

Checklist arbodienstverlening op maat

Voor ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging

- Uitleg over wijzigingen in de Arbowet
- Checklist maatwerkregeling

Colofon

Uitgave: Stichting FNV Pers

Eindredactie en productie: FNV Promotie & Informatie

Vormgeving en druk: Grafimedia De Bruijn

Beeld: Hollandse Hoogte

Mei 2005

Waarom deze checklist?

Per 1 juli 2005 is de Arbowet veranderd. Bedrijven en organisaties hebben nu meer mogelijkheden om zelf te beslissen hoe ze hun arbodienstverlening en deskundige ondersteuning willen regelen. Een arbodienst inschakelen is niet meer in alle gevallen verplicht. Er is meer ruimte voor maatwerk.

De ondernemingsraad (OR) en personeelsvertegenwoordiging (PVT) hebben bij het organiseren van arbodienstverlening ook een grotere vinger in de pap gekregen. Dat geeft de OR en PVT de kans om de arbodienstverlening zo te organiseren dat werknemers daar direct van profiteren. Door bemoeienis van OR of PVT kan de kwaliteit van de arbodienstverlening verbeteren. Ook kan er meer aandacht komen voor preventie. Dat blijft belangrijk. Want het motto is nog steeds: voorkomen is beter dan genezen.

Maatwerk is mooi, maar werkt alleen als arbobeleid, verzuimbeleid en reïntegratie samenhangend wordt aangepakt, met blijvende betrokkenheid van OR of PVT. De checklist die volgt op de uitleg over de veranderingen in de Arbowet is een hulpmiddel om te beoordelen of dat zo is.

Wat is er veranderd in de Arbowet?

Aanleiding

Er waren voor het kabinet twee redenen om de Arbowet op het gebied van arbo- en verzuimbeleid aan te passen:

- Werkgevers hebben meer verantwoordelijkheden gekregen op het gebied van ziekteverzuim en reïntegratie. Bij meer verantwoordelijkheden horen ook meer keuzemogelijkheden, vindt het kabinet.
- De Arbowet voldeed op bepaalde punten niet aan Europese regelgeving. De Arbowet uit 1998 liet bedrijven vrij in de keuze voor interne en externe arbodienstverlening. Maar het Europese Hof zegt, in navolging van de Europese Commissie, dat arbodienstverlening op het gebied van preventie in eerste instantie intern moet worden georganiseerd. Pas als dat niet mogelijk is, mag dat extern geregeld worden.

De belangrijkste veranderingen

De wetwijziging draait kort samengevat om de volgende drie zaken:

- De vangnet- en de maatwerkregeling
- Toetsing van de Risico-inventarisatie & Evaluatie (RI&E)
- De preventiemedewerker

Vangnet- of maatwerkregeling

Voor de wetwijziging waren werkgevers verplicht om een contract met een arbodienst af te sluiten voor arbo- en verzuimbeleid. Bij de arbodienst zaten de vier verplichte gecertificeerde kerndeskundigen: de bedrijfsarts, de arbeidshygiënist, de arbeids- en organisatiedeskundige en de veiligheidsdeskundige. Deze deskundigen toetsen onder meer de RI&E en ondersteunen bij de begeleiding van zieke werknemers. Na de wetwijziging moeten werkgevers zich nog steeds deskundig laten ondersteunen, maar ze zijn niet meer in alle gevallen wettelijk verplicht om zich bij een gecertificeerde arbodienst aan te sluiten.

Bedrijven en organisaties kunnen ervoor kiezen – onder voorwaarden – om een arbodienst te houden, via de zogenaamde vangnetregeling, of hun arbodienstverlening op een andere manier te regelen, via de zogenaamde maatwerkregeling.

De vangnetregeling

Bij de vangnetregeling blijft veel bij het oude. Dat wil zeggen dat bedrijven hun bestaande contract met de arbodienst houden of voor een andere arbodienst kiezen. Wel geldt dat bedrijven die een interne arbodienst kunnen instellen, geen externe arbodienst mogen contracteren. Dat is het geval als zij voor deskundige ondersteuning een gecertificeerde kerndeskundige in dienst hebben of volgens de RI&E zouden moeten hebben.

