

Samen werken aan preventie

Een verkenning naar een betere samenwerking
tussen deskundigen in de arbozorg

Inhoud

Inleiding	3
1. Het veld van arbozorg	5
2. Deskundigen en hun taken	10
3. Mogelijkheden voor samenwerking	14
4. Samenwerken binnen de arbobeleidscyclus en vroegsignalering	16
5. Projectideeën	21
Deskundigenlijst	23
Bronnenlijst	24

Auteurs

Petra van de Goorbergh
Joris Gerritse

Ontwerp

Leonie Lous
Monique Willemse

In opdracht van



De Argumentenfabriek



2024

www.argumentenfabriek.nl

Inleiding

Welke deskundigen spelen een rol in de arbozorg? Wat zijn hun taken? Op welke preventiethema's werken deskundigen al samen? Wat zijn mogelijkheden voor samenwerking en hoe kan de samenwerking worden versterkt?

Op initiatief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voert ZonMw het subsidieprogramma *Innovatieve Arbozorg* uit om preventie in de arbeidsgelateerde zorg (hierna: arbozorg) te verbeteren.

De zorg in Nederland richt zich steeds meer op gezondheid bevorderen en ziekte voorkomen, ook voor werkenden. Bedrijfsartsen en andere professionals spelen hierin een belangrijke rol als experts op het gebied van gezondheid, preventie en participatie. Door het tekort aan bedrijfsartsen en andere professionals staat de kwaliteit van arbozorg onder druk. Nieuwe samenwerkingsvormen tussen deskundigen zijn nodig om de kwaliteit van de arbozorg te kunnen blijven waarborgen.¹

Het programma *Innovatieve Arbozorg* heeft drie hoofdlijnen:

1. Versterken en vernieuwen van opleidingen voor bedrijfsartsen;
2. Stimuleren van samenwerking tussen deskundigen;
3. Versterken van de kennisinfrastructuur, bevorderen van kennisontwikkeling en kwaliteitsborging.

Het verbeteren van de samenwerking tussen deskundigen is een van de manieren om preventie in de arbozorg te verbeteren en beroepsziekten te voorkomen.

Op dit moment werken deskundigen nog niet of niet optimaal samen.² In het subsidieprogramma is hierom naast onderzoek ook ruimte voor experimenten om de samenwerking in de praktijk te verbeteren.

ZonMw heeft De Argumentenfabriek gevraagd om samen met deskundigen in de arbozorg te verkennen welke mogelijkheden er zijn om samen te werken aan preventie om uitval op de werkvloer te voorkomen. De verkenning heeft als doel de samenwerking tussen deskundigen in de arbozorg te verbeteren en deskundigen te inspireren om samen met werkgevers en werkenden ideeën voor samenwerking op het gebied van preventie verder uit te werken in concrete projecten.

In deze publicatie beschrijven we de inhoud, vorm en belangrijkste uitkomsten van de verkenning.

Werkwijze

Het veld van de arbozorg is complex, met veel deskundigen die werkgevers en werkenden ondersteunen in preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie. Om een goed beeld te krijgen hoe preventie in de arbozorg kan verbeteren is het belangrijk om een overzicht te hebben van welke deskundigen in de arbozorg actief zijn, wat hun taken zijn en wat mogelijkheden zijn voor het verbeteren van samenwerking of het starten van nieuwe vormen van samenwerking.

In een aantal denksessies dachten we na over de volgende vragen:

- Welke deskundigen spelen een rol in de arbozorg en welke taken hebben zij?
- Wat is preventie in de arbozorg?
- Op welke onderwerpen kan de samenwerking tussen deskundigen in de arbozorg voor preventie worden versterkt?

Ook brachten we in kaart wat we verstaan onder samenwerking.

1. ZonMw (2024), Programma Innovatieve Arbozorg.

2. Zie ook de aanbevelingen van de Kwaliteitstafel Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde (2020), Gezond aan het werk, ieder zijn deel.

De deelnemers aan de denksessies kozen twee onderwerpen om verder te verdiepen: *samenwerking binnen de arbobeleidscyclus* en *vroegsignalering*. In hoofdstuk 4 lichten we deze begrippen toe.

