



Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Werkinstructie Arbozorg - onderdeel RI&E, Basiscontract en Deskundige Bijstand

Wettelijke grondslag:
Arbeidsomstandighedenwet

Onderwerp

Arbozorg – onderdeel RI&E, Basiscontract en Deskundige Bijstand

Proceseigenaar

Nederlandse Arbeidsinspectie

Werkinstructies worden geschreven voor intern gebruik uitgaande van de kennis van de inspecteur waardoor nadere toelichting van begrippen die de instructie onnodig zouden verlengen, achterwege blijft.

Een instructie bevat een algemene omschrijving van de werkwijze. Daarvan kan worden afgeweken gelet op de aangetroffen situatie in een bedrijf of indien dit voortvloeit uit een specifiek doel van een inspectieproject.

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Inleiding	6
1 Doel van de inspecties	7
2 Inspectiemethodiek	8
3 Wijze van inspecteren	9
A) Inspectievragen RI&E en bijstand deskundige werknemers	11
B) Inspectievragen RI&E en bijstand deskundige werknemers: Beoordelen op de werkplek	17
C) Inspectievragen Basiscontract en gecertificeerde deskundige bijstand	20
D) Inspectievragen Voorlichting en Evaluatie van beleid	25
Wettelijke grondslag	26
Bijlage I Overzichten gecertificeerde arbodiensten en kerndeskundigen	27
Bijlage II Artikelen Arbobesluit die nadere inventarisatieverplichting voorschrijven	28
Bijlage III Achtergrondinformatie Wetswijziging Arbeidsgerelateerde Zorg	29
Bijlage IV Verplichte onderdelen van het basiscontract	31
Bijlage V Artikelen Arbobesluit verplicht aanbieden PAGO	32
Bijlage VI Informatie over het schrijven van een waarschuwing of een (Kennisgeving) Eis	33

Voorwoord

De Werkinstructie Arbozorg: RI&E, Basiscontract en Deskundige Bijstand is één van de werkinstructies Arbozorg. Naast deze zijn er nog de Werkinstructie Arbozorg – VO&T en de Werkinstructie [Bedrijfs hulpverlening-BHV](#).

Tevens is de Zelfinspectietool “Gezond en veilig werken: uw arbobeleid op orde” beschikbaar om werkgevers voor te lichten over wettelijke verplichtingen op het gebied van Arbozorg: www.zelfinspectie.nl.

In deze Werkinstructie bespreken we het inspecteren op de volgende elementen van het Arbozorgsysteem:

- de RI&E, inclusief het plan van aanpak (PvA)
- de toetsing van de RI&E
- de preventiemedewerker
- de aanwezigheid en invulling van het Basiscontract en de deskundige personen
- het aanbieden van het arbeidsomstandighedensprekuur
- het aanbieden van periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)
- voorlichting en onderricht over het arbozorgsysteem
- het evalueren en bijsturen van het beleid



Figuur 1. Het Arbozorgsysteem

Daarbij komt aan de orde hoe je beoordeelt of bovengenoemde elementen in voldoende mate zijn opgenomen in het arbozorgsysteem van een werkgever. Welke onderdelen kun je beoordelen op papier? Waarbij heb je meer informatie van de werkgever, werknemers of deskundigen nodig, of een fysieke rondgang door het bedrijf?

Achtereenvolgens worden de volgende inspectievragen in deze Werkinstructie behandeld en toegelicht:

- a. [Inspectievragen over de RI&E en over bijstand door deskundige werknemers die beantwoord kunnen worden vanuit \(toegestuurde\) documenten.](#)
- b. [Inspectievragen over de RI&E en bijstand door deskundige werknemers die beantwoord moeten worden op de werkplek.](#)
- c. [Inspectievragen over het Basiscontract en de gecertificeerde deskundige bijstand \(inclusief arbospreekuur en PAGO\).](#)
- d. [Inspectievragen over Voorlichting en Onderricht t.a.v. arbodienstverlening en over het evalueren en bijsturen van het beleid.](#)

De instructie wordt afgesloten met de wettelijke grondslag, handhaving en relevante bijlagen.

Informatie over arbocatalogi

Zoals hierboven is aangegeven is deze Werkinstructie van toepassing in alle organisaties die onder de Arbowet vallen. Er kunnen getoetste arbocatalogi beschikbaar zijn, waarin passages over deze onderwerpen beschreven worden. Deze werkinstructie bevat die informatie niet. Indien relevant zal dit voor aanvang van inspectieprojecten worden uitgezocht.

Bijlagen

Als bijlagen bij deze Werkinstructie zijn opgenomen:

- [Bijlage I: Overzichten gecertificeerde arbodiensten en arbokerndeskundigen](#)
- [Bijlage II: Artikelen Arbobesluit die nadere inventarisatieverplichtingen voorschrijven](#)
- [Bijlage III: Achtergrondinformatie Wetswijziging Arbeidsgerelateerde Zorg](#)
- [Bijlage IV: Checklist voor het beoordelen van de volledigheid van Basiscontracten](#)
- [Bijlage V: Artikelen Arbobesluit verplicht aanbieden PAGO](#)
- [Bijlage VI: Informatie over het schrijven van een waarschuwing of een \(Kennisgeving\) Eis](#)

Inleiding

De Nederlandse Arbeidsinspectie constateert regelmatig dat het systeem van arbozorg, zoals de Arbowet dat voorschrijft, niet goed functioneert in bedrijven. Zowel kwantitatief (het aantal bedrijven dat (niet) aan de arbozorgverplichtingen voldoet) als kwalitatief (de manier waarop bedrijven met de arbozorgverplichtingen omgaan) zijn er op- en aanmerkingen te maken. Het gaat dan bijvoorbeeld om de achterblijvende naleving bij kleine bedrijven. Of om de constatering dat onder andere de RI&E meer als een administratieve verplichting wordt ervaren dan als basis voor het veiligheidsbewustzijn van een bedrijf.

Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor een cultuur van gezond en veilig werken binnen hun bedrijf. Een goede veiligheidscultuur heeft als effect dat iedereen in het bedrijf zich bewust is van risico's, passende maatregelen neemt om die risico's tegen te gaan, en met elkaar zorgt voor het handhaven van veilig gedrag op de werkplek. Goede nakoming van de arbozorgverplichtingen is een uiting van de aanwezige veiligheidscultuur en biedt uitgangspunten voor verdere verbetering ervan.

Door de verandering van de Arbowet in 2017 is de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening vergroot. In het wettelijk verplichte basiscontract (schriftelijke overeenkomst van de werkgever met een gecertificeerde arbodienst of BIG-geregistreerde bedrijfsarts) wordt de positie van de preventiemedewerker versterkt, krijgt het medezeggenschapsorgaan een grotere rol bij het arbobeleid, en worden de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts aangescherpt. Op deze manier staat de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten meer centraal.

Met de aangepaste wetsbepalingen is ingezet op meer preventie binnen de bedrijven door middel van arbozorg. Deze bepalingen zijn erop gericht om:

1. de risico's in kaart te brengen en hiervoor doeltreffende maatregelen te nemen volgens de arbobeleidscyclus (zie figuur 2 op volgende pagina), en
2. de preventiemedewerker, de Ondernemingsraad (OR), de bedrijfsarts en de gecertificeerde arbodeskundigen zo goed mogelijk in deze cyclus te betrekken, zodat zij preventieve adviezen kunnen geven, en uitval door arbeidsgerelateerd verzuim zoveel mogelijk kan worden voorkomen.

Meer informatie is te vinden in:

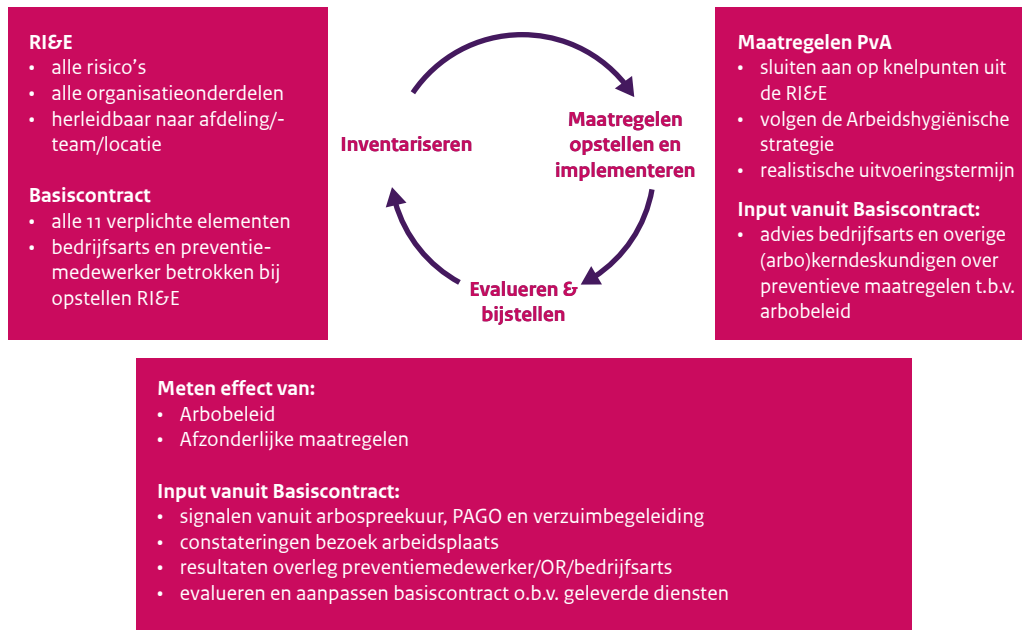
Bijlage III: Achtergrondinformatie Wetswijziging Arbeidsgerelateerde Zorg

1 Doel van de inspecties

- Het realiseren van naleving van de kernbepalingen van de Arbeidsomstandighedenwet.
- Structurele inzet op preventie in bedrijven, en daarmee op het voorkomen of zoveel mogelijk beperken van gezondheidsklachten, ziekteverzuim, letsel en arbeidsongeschiktheid als gevolg van het werk. Daarbij wordt ook de betrokkenheid van werkgever, OR en deskundige personen gestimuleerd.