De maatwerkregeling

Bedrijven kunnen ook kiezen voor de **maatwerkregeling**.

Ook bij de maatwerkregeling geldt dat bedrijven pas een beroep mogen doen op externe ondersteuning voor zover zij niet in staat zijn om hun arbozorg intern te organiseren.

Maatwerk? Overeenstemming vereist met OR of PVT

Over de maatwerkregeling is **overeenstemming** vereist van de OR of PVT. Dat wil zeggen dat de OR of de PVT een **vetorecht** heeft. De werkgever kan ook niet naar de kantonrechter stappen om daar alsnog zijn gelijk te halen. De medezeggenschap over de arbodienstverlening is dus versterkt. Voor de wetswijziging had de OR alleen instemmingsrecht over de keuze voor een arbodienst en de arbozorgmaatregelen.

Het kan zijn dat er in de CAO al afspraken zijn gemaakt over een maatwerkregeling. In dat geval kan de OR of PVT aanvullende afspraken maken. Omdat bepalingen in de CAO voorgaan, mogen die afspraken niet strijdig zijn met de CAO.

Is eenmaal overeenstemming bereikt met OR of PVT over een maatwerkregeling dan kunnen daarna nog aanvullende afspraken worden gemaakt over de organisatie van deskundige ondersteuning. Daarvoor geldt dan gewoon het instemmingsrecht. Wordt er geen overeenstemming bereikt over een maatwerkregeling, dan blijft de verplichte aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst van kracht: dan geldt de vangnetregeling.

Kwaliteitseisen aan de deskundige ondersteuning

Als voor de **maatwerkregeling** gekozen wordt moet de deskundige bijstand nog steeds voldoen aan bepaalde kwaliteitseisen.

Dat betekent dat moet worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

- Voor de beoordeling van de RI&E moet minimaal één gecertificeerde kerndeskundige worden ingeschakeld. Die moet zelf beoordelen of voor die toets nog één of meer andere kerndeskundigen moeten worden ingeschakeld.
- Die kerndeskundige(n) moeten beschikbaar zijn voor het arbospreekuur
- Voor ziekteverzuimbegeleiding, arbospreekuur, periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (Pago) en eventuele aanstellingskeuringen moet een gecertificeerde bedrijfsarts beschikbaar zijn.

De maatwerkregeling moet gebaseerd zijn op een actuele RI&E om te beoordelen welke deskundigheid moet worden ingeschakeld.

Hoe lang geldt een maatwerkregeling?

Een maatwerkregeling geldt voor maximaal vijf jaar. Korter kan ook. Daarna kan een nieuwe maatwerkregeling worden overeengekomen. Komt die er niet, dan geldt de vangnetregeling en moet een gecertificeerde arbodienst worden ingeschakeld. Wordt een maatwerkregeling binnen vijf jaar gewijzigd, dan gaat opnieuw een periode van vijf jaar in. Wordt een CAO met een maatwerkregeling veranderd, dan gaat ook een nieuwe periode van vijf jaar in als in de CAO de maatwerkregeling zelf niet is veranderd.

Toetsing van de RI&E

Zowel voor de **vangnet-** als de **maatwerkregeling** geldt dat deskundige ondersteuning bij de toetsing van en advisering over de RI&E bij voorrang door de eigen werknemers gebeurt.

Geldt de **vangnetregeling** dan mogen bedrijven die een interne arbodienst in kunnen stellen, daarvoor geen externe arbodienst inhuren. Bedrijven kunnen een interne arbodienst instellen als zij een gecertificeerde kerndeskundige in huis hebben, of zouden moeten hebben op basis van de RI&E.

Voor de **maatwerkregeling** geldt dat bedrijven die een gecertificeerde kerndeskundige in huis hebben, of zouden moeten hebben op basis van de RI&E, geen externe deskundige mogen inschakelen voor toetsing van en advies over de RI&E.