We brachten per onderwerp in kaart hoe belangrijk samenwerking tussen welke deskundigen is om werkgevers en werkenden te ondersteunen en hoe die samenwerking tussen de relevante deskundigen op dit moment verloopt. Op deze manier gaven we inzicht in de noodzaak en mogelijkheden voor het verbeteren of in gang zetten van samenwerking tussen verschillende deskundigen. Ook inventariseerden we als inspiratie een aantal projectideeën. Om snel tot de kern te komen in de denksessies maakte De Argumentenfabriek voor iedere sessie een startkaart op basis van literatuuronderzoek aangevuld met de uitkomsten van eerdere sessie(s).

Voor een rijke opbrengst is een brede groep deskundigen nodig. Hierom hebben ZonMw en het ministerie van SZW samen met De Argumentenfabriek met zorg gezocht naar inhoudelijke deskundigen die een relevant perspectief en inbreng hebben op preventie in de arbozorg. We geven achterin deze publicatie een overzicht van de deelnemers aan de denksessies.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 definiëren we wat arbozorg is, welke deskundigen betrokken zijn en in welke omgeving zij hun activiteiten uitvoeren. Ook lichten we toe wat we verstaan onder preventie. In hoofdstuk 2 brengen we in kaart met welke taken deskundigen werkgevers en werkenden ondersteunen. In hoofdstuk 3 beschrijven we de mogelijkheden voor samenwerking tussen deskundigen om preventie te versterken en te verbeteren.

In hoofdstuk 4 werken we twee onderwerpen van samenwerking verder uit door in kaart te brengen hoe belangrijk de samenwerking tussen deskundigen is en hoe de samenwerking nu al verloopt. In hoofdstuk 5 beschrijven we een aantal projectideeën die tijdens het denkwerk in de sessies naar boven kwamen.

Bij het lezen van deze publicatie helpt een uitleg van de volgende begrippen:

Werkenden	De groep werknemers, flexwerkers en zelfstandigen samen.
Vangnetters	Werknemers die ziek uit dienst gaan bij hun werkgever, zieke uitzendkrachten en mensen die een WW-uitkering ontvangen en ziek zijn.
RI&E	Risico-Inventarisatie en Evaluatie. Met een RI&E brengt een werkgever alle arbeidsrisico's in en op het werk in kaart, van blootstelling aan gevaarlijke stoffen tot zwaar tillen en omgangsvormen.
PAGO	Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek.

1. Het veld van arbozorg

Om de samenwerking tussen deskundigen in de arbozorg te kunnen verbeteren en te versterken, is het belangrijk om een duidelijk beeld te hebben van wat arbozorg inhoudt, welke deskundigen actief zijn, en wat hun taken zijn binnen de arbozorg.

Wat is het veld van arbozorg?

Om goed in kaart te kunnen brengen welke deskundigen betrokken zijn bij arbozorg en wat hun taken zijn, hebben we eerst vastgesteld wat we onder arbozorg verstaan. Waar we in deze publicatie spreken over arbozorg gaan we uit van de volgende definitie.

Arbozorg is de zorg voor een gezonde en veilige werkomgeving, gericht op het fysiek en mentaal welzijn van werkenden, en de ondersteuning van de werkgever en werkenden.

Om het veld van arbozorg en de deskundigen en hun taken goed te kunnen positioneren maken we gebruik van een aantal niveaus waarop het fysiek en mentaal welzijn van werkenden ontstaat en wordt beïnvloed (*afbeelding 1*). Met fysiek welzijn bedoelen we een goede lichamelijke gezondheid. Met mentaal welzijn bedoelen we het welzijn van mensen op het 'niet-fysiek' en 'niet-materieel' gebied. Dit omvat psychisch welzijn van het individu, en het sociaal welzijn van een groep en van het individu in relatie tot anderen.³

Samenleving

De samenleving en het fysiek en mentaal welzijn van werkenden zijn nauw met elkaar verbonden en beïnvloeden elkaar. De samenleving creëert kaders waarbinnen werkenden functioneren. Deze kaders beïnvloeden hun fysiek en mentaal welzijn.

Wetgeving en normen rondom arbeidsomstandigheden en toegang tot zorg dragen bij aan fysiek welzijn. Maatschappelijke druk en economische stabiliteit dragen in positieve of negatieve zin bij aan mentaal welzijn, evenals sociale

interacties en netwerken. Tegelijkertijd heeft het welzijn van werkenden invloed op hun vermogen om productief en betrokken deel te nemen aan de samenleving.