2 Inspectiemethodiek

Bij de inspecties wordt uitgegaan van de cyclische aanpak (arbobeidscyclus). Deze cyclische aanpak wordt hieronder beschreven.



Figuur 2. De Arbobeidscyclus

De cyclische aanpak van het arbobeleid bestaat uit het geheel van inventariseren van de risico's en het vastleggen en uitvoeren van maatregelen tot en met het evalueren (en vervolgens bijstellen) van het beleid en de afzonderlijke maatregelen, en het vervolgens opnieuw inventariseren van de (rest)risico's. Dit gebeurt met inbegrip van de preventieve adviezen van de bedrijfsarts, andere arbodeskundigen en de preventiemedewerker. De betrokkenen zijn verplicht hiertoe nauw met elkaar samen te werken. De ruimte voor de preventieve taken in het Basiscontract (uren/budget) wordt ingeschat op basis van de RI&E en het ziekteverzuim, op maat, zodat de betrokkenen hun taken naar behoren kunnen vervullen. Dit alles wordt meestal niet in één document (bijvoorbeeld de RI&E) maar in meerdere documenten geregeld. Deze documenten vormen gezamenlijk het schriftelijke arbozorgbeleid.

3 Wijze van inspecteren

Informatie kan op de volgende manieren verzameld worden:

1. De inspecteur vraagt vóór aanvang van of tijdens de inspectie alle relevante documenten op over het basiscontract en de activiteiten/maatregelen die hieruit voortgevloeid zijn:
 - Basiscontract/schriftelijke overeenkomst met arbodienst of bedrijfsarts
 - Naam + BIG-registratienummer bedrijfsarts
 - RI&E + PvA en toetsingsrapport
 - Rapportage verzuimanalyse + aanbevelingen
 - PAGO-advies + overkoepelende rapportage PAGO + aanbevelingen
 - Procedures voor toegang tot arbospreekuur, werkplekbezoek bedrijfsarts, second opinion en klachtenregeling
2. Het voeren van gesprekken met management, bestuur en/of HR-adviseur. Hoe groter het draagvlak voor preventie bij het management, hoe duidelijker het beleid in de richting van de werknemers kan worden uitgedragen. De boodschap dat bedrijfsarts, gecertificeerde deskundige, preventiemedewerker en OR een belangrijke rol hebben bij preventie dient dan ook duidelijk te zijn bij het management. Daarom is het van belang dat het bestuur en management een voorbeeldfunctie vervullen en regelmatig in gesprek zijn met de werknemers over arbozorg en preventie. Door gesprekken te voeren met het management en bestuur kan de inspecteur zich hierover een beeld vormen.
3. Het voeren van gesprekken met preventiemedewerker, OR en eventueel bedrijfsarts en/of andere arbokerndeskundigen.
4. Het voeren van (groeps)gesprekken/interviews met medewerkers (en leidinggevenden).

Verder zorgt de inspecteur ervoor dat hij/zij kennis heeft van:

- Inspectiegeschiedenis van de organisatie (projectmatig, klachten of ongevallen)
- Eventueel cao-gegevens (niet bruikbaar voor handhaving, wel om een beeld te krijgen van bijvoorbeeld de vangnet- of maatwerkregeling)

De opgevraagde documenten worden beoordeeld en kunnen dienen als input of leidraad voor de te voeren gesprekken.

Het voeren van gesprekken is van belang voor het beoordelen van onder meer de volgende vragen:

- In hoeverre zijn de werkgever, preventiemedewerker, OR en bedrijfsarts op de hoogte van de wetgeving rondom het basiscontract en de verplichte elementen?
- In hoeverre overleggen zij hierover met elkaar?
- In hoeverre hebben de preventiemedewerker, OR en bedrijfsarts inspraak in het basiscontract en de uitvoering van de verplichte elementen?
- In hoeverre en hoe worden de verplichte elementen ook daadwerkelijk uitgevoerd;
- In hoeverre functioneren deze naar behoren?
- In welke mate zijn de werknemers geïnformeerd over en bekend met de afzonderlijke elementen, zoals RI&E, PvA, preventiemedewerker, bedrijfsarts, arbospreekuur, etc., en/of maken zij hiervan gebruik?

Door middel van de gesprekken wordt dus bekeken hoe papier en praktijk zich tot elkaar verhouden.

Met hoeveel medewerkers en leidinggevenden hierover gesproken dient te worden is onder meer afhankelijk van de grootte van de organisatie. Afhankelijk van onder meer de grootte van de organisatie beoordeelt de inspecteur hoeveel medewerkers en leidinggevenden hij wil spreken. In een projectplan kunnen hier nadere afspraken over worden gemaakt. Conclusies dienen in elk geval niet gebaseerd te zijn op uitspraken van slechts één of twee medewerkers. De gesprekken dienen in een verslag verwerkt te worden.

Gesprekken met de werkgever, werknemers of bijvoorbeeld de preventiemedewerker kunnen in aanwezigheid van de OR gevoerd worden. Om een compleet beeld te krijgen van het arbozorgsysteem en hoe dit door de werkgever is ingericht, is het raadzaam de OR ook nog apart te spreken.

A) Inspectievragen RI&E en bijstand deskundige werknemers

Beoordelen in documenten

Feitnummer	Inspectievraag
1. W050101	Is er een schriftelijke Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) opgesteld?
2. W1401A	Is de RI&E getoetst?
3. W1401	Is de RI&E op de juiste wijze getoetst?
4. W050301	Bevat de RI&E een Plan van Aanpak (PvA)?
5. W050302	Bevat het PvA maatregelen met realisatietermijnen?
6. W050101	Worden risico's voor bijzondere groepen werknemers (bijvoorbeeld uitzendkrachten, zwangeren en jeugdigen) in de RI&E geïnventariseerd?
7. W130901	Bevat de RI&E passages waarin aangegeven wordt hoeveel deskundige werknemers (lees: preventiemedewerkers) er nodig zijn voor vervulling van hun taken, en wat hun deskundigheid en beschikbare capaciteit/tijd is?

Toelichting inspectievragen 1 t/m 7

De vragen 1 tot en met 7 gaan over het beoordelen van de aanwezigheid van (onderdelen van) documenten. Het ontbreken van hele delen (de RI&E en/of het PvA) is het eenvoudigst te beoordelen. Ook de aanwezigheid van toetsing van de RI&E (indien nodig) is vrij eenvoudig te beoordelen.

Ad 1)

De verplichting tot het opstellen van een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) geldt voor iedere werkgever, ongeacht de omvang van het bedrijf. Naast het opstellen van de RI&E is een werkgever verplicht een Plan van Aanpak op te stellen. In de RI&E moeten de concrete arbeidsrisico's zijn opgenomen die de werkzaamheden met zich meebrengen. Zo moet beschreven zijn om welke risico's het gaat en waar die betrekking op hebben (op welke werkplek/afdeling, soort arbeidsmiddel of functies). Let op: Om aan te tonen dat de RI&E niet volledig is (bv. bepaalde risico's ontbreken) moet je een werkplekinspectie doen. Dit kan niet op basis van het document alleen. Als risico's in de RI&E ontbreken of niet juist zijn, kun je handhaven met een waarschuwing of (Kennisgeving) Eis, op artikel 5 lid 1 van de Arbowet. Ontbreekt de RI&E (inclusief het PvA), dan wordt boete aangezegd op artikel 5, eerste lid van de wet. Zie voor meer informatie over wanneer er een waarschuwing volgt en wanneer een (Kennisgeving) Eis **bijlage VI**.

Bedrijven die hun werknemers voor maximaal 40 uur per week arbeid laten verrichten (alle werknemers bij elkaar opgeteld) mogen ook gebruik maken van de 'Checklist Gezondheidsrisico's': [Checklist Gezondheidsrisico's \(max. 40 uur medewerkers in dienst\) - Steunpunt RI&E \(rie.nl\)](#). Dit is een verkorte versie van de RI&E.

Voor vrijwilligersorganisaties geldt dat een RI&E alléén verplicht is indien de vrijwilligers met gevaarlijke stoffen en/of biologische agentia werken (artikel 9.5a, lid 1, onder a. Arbobesluit). Als de werkzaamheden ernstige risico's met zich meebrengen (zoals werken op hoogte, fysieke belasting, arbeidsmiddelen), blijven de voorschriften uit het arbeidsomstandighedenbesluit wel van toepassing.

Voor vrijwilligersorganisaties geldt dat het bij deze risico's voldoende is om met veiligheidsinstructies, voorlichting en het beschikbaar stellen van veilige arbeidsmiddelen en beschermingsmiddelen ervoor te zorgen dat vrijwilligers hun werk veilig kunnen doen.