Bij de meeste bedrijven zullen de risico's overigens niet zo groot zijn dat ze een gecertificeerde kerndeskundige in huis moeten hebben.

Toets voor bedrijven met minder dan 10 werknemers in de vangnet- en maatwerkregeling

In de nieuwe wet vervalt voor bedrijven met minder dan tien werknemers de verplichte toets van de RI&E door een gecertificeerde arbodienst als ze gebruik maken van een bij CAO overeengekomen deskundig opgesteld branchespecifiek RI&E-instrument. Dit geldt zowel voor de maatwerk- als de vangnetregeling.

Toets voor bedrijven tot en met 25 werknemers in de vangnetregeling

Voor bedrijven met maximaal 25 werknemers geldt bij het gebruik van een erkend branchespecifiek RI&E-instrument al een 'lichte toets' door de arbodienst. Dit houdt onder meer in dat niet alle kerndeskundigen (bedrijfsarts, veiligheidskundige, arbeidshygiënist en arbeids- en organisatiedeskundige) bij de toetsing hoeven te worden betrokken. Dat blijft zo in de vangnetregeling.

Toets voor bedrijven met meer dan 25 medewerkers in de vangnetregeling

Voor organisaties met meer dan 25 werknemers verandert er in de vangnetregeling nauwelijks iets. De 'zware' toets blijft bestaan.

Toets voor bedrijven in de maatwerkregeling

De toets voor bedrijven in de maatwerkregeling hoeft niet meer door een arbodienst te gebeuren, maar kan worden overgelaten aan een gecertificeerde arbodeskundige. De maatwerkpartners kunnen met de in te schakelen deskundige(n) afspraken maken over de zwaarte van de toets.

De preventiemedewerker

Volgens de nieuwe wet moet elke werkgever ten minste één preventiemedewerker aanwijzen. In bedrijven met 15 werknemers of meer nemen één of meerdere werknemers de preventietaken op zich. Bij kleinere bedrijven mag de werkgever zelf deze taken op zich nemen. Hoe groot de taak is van de preventiemedewerker of hoe deskundig hij moet zijn, wordt afgeleid van de RI&E. Hoe groter de risico's, hoe groter de deskundigheid van de preventiemedewerker moet zijn. Als uit de RI&E zou blijken dat de preventiemedewerker een gecertificeerde kerndeskundige moet zijn, dan moet die gecertificeerde deskundige worden belast met het toetsen van en adviseren over de RI&E. Bij de vangnetregeling moet dat via een interne arbodienst geregeld worden. Bij de maatwerkregeling geldt in dat geval dat een bedrijf zelf een gecertificeerde deskundige moet aanstellen, maar die hoeft niet ingepast te worden in een interne arbodienst.

De werkgever blijft verantwoordelijk voor een volledige en betrouwbare RI&E. Als de Arbeidsinspectie tekortkomingen bij een werkgever kan terugvoeren op een gebrek aan deskundigheid van de preventiemedewerker, kan zij eisen dat de deskundigheid van die preventiemedewerker wordt verhoogd.

De preventiemedewerker zorgt voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid binnen een bedrijf. Werknemers kunnen dus binnen hun eigen bedrijf terecht met vragen over veiligheid en gezondheid. Veel bedrijven hebben al zo iemand: de arbocoördinator. In de praktijk zal die al doen wat volgens de nieuwe wet van een preventiemedewerker wordt verwacht. De preventiemedewerker werkt mee aan het opstellen van de RI&E en de uitvoering van de uit de RI&E voortvloeiende maatregelen. Hij werkt nauw samen met de OR of PVT en geeft hen advies. Een preventiemedewerker heeft dezelfde rechtsbescherming als een lid van de OR. De OR en de PVT hebben instemmingsrecht met betrekking tot de RI&E. Daarmee hebben ze ook instemmingsrecht bij het vaststellen van de mate van deskundigheid van de preventiemedewerker.