Ook heeft de gezondheid van werkenden invloed op de samenleving. Een gezonde beroepsbevolking zorgt voor productiviteit en welvaart voor de gehele samenleving.⁴

Organisatie

Een organisatie vormt de werkomgeving van werkenden en is van invloed op hun fysiek en mentaal welzijn. Organisaties kunnen informeel of formeel zijn en bestaan in verschillende vormen, zoals bedrijven, overheidsinstellingen en netwerken.

Zowel de werkgever als werkende hebben een belangrijke rol in het creëren van een gezonde en veilige werkomgeving waarin werkenden kunnen floreren. Zij zijn, behalve de deskundigen zelf, de belangrijkste spelers in de samenwerking tussen deskundigen in de arbozorg.

Het veld van arbozorg opereert op het niveau van de werkomgeving oftewel dat van de 'organisatie' (*afbeelding 2*). Dat is logisch omdat werkgevers en werkenden zich bewegen op dit niveau. Deskundigen in de arbozorg helpen werkgevers en werkenden om een gezonde en veilige werkomgeving te creëren. Ook ondersteunen zij als het nodig is werkenden in hun fysiek en mentaal welzijn. In de volgende paragraaf brengen we in kaart wie de belangrijkste deskundigen zijn in de arbozorg.

3. World Health Organization (2013), Mental Health Action Plan 2013-2020.

4. Mentale Vooruitgang en Werk (De Argumentenfabriek 2023) bevat meer denkwerk over dit onderwerp.

Wat is de omgeving waarin fysiek en mentaal welzijn van werkkenden ontstaat?



Afbeelding 1. De omgeving van het welzijn van werkkenden

Op welk niveau werken deskundigen in de arbozorg?



Afbeelding 2. Het veld van arbozorg

Wie zijn de belangrijkste deskundigen?

In de arbozorg zijn veel deskundigen werkzaam. In *afbeelding 3* beschrijven we de belangrijkste deskundigen die werken voor organisaties om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving en het fysiek en mentaal welzijn van werkenden.⁵ Zij werken op het niveau van de organisatie, maar werken ook samen met deskundigen daarbuiten.

In deze verkenning brengen we in kaart hoe de samenwerking tussen deskundigen in de arbozorg kan verbeteren. Hierom zijn in de afbeelding alleen deskundigen opgenomen die in de arbozorg werken.

Meestal zijn deskundigen verbonden aan een arbodienstverlener die een contract heeft met de werkgever. Een deel van de deskundigen, zoals de verzekeringsartsen, sociaal-medisch verpleegkundigen en een deel van de arbeidsdeskundigen werken voor UWV. In andere gevallen huurt een werkgever een deskundige direct in.