Ad 2)

De RI&E (inclusief het PvA) moet niet alleen aanwezig zijn, hij moet ook getoetst zijn. Voor deze toetsing geldt het volgende:

1. Toetsing van de RI&E is niet verplicht indien het gaat om:
 - een vrijwilligersorganisatie waarin uitsluitend vrijwilligers werken;
 - een organisatie met betaald personeel voor in totaal ten hoogste 40 uur per week.
2. De RI&E is na invullen vrijgesteld van toetsing door daartoe bevoegde personen als het gaat om:
 - een bedrijf met 25 of minder medewerkers dat gebruik maakt van een erkende branche-RI&E (zie voor overzicht erkende branche-RI&E's: [Branche RI&E-instrumenten - Steunpunt RI&E](#)). Uitzendkrachten worden meegeteld als werknemers, en ZZP-ers als ze werken onder feitelijk gezag.
NB: De branche-RI&E's worden erkend door Steunpunt RI&E aan de hand van een stappenplan: [Hoe maak je een branche RI&E? - Steunpunt RI&E](#). Eén van de stappen is dat het instrument van de branche-RI&E wordt getoetst door een gecertificeerd kerndeskundige. De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft in het erkennen geen rol. Dit houdt in dat de inspecteur gewoon op deze RI&E kan handhaven als deze bijvoorbeeld onvolledig is.
3. In alle andere gevallen moet de RI&E, nadat deze is opgesteld, wel getoetst worden door daartoe bevoegde personen.

LET OP: Sommige bedrijven hebben meerdere vestigingen. **Hoe moet de RI&E bij een bedrijf met meer vestigingen getoetst zijn?** Voor deze situatie is het goed te beginnen met de vraag: 'Is, vanuit het locatiebeginsel, bij een of meerdere vestigingen sprake van een zelfstandig opererende vestiging?'

- Indien **nee**: dan valt de vestiging integraal onder DE getoetste RIE van HET bedrijf. De vestiging heeft dan geen eigen getoetste RIE en is een onderdeel van dé RIE van het concern.
- Indien **ja**, dan moet deze vestiging als 'zelfstandige werkgever' worden gezien als het gaat om de getoetste RIE. Deze vestiging is dan zelfstandig verantwoordelijk voor de RIE en de toetsing daarvan. Er kunnen dan 3 scenario's zijn:
 1. De vestiging heeft **<26 medewerkers** en voert zelf een RI&E uit en gebruikt daarvoor de erkende branche-RI&E van de betreffende branche. De RI&E hoeft dan niet, na opstellen, alsnog te worden getoetst door de eerdergenoemde deskundige(n);
 2. De vestiging heeft **>25 medewerkers** en moet de opgestelde RI&E laten toetsen door eerdergenoemde deskundige(n), ongeacht of ze een eigen RI&E opstellen of een (erkende) branche-RI&E gebruiken.
 3. De vestiging stelt een eigen RI&E op en gebruikt de erkende branche-RI&E niet of gebruikt een niet-erkende branche-RI&E. De RI&E moet, na het opstellen, alsnog door eerdergenoemde deskundige(n) worden getoetst. **Ongeacht het aantal werknemers.**

Ad 3)

De toetsing van de RI&E moet voldoen aan de volgende criteria.

De RI&E moet zijn getoetst door een of meer daartoe bevoegde personen. Dit kunnen zijn een gecertificeerde arbokerndeskundige, als zijnde hoger veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of BIG-geregistreerde bedrijfsarts. Een link naar de overzichten van bevoegd personen is bijgevoegd in bijlage I. Hierin kan op naam opgezocht worden of een persoon een certificaat arbokerndeskundige heeft of geregistreerd is als bedrijfsarts.

LET OP: de arbodienst is NIET bevoegd tot het toetsen van een RIE. Ook al is deze door haar zelf opgesteld. Een toetsing moet altijd worden uitgevoerd door een van de daartoe bevoegde personen.

Daarnaast gelden voor het toetsen de volgende regels:

1. Toetsing

- a. De toetsing van de RI&E houdt het volgende in (Arbeidsomstandighedenregeling artikel 2.1) het toetsen of de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in [artikel 5 van de wet](#), **volledig en betrouwbaar** is;
- b. het toetsen of in de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld onder a, de **actuele inzichten** op het terrein van arbeidsomstandigheden zijn verwerkt;
- c. het op basis van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld onder a, uitbrengen van een advies aan de werkgever. Dit advies heeft mede betrekking op de in het plan van aanpak, bedoeld in [artikel 5, derde lid, van de wet](#), voorgestelde wijze waarop de geconstateerde tekortkomingen kunnen worden verholpen en de prioriteiten en de volgorde waarin de maatregelen worden genomen.

Ad a/b) Elke getoetste RIE moet dus volledig en betrouwbaar zijn en voldoen aan de actuele inzichten. Hierbij geldt:

- **Volledigheid** = alle gevaaraspecten zijn benoemd (voor toetsing is dit de systeemtoets)
- **Betrouwbaar** = van elk gevaaraspect is bepaald of het een risico is en in welke mate (voor toetsing valt dit onder de scopetoets)
- **Actuele inzichten** = risicobeoordelingsmethoden en maatregelen voldoen aan de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening SWPD (voor toetsing valt dit onder de scopetoets)

Ad c) Een toetsing moet altijd resulteren in een toets- en adviesrapport met daarin de uitkomst van de toetsing. Dit geldt ook als de arbokerndeskundige de RI&E zelf heeft opgesteld. Voor de werkgever lijkt het in dat geval minder relevant, het is voor de arbokerndeskundige echter verplicht vanuit de eisen van het persoonscertificaat.

Verdere beschrijving van de taak 'toetsen' zie: Staatscourant 2024: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2024-39674>. Hoe een arbokerndeskundige zijn rapport vormgeeft, dat moet hij/zij zelf weten. In een toetsrapport moet wel minimaal naam, type certificaat, datum toetsing, eigenaar RIE/welke RIE, natte handtekening staan. Ter verificatie van bevoegdheid en deskundigheid.

2. Toezicht op de toetsing

De spelregels voor het wettelijk certificaat Arbokerndeskundige zijn opgenomen in een zogenaamd 'wettelijk certificatieschema'. Dit schema is bedoeld om de aspirant certificaathouder te examineren en voor de certificerende instelling om toezicht te houden op die certificaathouder. Het schema Arbokerndeskundige is gepubliceerd in Staatscourant 2024: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2024-39674>. Met dit nieuwe schema zijn taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de certificaathouder explicieter opgeschreven. De Arbowet- en regelgeving is op dit punt echter niet gewijzigd.

Wat opvalt in het certificatieschema is de tweedeling tussen een **systeemoets** en een **scopetoets**:

a. Systeemoets

Hierbij bekijkt de toetsers of alles dat wettelijk verplicht is, beschreven is in de RI&E. Met andere woorden: zijn alle in het bedrijf voorkomende risico's in voldoende mate geïnventariseerd in de RI&E (volledigheid). Iedere daartoe bevoegde persoon (dus gecertificeerd arbokerndeskundige of BIG-geregistreerd bedrijfsarts) mag de systeemoets uitvoeren.

b. Scopetoets

Daarbij kijkt hij of de RI&E afdoende ingaat op alle risico's die zich voor kunnen doen: is de inventarisatie goed verricht, is de blootstelling op de juiste manier vastgesteld (bijv. met gevalideerde metingen), is de (risico-)beoordeling van de risico's goed uitgevoerd en zijn de juiste risicobepalende maatregelen opgenomen.

De scopetoets valt **binnen de scope van de arbokerndeskundige** en wordt afgedekt door het expertisegebied van de arbokerndeskundige zoals uitgewerkt in Tabel 2 van het schema. Een organisatie zal voor de verplichte RI&E-toets een gecertificeerde arbokerndeskundige moeten inschakelen met een scope die het beste aansluit bij de risico's die zich voordoen. Zo moeten de PSA-onderwerpen bijvoorbeeld getoetst worden door een gecertificeerd A&O-er en arbeidsplaatsen door een gecertificeerd HVK. Het kan dus voorkomen dat een organisatie twee of meer arbokerndeskundigen in moet schakelen om de gehele RI&E getoetst te krijgen. Een gecertificeerde arbokerndeskundige mag **NIET** buiten zijn eigen scope toetsen.

3. Rol van de inspecteur

Als inspecteur kun je op 3 manieren ingrijpen als een certificaathouder buiten de scope toetst:

1. Melding bij de certificerende instelling

De inspecteur kan dit **melden** bij het team Certificatie van het Kenniscentrum. Zij kunnen de Certificerende Instelling verzoeken een onderzoek naar die betreffende gecertificeerde arbokerndeskundige* in te stellen en passende maatregelen te nemen als blijkt dat deze zich niet aan de spelregels van het certificaat (opgenomen in het schema) houdt. De Certificerende Instelling heeft het wettelijke certificaat verstrekt en is verplicht aan het verzoek van de Arbeidsinspectie te voldoen (getrapt toezicht). In het uiterste geval kan het persoonscertificaat door de Certificerende Instelling ingetrokken worden.

***LET OP:** De BIG-geregistreerd bedrijfsarts is bevoegd een RI&E te toetsen. Hij/zij heeft echter geen wettelijk certificaat arbokerndeskundige. Daarmee valt hij niet onder toezicht van de Nederlandse Arbeidsinspectie/SZW maar onder toezicht van VWS. Een 'slechte' toetsing door een geregistreerd bedrijfsarts kan echter wel gemeld worden bij het Kenniscentrum, team Certificatie.

2. Náást het melden van toetsen buiten scope aan de certificerende instelling kan er ook **bij de werkgever worden gehandhaafd** op grond van artikel 14, eerste lid Arbwet. Dit geldt voor de volgende situaties:

Als de RI&E:

- buiten scope;
- (ten onrechte) niet;
- onvoldoende, of;
- niet volledig getoetst is door een gecertificeerde arbokerndeskundige of geregistreerd bedrijfsarts.

3. Als een RI&E - ondanks het feit dat deze is opgesteld/getoetst door een gecertificeerde arbokerndeskundige - niet voldoet omdat er onderwerpen ontbreken of onvoldoende zijn uitgediept, dan kan de inspecteur handhaven op artikel 5 lid 1 Arbwet (onvolledige RI&E). De werkgever is verantwoordelijk voor een volledige RI&E, en handhaving vindt dan ook plaats bij de werkgever.