Bij een samenhangende aanpak van arbeidsomstandigheden, verzuim en reïntegratie speelt de preventiemedewerker een cruciale rol. Daarom is het van belang dat de OR of PVT zich bemoeit met de positie van de preventiemedewerker in de organisatie. Hij moet een spilfunctie vervullen en een aanjager kunnen zijn. Hij moet weten wat de gevaren op de werkplek zijn en hoe die kunnen worden beperkt. Hij moet makkelijk aanspreekbaar zijn voor werknemers en hun vertrouwen hebben. Daarvoor moet hij onafhankelijk en zelfstandig kunnen opereren. Hij moet dus ook voldoende tijd en faciliteiten hebben om zijn werk – in samenwerking met de OR of PVT – te kunnen doen.

Interne arbodienst

Het wordt makkelijker om een interne arbodienst op te richten. Een bedrijf hoeft in de toekomst niet meer alle kerndeskundigen op de vier vakgebieden (arbeids- en bedrijfsgeneeskunde, arbeidshygiëne, veiligheidskunde en arbeids- en organisatiekunde) in huis te hebben. Het is voldoende om één gecertificeerde kerndeskundige in dienst te hebben die een samenwerkingsovereenkomst heeft met drie deskundigen elders.

Externe arbodienst

Instemming van OR of PVT blijft vereist

Geldt de vangnetregeling en is of komt er geen interne arbodienst, dan wordt een contract afgesloten met een externe arbodienst. Voor het afsluiten van een contract met een arbodienst heeft een werkgever instemming nodig van de OR of de PVT. De arbodienst moet vóór het afsluiten van een contract actief nagaan of de OR of PVT daarmee heeft ingestemd. Ook voor aanvulling, verlenging of beëindiging van het contract is instemming van OR of PVT vereist.

Voor de bedrijven die op grond van de RI&E een gecertificeerde kerndeskundige als preventiemedewerker zouden moeten aanstellen, geldt dat op 1 juli 2005 nog lopende contracten met een externe arbodienst tot het verstrijken van de met die arbodienst overeengekomen contractsduur worden gerespecteerd, maar nooit langer dan tot 1 januari 2006.

Arbodiensten hoeven zich niet uitsluitend meer met arbodienstverlening bezig te houden. Ze blijven wel verplicht om zelfstandig en onafhankelijk van de werkgever hun deskundige ondersteuning te verlenen.

Checklist maatwerkregeling

Voor de beoordeling van een voorgestelde maatwerkregeling zijn onderstaande punten van belang. Waar in de checklist 'nee' wordt aangekruist, ligt een probleem. De OR/ PVT doet er verstandig aan die punten eerst te bespreken met de werkgever voordat een eindoordeel wordt gegeven over het voorstel voor een maatwerkregeling. Het is namelijk moeilijk om achteraf iets te repareren.

