij gaat het niet alleen om de keuze van de arbodienstverlener en de preventiemedewerker(s), maar ook om de inhoud van het basiscontract. Bij kleinere organisaties zonder ondernemingsraad is overleg met een personeelsvertegenwoordiging van belang. De Inspectie SZW controleert de naleving van het basiscontract en kan bij gebreken vanaf 1 juli 2018 boetes opleggen. (Info: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowedgeving>)

### **Arbodienst verlening**

Er zijn heel wat arbodienstverleners die u als kerkelijke werkgever in de arm kunt nemen. Als we er één uit mogen lichten is het Perspectief. Het is een bureau gevestigd in Harderwijk, dat samenwerkt met de KKAKKG, één van de partners van de VKB. Voor meer informatie zie: <https://www.perspectief.eu/Over-ons>