Ad 4/5)

Om antwoord te krijgen op de vraag of een RI&E aanwezig en getoetst is, en of deze RI&E concrete risico's en een Plan van Aanpak (PvA) met maatregelen en termijnen bevat, hoeft dit eigenlijk slechts in het document gecheckt te worden. Zo moet in de RI&E beschreven zijn om welke risico's het gaat, en waar die betrekking op hebben (werkplek/afdeling, soort arbeidsmiddel of functies). Is er wel een RI&E, maar **ontbreekt het plan van aanpak**, dan wordt boete aangezegd op artikel 5, derde lid van de wet.

Het PvA moet, volgens artikel 5 lid 3 van de Wet:

- a. concrete werkplekmaatregelen bevatten die zullen worden genomen in verband met de vastgestelde risico's;
- b. maatregelen bevatten die moeten worden genomen overeenkomstig artikel 3 van de Wet;
- c. weergeven binnen welke termijn deze maatregelen zullen worden genomen.

Ter toelichting:

- a. De vaak gebruikte passage "nader onderzoek/verdiepende RI&E" is geen concrete werkplekmaatregel zoals bedoeld door de wet. "Nader onderzoek" beperkt immers niet het risico/gevaar. In dat geval kan gehandhaafd worden op artikel 5 lid 1 onvolledige RI&E (of op een meer specifiek artikel uit het Arbeidsomstandighedenbesluit betreffende het risico), omdat een inventarisatie van het risico ontbreekt of onvoldoende is uitgediept.
- b. In artikel 3 van de Wet staat aangegeven dat de werkgever bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid, geleid op de stand der wetenschap en professionele dienstverlening in acht moet nemen dat bij het treffen van de maatregelen de arbeidshygiënische strategie (AHS) wordt gevolgd. Deze houdt in dat risico's zoveel mogelijk bij de bron worden aangepakt en vervolgens dat collectieve bescherming gaat boven individuele bescherming. Persoonlijke beschermingsmiddelen bieden het laagste niveau van bescherming in de AHS. Dit beschermingsniveau mag alleen worden toegepast als redelijkerwijs niet kan worden gevergd dat maatregelen van een hoger niveau worden getroffen. Als uit het PvA blijkt dat de AHS niet of onvoldoende wordt gevolgd, kan er worden gehandhaafd met een waarschuwing of (Kennisgeving) Eis op artikel 5 lid 3 van de Wet.
- c. Als in het plan van aanpak geen termijnen aangegeven staan (voor bepaalde risico's) of de aangegeven termijn niet reëel is voor het uitvoeren van de aangegeven maatregelen dan kan worden gehandhaafd met een waarschuwing of (Kennisgeving) Eis op artikel 5 lid 3 van de Wet. Zie voor meer informatie over wanneer er een waarschuwing volgt en wanneer een (Kennisgeving) Eis **bijlage VI**.

LET OP: Het is niet de bedoeling een concrete werkplekovertreiding op te lossen door het handhaven op het plan van aanpak. In dat geval wordt gehandhaafd op de concrete werkplekovertreiding (artikel arbobesluit). Dit geldt ook als de termijnen uit het plan van aanpak niet zijn gehaald/zijn verlopen en er (dus) nog werkplekovertreidingen open staan.

In zowel wetgeving als literatuur en spraakgebruik worden de termen "gevaar" en "risico" vaak door elkaar gebruikt. Waar gevaar staat kan vaak ook risico gelezen worden, en bij de term risico wordt vaak gevaar bedoeld. Gevaar en risico zijn nu eenmaal onlosmakelijk met elkaar verbonden: zonder gevaar geen risico. In een RI&E is het bijna ondoenlijk om alle gevaren te beschrijven die zich bij de arbeid zouden kunnen voordoen. Men beperkt zich vaak tot realistische scenario's van gevaarlijke situaties. Er moet een kans zijn dat het gevaar optreedt en leidt tot een ongewenst effect. Als je de RI&E op deze wijze interpreteert, wordt deze een realistisch document dat recht doet aan het verminderen en voorkomen van mogelijke gevaren en risico's binnen een arbeidsorganisatie.

Ad 7)

Ook de passages over de “deskundige werknemers” uit artikel 13 lid 9 van de wet moeten in de RI&E beschreven zijn. In de praktijk worden de deskundige werknemers “preventiemedewerkers” of soms nog “arbocoördinator” genoemd. Preventiemedewerkers hebben wettelijk verplichte taken, zie hiervoor ad 11/12.

In de RI&E moet zijn beschreven hoeveel preventiemedewerkers er nodig zijn om deze taken uit te voeren (dan wel dat de werkgever deze taken zelf uitvoert; dat is alleen toegestaan bij organisaties met minder dan 26 werknemers). Ook moet de benodigde kennis en capaciteit/tijd voor het uitvoeren van deze taken zijn aangegeven. In de RI&E kan eenvoudig gecheckt worden of deze passages over de preventiemedewerker aanwezig zijn (ongeacht de vraag of ze inhoudelijk kloppen/correct zijn). Als deze niet in de RI&E zijn beschreven, kan hierop gehandhaafd worden met een waarschuwing.

B) Inspectievragen RI&E en bijstand deskundige werknemers: Beoordelen op de werkplek

Feitnummer	Inspectievraag
8. W050101	Is de RI&E volledig: zijn alle soorten risico's in alle organisatieonderdelen beschreven?
9. Zie Ad9	Zijn de maatregelen en termijnen, genoemd in het PvA, adequaat? Zijn de maatregelen passend bij de risico's en zijn de termijnen acceptabel?
10. W0504	Is de RI&E actueel? Zijn nieuwe situaties, gevaren of normen beschreven?
11. W130101	Zijn er deskundige werknemers (lees: preventiemedewerkers) aangewezen?
12. W1307	Voert de preventiemedewerker de verplichte taken uit?
13. W1304	Sluit de deskundigheid van de preventiemedewerkers aan op de uit te voeren taken?
14. W130701	Heeft de OR/PVT instemming bij de benoeming van de preventiemedewerker? Waar blijkt dit uit?
15. W1307B	Werkt de preventiemedewerker nauw samen met de bedrijfsarts, andere gecertificeerde kerndeskundigen en de OR/PVT? Waar blijkt dat uit?

Toelichting inspectievraag 8 t/m 14: Beoordelen op de werkplek

Ad 8)

Of de RI&E volledig is (zijn alle soorten risico's in alle organisatieonderdelen beoordeeld) en de juiste weging kent (wordt de ernst van het risico wel juist geëvalueerd/beoordeeld), kan niet alleen op papier gecheckt worden. Om te beoordelen of de maatregelen in de specifieke situatie de juiste zijn en met de gepaste urgentie/termijn getroffen worden, moet de inspecteur de betreffende werkplekken gezien hebben.

De RI&E moet een goed inzicht geven in de risico's die zich bij de arbeid voordoen. Een risico is de kans dat een bepaald gevaar optreedt met schadelijk effect op veiligheid of gezondheid. In de RI&E moet daarom een beschrijving zijn opgenomen van de gevaren en de risicobeperkende maatregelen. Het gaat erom dat goed is nagegaan of er op basis van deze inventarisatie voldoende voorzorgsmaatregelen zijn getroffen om schade aan de gezondheid van werknemers te voorkomen. Dit kan alleen op de werkplek beoordeeld worden. Als niet alle risico's in de RI&E zijn opgenomen, is de RI&E onvolledig en kan er worden gehandhaafd op artikel 5 lid 1.

Als een gevaar niet leidt of kan leiden tot een kans op schade of letsel (er is dan dus geen risico), hoeft dit niet specifiek opgenomen te worden in de RI&E, tenzij een **nadere inventarisatieverplichting** dat voorschrijft. Risico's waarvoor een nadere inventarisatieverplichting geldt, moeten altijd zijn beschreven in de RI&E. De nadere verplichtingen voor inventarisatie van dit risico staan beschreven in de bijbehorende artikelen van het Arbeidsomstandighedenbesluit. Een lijst met artikelen uit het Arbeidsomstandighedenbesluit die een nadere inventarisatieverplichting voorschrijven is bijgevoegd in **bijlage II**.

Ad 9)

Als de inspecteur een werkplekovertreiding constateert, handhaaft hij op de werkplekovertreiding. Daarna beoordeelt hij of de maatregelen en termijnen, genoemd in het PvA, adequaat zijn. En of de maatregelen passend zijn bij de risico's en de termijnen acceptabel zijn. Bij het beoordelen van de kwaliteit van de maatregel gaat de inspecteur na of hij er een redelijk vertrouwen in heeft dat de gekozen maatregel leidt tot een tijdige opheffing van het risico. Hij kan dit inschatten op basis van informatie uit:

- risicospecifieke werkinstructies van het Kenniscentrum
- het projectplan
- de arbocatalogus
- de stand der wetenschap en professionele dienstverlening (erkende middelen en methoden om aan de doelvoorschriften uit de wet te voldoen).

Daarnaast geldt dat er voor het opheffen van ernstige risico's geen termijnen opgenomen kunnen zijn in een PvA. Betreffende maatregelen (bijvoorbeeld bij ernstig gevaar) mogen immers niet gepland worden, maar moeten meteen worden getroffen. Als een arbodienst of een kerndeskundige een ernstig risico vaststelt, kan dit weliswaar zijn opgenomen in het PvA, maar dient als termijn 'direct' te worden gehanteerd. Ook hier dient op de **werkplekovertreiding** te worden gehandhaafd.