1.	Zijn er CAO-afspraken waarmee rekening moet worden gehouden?	ja	nee
	<i>Als er in de CAO afspraken over een maatwerkregeling zijn gemaakt, kan de OR of PVT aanvullende afspraken maken. Omdat de bepalingen van de CAO voorgaan, mogen de afspraken op ondernemingsniveau daarmee niet in strijd zijn.</i>		
2.	Is de voorgestelde maatwerkregeling gebaseerd op een actuele RI&E?	ja	nee
	<i>Dat is van belang voor de beoordeling van de benodigde deskundigheid van de preventiemedewerker en welke externe deskundigheid aanvullend moet worden ingeschakeld. Geen actuele RI&E? Dan moet die er alsnog komen. De OR/PVT heeft instemmingsrecht bij de vaststelling en de uitvoering. Betrek werknemers bij het opstellen van de RI&E. Is er al een RI&E met een goed plan van aanpak, dan kan die worden aangevuld met een beschrijving van de benodigde deskundigheid van de preventiemedewerker.</i>		
2.1.	Is bij de toets van de RI&E een kerndeskundige op het gebied van preventie betrokken?	ja	nee
	<i>Bij de toets op de RI&E moet tenminste één van de vier gecertificeerde kerndeskundigen betrokken zijn. Dat kan dus ook de bedrijfsarts zijn. Voor kleine bedrijven met weinig risico's is daar wat voor te zeggen. De bedrijfsarts wordt in de opleiding en bij zijn bij- en nascholing uitgebreid geschoold over risicofactoren in het werk, arbeidsomstandigheden en de effecten op de gezondheid. Voor andere bedrijven ligt meer voor de hand de RI&E te laten toetsen door één van de drie kerndeskundigen op het gebied van preventie: de gecertificeerde veiligheidskundige, arbeidshygiënist of arbeids- en organisatiekundige. De betrokken kerndeskundige moet zelf beoordelen of ook een kerndeskundige van een andere discipline moet worden ingeschakeld om alle risico's in kaart te brengen en een plan van aanpak op te stellen.</i>		
	Let op: <i>in alle gevallen blijft de werkgever verantwoordelijk voor de inschakeling van toereikende deskundigheid. Als eventuele tekortkomingen in de zorg voor gezondheid en veiligheid in het bedrijf zijn terug te voeren op gebrek aan deskundigheid, dan kan de Arbeidsinspectie eisen dat de werkgever alsnog voor de vereiste deskundigheid zorgt.</i>		
3.	Waarborgt de procedure voor het opstellen van een RI&E de kwaliteit daarvan?	ja	nee
	<i>Een RI&E moet voldoen aan eisen van volledigheid, diepgang en betrouwbaarheid. De procedure voor het opstellen en toetsen van de RI&E moet zo geregeld zijn dat aan die eisen wordt voldaan. Essentieel onderdeel van de RI&E is het plan van aanpak.</i>		
4.	Is er een bedrijfsarts beschikbaar	ja	nee
	<i>Er moet voor elk bedrijf een bedrijfsarts beschikbaar zijn voor ziekteverzuimbegeleiding, arbospreekuur, Pago en aanstellingskeuringen. De OR/ PVT moet nagaan hoe deze beschikbaarheid is geregeld. Of bijvoorbeeld de toegang niet te moeilijk is. En of een minimaal aantal uren is vastgelegd.</i>		
5.	Kan de werknemer een andere bedrijfsarts krijgen	ja	nee
	<i>Werknemers worden meer en meer afhankelijk van het professionele oordeel van de bedrijfsarts. Belangrijk is daarom dat zij vertrouwen hebben in hun bedrijfsarts. Daarom moet een werknemer een andere bedrijfsarts kunnen krijgen als hij dat wil.</i>		
6.	Worden werknemers geïnformeerd over de mogelijkheid van een second opinion?	ja	nee
	<i>Er moet een procedure zijn voor het informeren van de werknemer over de mogelijkheid een second opinion te vragen als hij het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts.</i>		
7.	Is er een regeling voor de melding van beroepsziekten?	ja	nee
	<i>Geregeld moet zijn dat de ingeschakelde bedrijfsarts een beroepsziekte meldt aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. En dat hij van die melding een aantekening maakt in het medisch dossier van de betreffende werknemer.</i>		

8.	Zijn de extern in te schakelen deskundigen werknemersvriendelijk?	ja	nee
	De OR/PVT moet informeren wie – welke organisatie(s) en/of deskundige(n) – de werkgever wil inschakelen voor de externe deskundige ondersteuning. Het is verstandig afspraken te maken over de wervingsprocedure en gesprekken met de kandidaat-deskundige(n). Het is onder meer van belang te weten hoe die scoort/ scoren op het punt van samenwerking met de OR/PVT, ervaring in de sector, expertise op het gebied van de bedrijfsspecifieke problemen, werkwijze, werknemersvriendelijkheid, op peil houden van de kennis van de stand van de wetenschap en de algemeen erkende regels der techniek. De OR/ PVT heeft instemmingsrecht bij de keuze van de arbodeskundigen en de inhoud van het contract met die deskundigen. De OR/ PVT kan echter al aan overeenstemming over het voorstel voor een maatwerkregeling de voorwaarde verbinden dat wordt aangegeven wie de werkgever daarvoor wil inschakelen. De OR of PVT doet er verstandig aan pas fiat te geven aan een voorgestelde maatwerkregeling als die compleet is.		
9.	Waarborgt de samenwerking van de deskundigen een integrale aanpak?	ja	nee
	Als voor deskundige ondersteuning meerdere organisaties of deskundigen worden ingeschakeld, is het belangrijk dat de onderlinge samenwerking goed geregeld is. Dat is nodig voor een integrale aanpak van het arbo- en verzuimbeleid. Daarbij is ook de positie van de preventiemedewerker van belang. Er moet in elk geval worden vastgelegd wie verantwoordelijk is voor het samenwerkingsverband, hoe verantwoording wordt afgelegd, hoe gerapporteerd wordt en hoe toezicht gehouden. Ook de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden moet vastgelegd zijn.		
	Voorbeeld: in een kwaliteitshandboek van een bedrijf, gebaseerd op ISO 9001, wordt het arbobeleid beschreven. Daarbinnen is aandacht voor de structuur en de werkwijze. De positie van de interne preventiemedewerker wordt beschreven. De beschrijving van de werkwijze geeft ruimte voor een procedure die een integrale aanpak waarborgt door de samenwerking van de deskundigen. Concreet: in de beschrijving is opgenomen dat de interne preventiemedewerker op basis van zijn kennis en vaardigheden de mogelijkheid heeft om externe deskundigen in te huren en de taak om als verantwoordelijke de adviezen van die deskundigen te vertalen in integraal beleid. Kortom: een coördinerende en beleidsvoorbereidende rol voor de interne preventiemedewerker bij de ingeschakelde deskundigheid. De vervulling van deze rol en de kwaliteit van de samenwerking van de deskundigen kan worden getoetst door het houden van interne en/ of externe audits.		
9.1.	Wordt er jaarlijks een integraal jaarplan gepresenteerd?	ja	nee
	Een integraal jaarplan bevordert de samenwerking van de verschillende partijen en geeft de OR/PVT grip op de aanpak van het arbo- en verzuimbeleid. Het is aan te bevelen ook afspraken te maken over een jaarlijkse evaluatie van de prestaties van de verschillende organisaties of deskundigen, zowel afzonderlijk als in samenhang.		
	Tip: Laat de interne preventiemedewerker de coördinatie en/of eindredactie van het integrale jaarplan doen. Leg vast hoe het materiaal daarvoor wordt aangeleverd.		
9.2.	Wordt er een verbinding gelegd tussen verzuim en preventie?	ja	nee
	Geregeld moet zijn hoe verzuim wordt gerelateerd aan het werk, zowel individueel als collectief. Daarvoor is in de eerste plaats een goede registratie en analyse van verzuimcijfers nodig. Er moet een procedure zijn waarmee de resultaten van de verzuimanalyse waar nodig kunnen worden omgezet in maatregelen in de organisatie van het bedrijf.		
9.3.	Is er een jaarlijkse evaluatie?	ja	nee
	Het is aan te bevelen afspraken te maken over een jaarlijkse evaluatie van de prestaties van de verschillende organisaties of deskundigen, zowel afzonderlijk als in samenhang.		
	Tip: Laat de interne preventiemedewerker de coördinatie en/of eindredactie van de jaarlijkse evaluatie doen. Procedureel moet worden vastgelegd hoe het materiaal daarvoor wordt aangeleverd.		
10.	Is er een evaluatiemoment in de voorgestelde maatwerkregeling?	ja	nee
	De maatwerkregeling geldt in principe voor een periode van vijf jaar. Korter kan ook. De OR/PVT moet erop toezien dat duidelijk is vastgelegd tot welke datum de maatwerkregeling geldt.		