Ad 10)

Ook de vraag of de RI&E nog actueel is, kan alleen met een werkplekinspectie beantwoord worden. Om na te gaan of de RI&E aansluit bij gewijzigde werkmethoden en werkomstandigheden, de stand der wetenschap en/of opgedane ervaringen, dient immers de situatie ter plekke beoordeeld te worden.

Op basis van een werkplekinspectie kan de inspecteur ook de kwaliteit van de (branche-)RI&E als onvoldoende beoordelen, bijvoorbeeld doordat de werkgever de RI&E niet goed heeft ingevuld of doordat deze niet strookt met de praktijk. In dat geval handhaaft de inspecteur op artikel 5 lid 1 onvolledige RI&E. Maar het kan ook voorkomen dat het (branche-)RI&E-instrument niet goed is, bijvoorbeeld doordat bepaalde prioritaire risico's er niet in bevraagd worden. In dat geval kan de inspecteur contact opnemen met de specialist Arbozorg, en wordt in overleg bepaald of er stappen moeten worden genomen (bijvoorbeeld een melding bij Certificatie of Steunpunt RI&E).

Ad 11/12)

Hoewel op basis van bestudering van de RI&E bepaald kan worden of de verplichte passages (zie ad 7) over de preventiemedewerkers hierin zijn opgenomen, dient in een bedrijfsbezoek te worden nagegaan of er daadwerkelijk een/voldoende preventiemedewerker(s) door de werkgever is/zijn aangewezen.

In een gesprek met de preventiemedewerker moet dan worden onderzocht of deze de verplichte taken (artikel 13 lid 7) uitvoert:

1. het mede opstellen en uitvoeren van de RI&E, als bedoeld in artikel 5;
2. het adviseren aan en nauw samenwerken met de bedrijfsarts en/of gecertificeerde deskundige en de OR/PVT over de genomen en de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid;
3. het uitvoeren van de maatregelen, dan wel het hieraan meewerken.

Ad 13)

Om na te gaan of de kennis en deskundigheid van de preventiemedewerker aansluit op de uit te voeren taken, moet er ten minste een gesprek/interview met de preventiemedewerker plaatsvinden. Als de inspecteur twijfelt over de (onjuiste) bepaling van aantallen en deskundigheid/tijd van de preventiemedewerker, kan hij het beste contact opnemen met de specialist Arbozorg. In gezamenlijk overleg wordt dan nagegaan of nader onderzoek mogelijk is.

Ad 14/15)

Uit het gesprek met zowel de preventiemedewerker als de OR/PVT kan informatie verkregen worden over instemming van de OR/PVT met zijn benoeming. Ook kan gevraagd worden naar op schrift gestelde afspraken hierover tussen de OR/PVT en werkgever. Het instemmingsrecht van de OR geldt niet met terugwerkende kracht voor preventiemedewerkers die al waren aangesteld voordat de nieuwe wetgeving van kracht was. Toch moet in die gevallen met werkgever en OR worden besproken of zij de afspraken hierover helder op het netvlies hebben. Op schrift gestelde afspraken hierover zijn een gemakkelijk controlemiddel, maar geen verplichting. Als er geen schriftelijke afspraken zijn gemaakt, betekent dat dus niet dat de instemming niet (goed) geregeld is. Het is dus altijd belangrijk om goed door te vragen.

Hetzelfde geldt voor de samenwerking tussen de preventiemedewerker, bedrijfsarts/ arbokern-deskundige en de OR/PVT. Het is nuttig om schriftelijke notulen op te vragen van de overleggen tussen deze functionarissen, hoewel het niet verplicht is om de overleggen op papier vast te leggen. Dat er geen notulen zijn, betekent namelijk nog niet dat er niet nauw wordt samengewerkt. Ook hier is het een kwestie van goed doorvragen en nagaan of er andere aanknopingspunten zijn te vinden:

- Hebben preventiemedewerker en bedrijfsarts en/of OR bepaalde preventieve activiteiten gezamenlijk opgepakt (bijvoorbeeld voorlichting, een notitie, een signaal, etc.)?
- Hebben preventiemedewerker en bedrijfsarts en/of OR gezamenlijk gewerkt aan de uitvoering van bepaalde maatregelen?
- Hebben preventiemedewerker, bedrijfsarts en/of OR overleg gehad over de ziekteverzuimanalyse, de resultaten van de PAGO, de werkplekbezoeken, etc.?

C) Inspectievragen Basiscontract en gecertificeerde deskundige bijstand

Feitnummer	Inspectievraag
16. W1404	Is er een contract met een gecertificeerde arbodienst of BIG-geregistreeerde bedrijfsarts (een zogenaamd Basiscontract)?
17. W1404	Is het Basiscontract volledig op de elf wettelijk verplichte onderdelen?
18. W14a201	Is de gecertificeerde deskundige bijstand georganiseerd volgens de juiste regeling (vangnet- of maatwerkregeling)?
19. W14a201	Indien maatwerkregeling: Heeft de werkgever toestemming hiervoor van de OR/PVT of via de CAO?
20. W1401C3	Wordt aan werknemers een Arbeidsomstandighedenspreekuur aangeboden?
21. W1401C	Wordt aan werknemers periodiek een AGO (arbeidsgezondheidskundig onderzoek) aangeboden?
22. Zie ad 22	Voert de bedrijfsarts of gecertificeerde kerndeskundige de bijstand naar behoren uit?

Toelichting inspectievraag 16 t/m 21: Beoordelen in documenten in combinatie met gesprekken met werknemers, deskundigen (inclusief preventiemedewerker en HR-adviseur) en OR

Ad 16/17)

Het basiscontract is een op schrift gestelde overeenkomst tussen de werkgever en een gecertificeerde arbodienst (vangnetregeling), of een BIG-geregistreeerde bedrijfsarts en/of gecertificeerde arbokern-deskundige (maatwerkregeling). Hierin staan de taken beschreven die de bevoegde deskundige voor de werkgever uitvoert om hem bij te staan bij de uitvoering van het arbozorgbeleid.

LET OP: Volgens de Memorie van Toelichting is ook indirecte contractering toegestaan. Dit houdt in dat de werkgever het basiscontract heeft geregeld via een (zorg- of inkomens)verzekeringsbedrijf. Dit verzekeringsbedrijf biedt de diensten aan van een door hen gecontracteerde de Arbodienst of bedrijfsarts. De werkgever blijft wel altijd verantwoordelijk voor (de inhoud van) het basiscontract en de af te nemen diensten. Het verdient aanbeveling om hierop door te vragen bij de werkgever.

Het Basiscontract beschrijft de wijze waarop de BIG-geregistreeerde bedrijfsarts en/of de gecertificeerde arbokern-deskundige in de praktijk doeltreffend uitvoering kunnen geven aan ten minste de volgende (verplichte) elementen:

1. Verzuimbegeleiding*: de bedrijfsarts adviseert bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten.
2. Toetsen van en adviseren over de RI&E (bedrijven met meer dan 25 werknemers en/of geen branche-RI&E).
3. PAGO: de bedrijfsarts adviseert over het opzetten en uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek zoals bedoeld in artikel 18.
4. Aanstellingskeuring: de bedrijfsarts adviseert over de noodzaak van het uitvoeren van de aanstellingskeuring.

5. Consultatie: een voor de werknemers doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts (arbeidsomstandighedenspreekuur), ook voor de werknemer die niet verzuimt;
6. Bezoek aan de werkplek: de bedrijfsarts kan onbelemmerd de werkplekken bezoeken en individueel werkplekonderzoek doen.
7. Second opinion: mogelijkheid voor werknemers om een andere bedrijfsarts te raadplegen over de gegeven adviezen rondom begeleiding, re-integratie en overige medische zaken.
8. Klachtenprocedure: de bedrijfsarts of arbodienst heeft een duidelijke procedure die beschrijft hoe en waar de werknemer eventuele klachten kan indienen over de dienstverlening door de bedrijfsarts.
9. Melden beroepsziekten: de bedrijfsarts kan tijd besteden aan het opsporen, onderkennen, diagnosticeren en melden van arbeidsgerelateerde aandoeningen en beroepsziekten.
10. Overleg met OR en preventiemedewerker: de bedrijfsarts en andere kerndeskundigen werken nauw samen met de preventiemedewerker en de OR/PVT bij te nemen, genomen en uitgevoerde maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbobeleid.
11. Preventieve maatregelen: de bedrijfsarts adviseert over preventieve maatregelen voor het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid en de RI&E.

***LET OP:** De verplichting een deskundige of een arbodienst in te schakelen bij de ziekteverzuimbegeleiding geldt op basis van artikel 2.14c van het Arbobesluit niet ten aanzien van de werkgever die **uitsluitend**:

- personen onder zijn gezag arbeid laat verrichten zonder arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling (bijvoorbeeld uitzend/inleenschakelingen);
- personen arbeid laat verrichten op incidentele oproep, jegens wie na afloop van de oproep geen loondoorbetalingsplicht bij ziekte op grond van [artikel 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek](#) bestaat (bijvoorbeeld payrollers of o-uren contracten).

Hiervoor geldt dat **alléén ziekteverzuimbegeleiding is uitgesloten**. Voor alle andere elementen dient de werkgever voor deze groepen dus wel een basiscontract af te sluiten.

Het Basiscontract is onvolledig als:

- één of meer verplichte elementen in het contract ontbreken;
- onvoldoende is beschreven hoe in de praktijk invulling wordt gegeven aan de afzonderlijke elementen.