	Om tijdig te kunnen beoordelen wat er daarna gebeurt, is het aan te bevelen om ook voor de evaluatie een datum vast te leggen en een te volgen procedure. Bij het contracteren van de deskundigen moet rekening worden gehouden met de looptijd van de maatwerkregeling.		
11.	Geven de ingeschakelde deskundigen of organisaties onafhankelijke adviezen?	ja	nee
	Voor een betrouwbaar oordeel over de effecten op gezondheid en veiligheid van beleid, productieprocessen en werkmethoden is het van belang dat de deskundigen zich niet laten beïnvloeden of sturen door de werkgever/ opdrachtgever. Daarbij is van belang dat zij niet nog andere financiële relaties met de werkgever hebben en dat zij geen financiële en/ of organisatorische banden hebben met een verzekeringsmaatschappij of reïntegratiebedrijf. Als de werkgever een verzekeringsmaatschappij of reïntegratiebedrijf wil inschakelen voor de deskundige arbo-ondersteuning, dan mag deze bijstand niet ondergeschikt zijn aan de verzekeringspoot of reïntegratiepoot van het betreffende bedrijf.		
12.	Is de toegang tot het arbospreekuur goed geregeld?	ja	nee
	Geregeld moet zijn dat werknemers informatie krijgen over het arbospreekuur. Op welke tijdstippen zij daar terecht kunnen en waar ze dan moeten zijn. De drempel moet laag zijn: werknemers moeten er tijdens werktijden en op of dichtbij hun werkplek gebruik van kunnen maken. Zij moeten vragen kunnen stellen aan alle bij het arbo- en verzuimbeleid in het bedrijf betrokken kerndeskundigen.		
13.	Wordt er zorgvuldig omgegaan met persoonsgegevens?	ja	nee
	Met persoonsgegevens moet zorgvuldig worden omgegaan, vooral met medische gegevens. Geregeld moet zijn hoe voorkomen wordt dat die gegevens in verkeerde handen komen. Vooral over de noodzakelijke gegevensuitwisseling tussen de bedrijfsarts en andere kerndeskundigen moeten goede afspraken worden gemaakt. Ook moet duidelijk zijn hoe de werknemers hun rechten kunnen uitoefenen: inzage in het dossier, verbetering van onjuiste gegevens, aanvulling van gegevens, afscherming of verwijdering van onjuiste gegevens en verzet tegen een bepaalde omgang met gegevens.		
14.	Is de continuïteit van de ondersteuning gewaarborgd?	ja	nee
	Er mogen geen gaten in de dienstverlening vallen door bijvoorbeeld ziekte van een deskundige. Van belang is ook een goede regeling voor de overdracht van dossiers als dat noodzakelijk is. Zowel tijdens de looptijd van de maatwerkregeling als na afloop van de contracten.		
15.	Is de deugdelijkheid van metingen gewaarborgd?	ja	nee
	De ingeschakelde organisatie(s) en/of deskundige(n) moeten kunnen aangeven hoe metingen worden verricht, aan welke eisen de meetinstrumenten moeten voldoen en wie de metingen verrichten. Metingen kunnen onder meer in verband staan met geneeskundig onderzoek, arbeidshygiënisch onderzoek, onmiddellijk dreigend gevaar (zoals explosiegevaar), het betreden van besloten ruimten, biologische monitoring, de evaluatie van de risico's voor de gezondheid of de veiligheid van werknemers.		
16.	Is de advisering aan en samenwerking met de OR/ PVT goed geregeld?	ja	nee
	Geregeld moet zijn dat de ingeschakelde organisaties of deskundigen de OR/ PVT adviseren en daarmee samenwerken en hoe dat gebeurt. Een aandachtspunt daarbij is hoe er periodiek overlegd wordt tussen die organisaties of deskundigen en de OR/ PVT. Vastgelegd moet zijn wie contactpersoon is voor alle ingeschakelde organisaties of deskundigen. Daarbij is ook de positie van de interne preventiemedewerker van belang.		
16.1.	Is de informatie-uitwisseling goed geregeld?	ja	nee
	De informatie-uitwisseling tussen de OR/PVT en de ingeschakelde organisaties of deskundigen moet goed geregeld zijn.		
17.	Is er een procedure voor de behandeling van klachten over de deskundige ondersteuning?	ja	nee
	Er moet een klachtenprocedure zijn voor klachten over deskundige ondersteuning. Geregeld moet zijn wie verantwoordelijk is voor de afhandeling van klachten en hoe klachten tot correcties en preventieve maatregelen zullen leiden.		