LET OP:

- Op het moment dat er géén contract is met een gecertificeerde arbodienst dan wel een BIG-geregistreerde bedrijfsarts en/of gecertificeerde deskundige (in het geval van een maatwerkregeling) wordt een boeterapport opgemaakt op basis van artikel 14, 4^e lid van de Arbeidsomstandighedenwet. Let op: een offerte is (nog) geen basiscontract. Ook dan kan worden gehandhaafd zoals hiervoor is beschreven.
- Bij het ontbreken van een beschrijving van het element **verzuimbegeleiding** (omschrijving van de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de advisering bij de begeleiding van zieke werknemers) is ook sprake van een overtreding van *artikel 14, 4^e lid van de Arbeidsomstandighedenwet*¹ die direct beboetbaar is. Dan wordt een **boeterapport** opgemaakt.
- In het geval van een niet volledig basiscontract (niet alle verplichte elementen staan erin beschreven) wordt een **waarschuwing** gegeven op basis van *artikel 14, 4^e lid van de Arbeidsomstandighedenwet*.

¹ Dit staat in beleidsregel boeteoplegging als toelichting op de overtreding van art 14 vierde lid, tweede zin: voetnoot 5b. Het betreft de ODB van dit artikel. Dit staat dus niet letterlijk in 14 lid 4 van de wet.

Volgens artikel 14, 1^e lid van de Arbeidsomstandighedenwet is de werkgever verplicht de volgende vijf taken af te nemen bij een gecertificeerde deskundige (dienst) of een BIG-geregistreerde bedrijfsarts:

- Toetsen RI&E (bij bedrijven met meer dan 25 medewerkers en/of geen branche-RI&E)
- Ziekteverzuimbegeleiding
- Arbeidsomstandighedenspreekuur
- PAGO
- Aanstellingskeuring

Het uitvoeren van aanstellingskeuringen kent wettelijke beperkingen. Het mag alléén in bijzondere gevallen. Deze moeten beoordeeld en beschreven zijn, op basis van de RI&E, en door de bedrijfsarts vertaald in keuringseisen. Het is van toepassing voor functies die risico kunnen opleveren voor de eigen gezondheid of veiligheid, of voor die van anderen. Voor enkele specifieke functies (bijvoorbeeld beroepschauffeur, brandweer, defensie) is een aanstellingskeuring verplicht; ook geldt hiervoor meestal een verplichte PAGO. Omdat het hier om uitzonderingsgevallen gaat, worden aanstellingskeuringen in deze Werkinstructie niet verder uitgewerkt. Daar waar het niet gaat om de specifieke functies, is het uitvoeren van aanstellingskeuringen ook niet toegestaan. Dan hoeft de aanstellingskeuring ook niet opgenomen te zijn in het basiscontract.

De actieve inspecties richten zich op de aanwezigheid en volledigheid van het basiscontract op de 5 verplicht af te nemen taken én de kwaliteitscriteria. Deze kwaliteitscriteria dienen om een goede uitvoering van de 5 verplicht af te nemen taken te borgen. In het basiscontract moet voor alle 11 verplichte onderdelen (dus de 5 af te nemen taken en de kwaliteitscriteria) beschreven zijn hoe hieraan uitvoering gegeven gaat worden in de praktijk. Zie bijlage IV voor een overzicht van de 11 verplichte onderdelen.

Ad 18)

Volgens artikel 14 lid 1 van de Arbowet is de werkgever verplicht om zich bij de uitvoering van de taken te laten bijstaan door deskundige personen (gecertificeerde arbokerndeskundigen of een geregistreerde bedrijfsarts). Hij kan hiervoor gebruik maken van verschillende regelingen: De maatwerkregeling of de vangnetregeling. Als tijdens de inspectie blijkt dat bovenstaande taken worden afgenomen bij één of meer (zelfstandige) geregistreerde bedrijfsartsen en/of gecertificeerde arbokerndeskundigen, vraagt de inspecteur of er schriftelijke toestemming is van de OR/PVT voor het toepassen van de zogenaamde maatwerkregeling. Deze toestemming kan ook schriftelijk in de CAO geregeld zijn. Als de toestemming aanwezig is hoeft de werkgever de vijf verplichte taken niet bij een gecertificeerde arbodienst af te nemen. Dan mag de RI&E door een van de gecertificeerde arbokerndeskundigen getoetst worden, en mogen de verzuimbegeleiding, het periodieke arbeidsgezondheidskundig onderzoek ("PAGO") en de aanstellingskeuring onder verantwoordelijkheid van een geregistreerde bedrijfsarts plaatsvinden. Is er geen schriftelijke toestemming van OR/PVT of de CAO, dan valt het bedrijf onder de zogenaamde vangnetregeling en dienen bovenstaande taken te worden afgenomen bij een gecertificeerde arbodienst.

Tijdens de inspectie is het van belang om na te gaan of de vijf verplichte taken (en dus het basiscontract) worden afgenomen bij de juiste gecertificeerde arbodienst óf geregistreerde bedrijfsartsen en/of gecertificeerde arbokerndeskundigen. Hierover zijn namelijk toezeggingen gedaan aan de Tweede Kamer.

Ad 19)

Het ontbreken van de toestemming voor het volgen van de maatwerkregeling is op zichzelf niet beboetbaar. Maar als toestemming ontbreekt moet men voor de uitvoering van het basiscontract dus aangesloten zijn bij een gecertificeerde arbodienst. Is dat niet het geval, dan is dat een overtreding van artikel 14a lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet.

N.B.: De inspecteur vraagt welke taak door welke gecertificeerde arbokerndeskundige (dienst) of bedrijfsarts wordt uitgevoerd, dan wel bij welke deskundige (dienst) of bedrijfsarts de **verantwoordelijkheid** ligt voor het uitvoeren van die taken. De bedrijfsarts of gecertificeerde arbokerndeskundige hoeft immers niet alle taken zelf uit te voeren. Men mag een deel van de verzuimbegeleiding laten doen door interne of externe werknemers, bijvoorbeeld medewerkers van P&O of van een verzuimbureau. Wel blijft de gecertificeerde deskundige (dienst) of bedrijfsarts verantwoordelijk voor het eindresultaat.

Ad 20)

Volgens de Memorie van Toelichting bij de wetswijziging van 1 juli 2017 zijn op het Arbeidsomstandighedenwet de volgende criteria van toepassing:

- Alle werknemers kunnen de bedrijfsarts consulteren over gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid, anders dan de ziekteverzuimbegeleiding. Dit geldt dus ook voor werknemers die niet ziek zijn.
- Deze faciliteit moet kenbaar zijn voor iedere werknemer van de werkgever.
- Er moet een directe, onbelemmerde toegang tot de bedrijfsarts zijn. Toegang hoeft dus niet te worden aangevraagd/gemeld of anderszins bekend te worden gemaakt bij de werkgever.
- Er mogen geen onnodige drempels zijn voor plaats en tijdstip van het consult.
- De werkgever wordt niet geïnformeerd over het consult: niet over de aanleiding en niet over de tot personen herleidbare uitkomsten (dus wel over de uitkomsten op geaggregeerd/overkoepelend niveau).
- De bedrijfsarts neemt hierbij het medisch beroepsgeheim in acht.
- De werknemer heeft niet alleen op papier, via internet of telefonisch toegang tot de bedrijfsarts, maar wordt ook daadwerkelijk in de gelegenheid gesteld om de bedrijfsarts in persoon te spreken.
- Doel is het aanpakken en voorkomen van mogelijke gezondheidsrisico's, en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. De kosten hiervan zijn voor rekening van de werkgever.

Als aan één of meerdere van de hierboven genoemde criteria niet wordt voldaan, kan hierop worden gehandhaafd met een eis op artikel 14, eerste lid, onder c, sub 3°, Arbeidsomstandighedenwet.

Ad 21)

Volgens artikel 18 van de Arbeidsomstandighedenwet is de werkgever verplicht de werknemers periodiek in de gelegenheid te stellen een onderzoek te laten ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt, zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. We noemen dit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). Het PAGO-advies moet worden opgesteld door of onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts. In dit advies wordt aangegeven bij welke arbeidsrisico's het arbeidsgezondheidskundig onderzoek moet worden aangeboden en met welke frequentie. Hulpmiddelen voor de bedrijfsarts bij het opstellen van het PAGO-advies zijn de verzuimcijfers en de RI&E.

Het PAGO kan een onderdeel zijn van een PMO (Periodiek Medisch Onderzoek). Het PMO is een breder onderzoek dat zich zowel richt op de invloed van arbeid op de gezondheid als de invloed van gezondheid op arbeid.

De inspecteur vraagt altijd naar PAGO indien:

- PAGO is opgenomen in de arbocatalogus van de branche;
- situaties uit het Arbobesluit van toepassing zijn, zoals jeugdigen, nachtarbeid, werken met toxische stoffen of biologische agentia, geluid > 80 dB(A), etc. Zie voor volledige lijst van artikelen uit het Arbobesluit bijlage V. Het niet aanbieden van PAGO is direct handhaafbaar op deze artikelen, tenzij de werkgever met een advies van de bedrijfsarts aantoont dat PAGO niet zinvol is.
- In uitzonderlijke gevallen kan de inspecteur te maken krijgen met een situatie, waarbij het gaat om arbeidsgebonden gezondheidsschade of een beroepsziekte van een persoon of groep (naar aanleiding van een ongevalsonderzoek/melding of klacht). In dat geval wordt geadviseerd eerst in overleg te treden met de medisch adviseurs.

De werkgever moet zich bij het uitvoeren van het PAGO laten bijstaan door een BIG-geregistreerde bedrijfsarts (artikel 2.14a onder 2 van het Arbobesluit). Dit houdt in dat het PAGO door of onder verantwoordelijkheid van een bedrijfsarts moet worden uitgevoerd.

Zoals eerder genoemd is het PAGO één van de verplichte elementen in het basiscontract met de bedrijfsarts of arbodienst, zie onder ad 16/17.

Ad 22)

In voorkomende gevallen kan de inspecteur tijdens de inspectie het vermoeden krijgen dat de bedrijfsarts of gecertificeerde kerndeskundige de bijstand niet naar behoren uitvoert. Mocht de inspecteur twijfelen over de kwaliteit van de producten of van de uitvoering van de taken door de deskundige, dan wordt geadviseerd contact op te nemen met de specialist Arbozorg of het team Certificatie. In gezamenlijk overleg zal dan nagegaan worden of nader onderzoek mogelijk is.

Handhaven bij de gecertificeerde deskundige of bedrijfsarts

De nieuwe wetgeving brengt in enkele situaties met zich mee dat er gehandhaafd kan worden bij de gecertificeerde kerndeskundige of bedrijfsarts. De kerndeskundige of bedrijfsarts is dan de normadressaat. Dit is uitsluitend mogelijk in de volgende situaties:

- Als de gecertificeerde kerndeskundige of bedrijfsarts niet nauw samenwerkt met, noch adviseert en medewerking verleent aan de preventiemedewerker en de OR/PTV inzake te nemen, genomen en uit te voeren maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid (eis artikel 14 lid 2 onder i);
- Als de bedrijfsarts niet adviseert over preventieve maatregelen over het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, bedoeld in artikel 3. Een voorbeeld van een concrete situatie is als de bedrijfsarts geen preventieve adviezen in het toetsingsrapport bij de RI&E heeft opgenomen (waarschuwing artikel 14 lid 2 onder j).

In de volgende situaties ligt het meer voor hand om alléén in reactieve zaken te handhaven bij de bedrijfsarts of gecertificeerde kerndeskundige:

- Als de gecertificeerde kerndeskundige of bedrijfsarts, die het toetsingsrapport en advies bij de RI&E (als bedoeld in artikel 14 lid 1 onder a) heeft opgesteld, dit rapport/advies niet heeft toegestuurd naar de OR/PVT (waarschuwing artikel 14 lid 3);
- Als er tekortkomingen zijn met betrekking tot de second opinion en/of de klachtenprocedure bij de bedrijfsarts.

D) Inspectievragen Voorlichting en Evaluatie van beleid

Feitnummer	Inspectievraag
23. W080101	Zijn de werknemers doeltreffend ingelicht over de wijze waarop de deskundige bijstand in het bedrijf is georganiseerd?
24. W030401	Wordt het arbeidsomstandighedenbeleid (RI&E en PvA, organisatie en inzet deskundige bijstand, en alle elementen uit het basiscontract) regelmatig getoetst/geëvalueerd aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan?

Ad 23)

De vragen over voorlichting richten zich op kennis bij werknemers over de organisatie van de deskundige bijstand. Het gaat erom dat de werknemers bekend zijn met de manier waarop de deskundige bijstand, zoals bedoeld in artikel 13, 14, 14a (en 15) van de wet, geregeld is en hoe zij van welke diensten gebruik kunnen maken. Belangrijk is bijvoorbeeld:

- dat zij weten wie de preventiemedewerker is en wat deze doet;
- dat zij weten wie de bedrijfsarts is en waarvoor zij een beroep kunnen doen op de bedrijfsarts
- dat zij weten hoe de verplichte elementen uit het basiscontract, zoals arbospreekuur, PAGO en second opinion, geregeld zijn in hun bedrijf en hoe zij hiervan gebruik kunnen maken.

Ad 24)

Evaluatie van beleid strekt zich uit over alle elementen van arbozorg die in deze Werkinstructie worden behandeld (zie ook model cyclische aanpak op pagina 5). Ten minste de volgende zaken moeten regelmatig/periodiek getoetst (op effect), geëvalueerd en indien nodig bijgesteld worden:

- de RI&E en de uitvoering van alle afzonderlijke maatregelen uit het PvA
- het proces en de uitvoering van alle afzonderlijke elementen van het basiscontract;
- de inzet (benodigd(e) tijd, budget en deskundigheid) van de bedrijfsarts en preventiemedewerker.

Het is van belang dat zowel het management als de preventiemedewerker, de bedrijfsarts en de OR betrokken zijn bij een grondige evaluatie, en dat zij de conclusies en resultaten daaruit onderschrijven.

- Wanneer uit de evaluatie blijkt dat er knelpunten/(rest)risico's bestaan bij arbeidsomstandigheden, dienen deze direct in een volgende cyclische aanpak van RI&E en PvA weggenomen te worden.
- Wanneer uit de evaluatie blijkt dat de benodigde tijd en/of het benodigde budget voor het uitvoeren van de verplichte taken/elementen uit het basiscontract verkeerd zijn ingeschat, dienen ze in het basiscontract aangepast te worden.

Wettelijke grondslag

Deze werkinstructie is gebaseerd op de volgende artikelen:
Arbeidsomstandighedenwet artikelen 3, lid 4, 5, 8, 1^e lid en 13 en 14.

Handhaving

De beantwoording van de hiervoor gestelde vragen kan leiden tot handhaving op basis van de artikelen 3, lid 4, 5, 8, 1^e lid en 13, 14 en 14a van de Arbowet. De handhaving kan gaan om de volgende aspecten:

- Arbobeleid wordt niet regelmatig getoetst en aangepast.
- Er is geen schriftelijke RI&E aanwezig.
- De RI&E bevat niet alle relevante risico's of organisatieonderdelen.
- De RI&E bevat geen Plan van Aanpak.
- Het Plan van Aanpak is niet volledig.
- Er zijn geen deskundige werknemer(s) aangewezen.
- In de RI&E ontbreken de passages over benodigde aantallen, deskundigheid of tijd voor de preventiemedewerker(s).
- De RI&E is onterecht niet of niet juist getoetst.
- Er is geen doeltreffende voorlichting over de organisatie van deskundige bijstand.
- Deskundige bijstand is onjuist geregeld (de "maatwerkregeling" wordt onterecht gehanteerd).
- Er is geen Basiscontract of er ontbreken verplichte elementen.
- De af te nemen taken deskundige bijstand zijn onvoldoende geregeld.
- Bedrijfsarts, preventiemedewerker en OR/PVT werken niet samen.

Inspecties op deze onderdelen van het Arbozorgsysteem kunnen leiden tot een directe boete, een waarschuwing, of een (Kennisgeving) Eis. Voor meer informatie over wanneer er een waarschuwing volgt en wanneer een (Kennisgeving) Eis zie **bijlage VI**.

Bijlage I Overzichten gecertificeerde arbodiensten en kerndeskundigen

De toetsing van de RI&E is een verplicht onderdeel van het contract dat een arbeidsorganisatie sluit, of met een arbodienst, of met één of meerdere arbokerndeskundigen. In het eerste geval noemen we dit de Vangnetregeling (artikel 14a Arbowet), en in het tweede geval heet het de Maatwerkregeling (artikel 14 Arbowet).

Bij de Vangnetregeling is het wél van belang dat het basiscontract/de schriftelijke overeenkomst is afgesloten met een gecertificeerde arbodienst (artikel 14a, lid 2 en 3 Arbowet). Voor een overzicht van gecertificeerde arbodiensten, zie <http://sbca.nl/z-arbodiensten/>.

Maakt het bedrijf gebruik van de Maatwerkregeling, dan moeten diensten worden afgenomen van een **BIG-geregistreerde** bedrijfsarts en/of van een gecertificeerde arbokerndeskundige, zoals een hogere veiligheidskundige, een arbeidshygiënist of een arbeids- en organisatiedeskundige (artikel 14, lid 1 Arbowet en artikel 2.7, lid 2 Arbobesluit). Deze arbodeskundigen moeten een persoonscertificaat voor hun werkveld hebben behaald bij een certificerende instelling.

Op deze site kan gecheckt worden of een arbodeskundige is gecertificeerd op zijn werkveld: [Register - Zoek naar een Persoonscertificaat \(mijncertificatie.nl\)](#)

LET OP! Een gecertificeerde Middelbaar Veiligheidskundige (MVK) mag géén RI&E toetsen conform arbowet- en regelgeving. Artikel 2.7 van het Arbobesluit heeft het in dit kader over deskundigen en over de afgifte van een certificaat van bekwaamheid. Artikel 2.16 Arboregeling geeft vervolgens aan dat het voor wat betreft artikel 2.7 tweede lid moet gaan om een persoonscertificaat 'hogere veiligheidskundige'

Bijlage II Artikelen Arbobesluit die nadere inventarisatieverplichting voorschrijven

In het Arbobesluit zijn voor de volgende onderwerpen nadere voorschriften voor de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie gegeven:

- Jeugdigen (artikel 1.36);
- Zwangere werknemers (artikel 1.41);
- Psychosociale arbeidsbelasting (artikel 2.15);
- Voorkoming en beperking van zware ongevallen met gevaarlijke stoffen (afdeling 2 van hoofdstuk 2 en artikel 9.34);
- Explosie veiligheid (artikel 3.5c);
- Gevaarlijke stoffen in het algemeen (artikel 4.2);
- Aanvullende registratie gevaarlijke stoffen (artikel 4.2a);
- Kankerverwekkende of mutagene stoffen en kankerverwekkende processen (artikel 4.13);
- Biologische agentia (artikelen 4.85 en 4.97);
- Fysieke belasting (artikel 5.3 b);
- Beeldschermwerk (artikel 5.9);
- Lawaai (artikel 6.7);
- Kunstmatige optische straling (artikel 6.12d);
- Trillingen (artikel 6.11b en 6.11c);
- Persoonlijke beschermingsmiddelen (artikel 8.2).

N.B: Daarnaast is het bij bedrijven die veel gebruikmaken van uitzendwerk belangrijk dat het mogelijk hogere risico van die groep wordt onderkend. Statistisch geldt namelijk dat uitzendkrachten, waarbij arbeidsmigranten vaak sterk vertegenwoordigd zijn, hogere veiligheids- en gezondheidsrisico's lopen. Dit blijkt uit onderzoek van de inspectie zelf, bevestigd door de Onderzoeksraad voor de Veiligheid.

Bijlage III Achtergrondinformatie Wetswijziging Arbeidsgerelateerde Zorg

Per 1 juli 2017 is de wetswijziging van de Arbeidsomstandighedenwet rondom de toekomst van de arbeidsgerelateerde zorg (TAZ) in werking getreden. Het doel van de wetswijziging is meer aandacht te creëren voor preventie bij de arbogerelateerde zorg ten opzichte van de aandacht voor ziekteverzuimbegeleiding. De arbeidsmarkt verandert en de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking wordt van steeds groter belang. Tegen die achtergrond heeft de regering enkele aanpassingen van de Arbeidsomstandighedenwet voorgesteld, met de volgende doelstellingen:

- Het vergroten van de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening;
- Het vergroten van aandacht voor preventie (ten opzichte van ziekteverzuimbegeleiding) in het bedrijf;
- Het formuleren van randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts.

Hoofddlijn van de wetswijziging is:

- **Basiscontract**

Een van de belangrijkste punten van de nieuwe Arbowet is de invulling van het basiscontract met elf elementen, waarvan zeven nieuwe elementen in de Arbowet zijn opgenomen. Het basiscontract stelt minimumeisen aan het contact tussen arbodienstverleners en werkgevers, onder meer over de toegang tot de werkvloer, de second opinion, de klachtenregeling, de rollen/taken van de arbodeskundigen/preventiemedewerkers en de OR/PVT.

- **Open spreekuur**

In de nieuwe Arbowet moet de werkgever ervoor zorgen dat de werknemer de bedrijfsarts kan bezoeken als hij vragen heeft over zijn gezondheid in relatie tot het werk. Zo kan de bedrijfsarts worden geconsulteerd, bijvoorbeeld via een open spreekuur, voordat klachten leiden tot verzuim.

- **Vrije toegang werkvloer**

De bedrijfsarts moet in de gelegenheid worden gesteld iedere werkplek te kunnen bezoeken, en zo te kunnen adviseren over preventieve maatregelen in het bedrijf. Met dit advies kan de werkgever maatregelen treffen ter voorkoming van ongezonde en/of onveilige werkmethodes. Hierdoor krijgt de bedrijfsarts bovendien goed inzicht in de arbeidsomstandigheden en de (individuele) belasting in het werk.

- **Preventief advies**

De bedrijfsarts adviseert over preventieve maatregelen betreffende het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, bedoeld in artikel 3.

- **Second opinion**

Indien de werknemer twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies, kan hij een second opinion van een andere bedrijfsarts aanvragen. Bedrijfsartsen moeten zo'n verzoek altijd honoreren, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om het niet te doen. De second opinion wordt door de werkgever betaald.

- **Melden beroepsziekten**

Het basiscontract stelt dat de bedrijfsarts beroepsziekten moet kunnen melden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), en dat hij hier dus ook tijd aan moet kunnen besteden.

- **Klachtenprocedure**

Iedere bedrijfsarts moet een klachtenprocedure hebben zodat een werknemer een klacht kan indienen. Deze regel geldt vanaf nu voor alle bedrijfsartsen, ook als zij niet werkzaam zijn bij een gecertificeerde arbodienst en bijvoorbeeld werken als zelfstandig bedrijfsarts.

- **Duidelijker rol preventiemedewerker**

Naast de bedrijfsarts krijgt ook de preventiemedewerker een steviger rol in de nieuwe Arbowet. De benoeming en de positie van de preventiemedewerker in de organisatie zal nu met instemming van

de OR of PVT plaatsvinden. Daarnaast moet er verplicht overleg/samenwerking plaatsvinden tussen de preventiemedewerker en de bedrijfsarts ten behoeve van het arbeidsomstandighedenbeleid.

Vanaf 1 juli 2018 kan de Inspectie op bovenstaande wetswijziging handhaven. Deze Werkinstructie geeft handen en voeten aan het toezicht en de handhaving op de nieuwe wetgeving. De Werkinstructie gaat in eerste instantie alleen in op de handhaving rondom de aanwezigheid en volledigheid van het basiscontract, de uitvoering van de vijf verplichte taken van de arbodienst/bedrijfsarts, en de rol/taak van de preventiemedewerker. De andere aspecten worden als kwaliteitscriteria gezien, die nodig zijn om een goede uitvoering van de taken te borgen. Hierop kan in reactieve inspecties gehandhaafd worden. Het is wenselijk hierbij de specialist Arbozorg te consulteren.

Bijlage IV Verplichte onderdelen van het basiscontract

Verplichte onderdelen van het contract met de arbodienst/bedrijfsarts	Voldoende invulling gegeven ja/nee
Verzuimbegeleiding: De bedrijfsarts adviseert bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten.	
Toetsen van en adviseren over de RI&E (25+ werknemers en/of geen branche-RI&E).	
PAGO: De bedrijfsarts adviseert over het opzetten en uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, zoals bedoeld in artikel 18.	
Aanstellingskeuring: De bedrijfsarts adviseert over de noodzaak van het uitvoeren van de aanstellingskeuring.	
Consultatie: Een voor de werknemers doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts (arbospreekuur), ook voor werknemers die niet verzuimen.	
Bezoek aan de werkplek: De bedrijfsarts kan onbelemmerd de werkplekken bezoeken en individueel werkplekonderzoek doen.	
Second opinion: Mogelijkheid voor werknemers om een andere bedrijfsarts te raadplegen over de gegeven adviezen rondom begeleiding, reïntegratie, en overige medische advisering.	
Klachtenprocedure: De bedrijfsarts of arbodienst heeft een duidelijke procedure die beschrijft hoe en waar de werknemer eventuele klachten kan indienen over de dienstverlening door de bedrijfsarts.	
Melden beroepsziekten: De bedrijfsarts kan tijd besteden aan het opsporen, onderkennen, diagnosticeren en melden van arbeidsgerelateerde aandoeningen en beroepsziekten.	
Overleg met OR en preventiemedewerker: De bedrijfsarts en andere kerndeskundigen werken nauw samen met de preventiemedewerker en de OR/PVT.	
Preventieve maatregelen: De bedrijfsarts adviseert over preventieve maatregelen betreffende het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid en de RI&E.	

Bijlage V Artikelen Arbobesluit verplicht aanbieden PAGO

Als onderstaande risico's aanwezig zijn in de organisatie is het aanbieden van PAGO verplicht op basis van het Arbobesluit:

- Jeugdigen (artikel 1.38)
- Nachtarbeid (artikel 2.43)
- Gevaarlijke stoffen (artikelen 4.10a t/m c)
- Kankerverwekkende of mutagene stoffen en kankerverwekkende processen (artikel 4.23)
- Biologische agentia (artikelen 4.85 lid 1 onder d, 4.91, 4.96)
- Beeldschermwerk (artikel 5.11)
- Lawaai (artikel 6.10)
- Trillingen (artikel 6.11^e)
- Kunstmatige optische straling (artikel 6.12g)
- Elektromagnetische velden (artikel 6.12n)
- Duikarbeid, caissonarbeid en overige arbeid onder overdruk (artikel 6.14a)
- Ioniserende straling (Besluit basisveiligheidsnormen stralingsbescherming, artikel 7.21)

Bijlage VI Informatie over het schrijven van een waarschuwing of een (Kennisgeving) Eis

Situatie 1: Arbowet- en regelgeving niet duidelijk en Arbocatalogus niet aanwezig

Meestal gaat het in deze situatie om een algemeen voorschrift van de Arbowet- en regelgeving (open norm). Dan is het voor de werkgever niet duidelijk welke maatregelen hij moet nemen om de overtreding op te heffen. In dat geval stel je een eis. Hierin leg je aan de werkgever uit welke concrete maatregelen hij in dit specifieke geval moet nemen om de Arbowet- en regelgeving na te leven.

Situatie 2: Arbowet- en regelgeving niet duidelijk, maar Arbocatalogus wel aanwezig

Meestal gaat het in deze situatie om een algemeen voorschrift van de Arbowet- en regelgeving (open norm), maar is dit voorschrift ingevuld (concreet gemaakt) in de Arbocatalogus. Dan is het voor de werkgever wel duidelijk welke maatregelen hij moet nemen om de overtreding op te heffen. In dat geval is een waarschuwing voldoende.

LET OP: de Arbocatalogus moet zijn goedgekeurd (positief zijn getoetst). Dit kun je zien in de Beleidsregel Arbocatalogi 2019: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0042288/2023-06-21>.

Als het algemene voorschrift (open norm) echter niet volledig of niet duidelijk is ingevuld in de Arbocatalogus, dan is het voor de werkgever niet duidelijk welke maatregelen hij moet nemen om de overtreding op te heffen. In dat geval stel je een eis. Hierin leg je aan de werkgever uit welke concrete maatregelen hij in dit specifieke geval moet nemen om de Arbowet- en regelgeving na te leven.

Situatie 3: Arbowet- en regelgeving wel duidelijk

In deze situatie gaat het om een concreet voorschrift van de Arbowet- en regelgeving (gesloten norm). Dan is het voor de werkgever wel duidelijk welke maatregelen hij moet nemen om de overtreding op te heffen. In dat geval is een waarschuwing voldoende.

Deze brochure is een uitgave van:

Nederlandse Arbeidsinspectie

Postbus 90801 | 2500 LV Den Haag

T 0800 51 51

Januari 2026