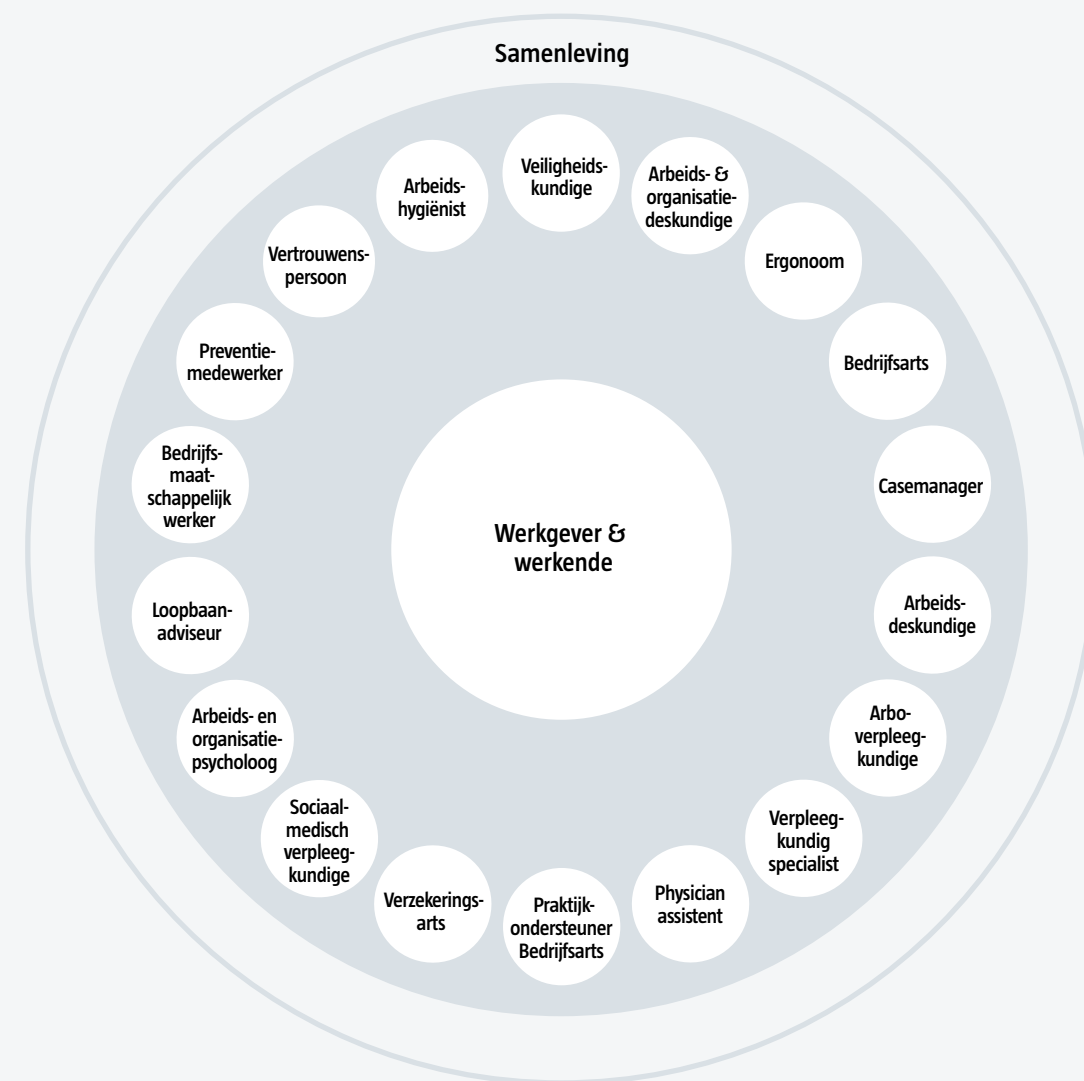
Het komt voor dat een organisatie zelf deskundigen in dienst heeft zoals een arbeidshygiënist of veiligheidkundige. De preventiemedewerker en vertrouwenspersoon hebben hun eigen onafhankelijke rol maar zijn vaak wel in dienst van de organisatie.

De werkgever en de werkende zijn uiteraard zelf cruciaal voor het realiseren van een gezonde en veilige werkomgeving, evenals voor het bevorderen van het fysiek en mentaal welzijn van werkenden. Beide spelen een uitvoerende rol, waarbij de werkgever ook wettelijk verantwoordelijk is voor het waarborgen van een gezonde en veilige werkomgeving.

Sommige deskundigen opereren buiten de arbozorg, zoals onderzoekers die zich richten op het bewegingsapparaat bij mensen met fysiek zware beroepen.

5. De functienamen van deskundigen zijn herkenbaar binnen de arbozorg; specifieke titels zoals verzuimcoach, die door een arbodienstverlener worden gebruikt, zijn weggelaten.

Wie zijn de belangrijkste deskundigen in de arbozorg?



Afbeelding 3. Deskundigen in de arbozorg

Enkele voorbeelden van deskundigen die wel zijn overwogen, maar niet in het model zijn opgenomen, zijn huisartsen, fysiotherapeuten, onderzoekers, klinisch arbeidsgeneeskundigen en airconditioningspecialisten. Hoewel hun werk de arbozorg raakt, maken ze er niet direct onderdeel van uit.

Ook branche-, beroeps-, werkgevers- en werknemersorganisaties, de arbeidsinspectie en de overheid zijn belangrijk voor het veld van arbozorg. Zij helpen werkgevers en werkenden, geven voorlichting, maken en handhaven beleid en wetgeving over de arbozorg. Deze partijen maken ook geen deel uit van de kern van organisaties, maar bevinden zich in de bredere maatschappelijke context.

Hoofdactiviteiten binnen de arbozorg

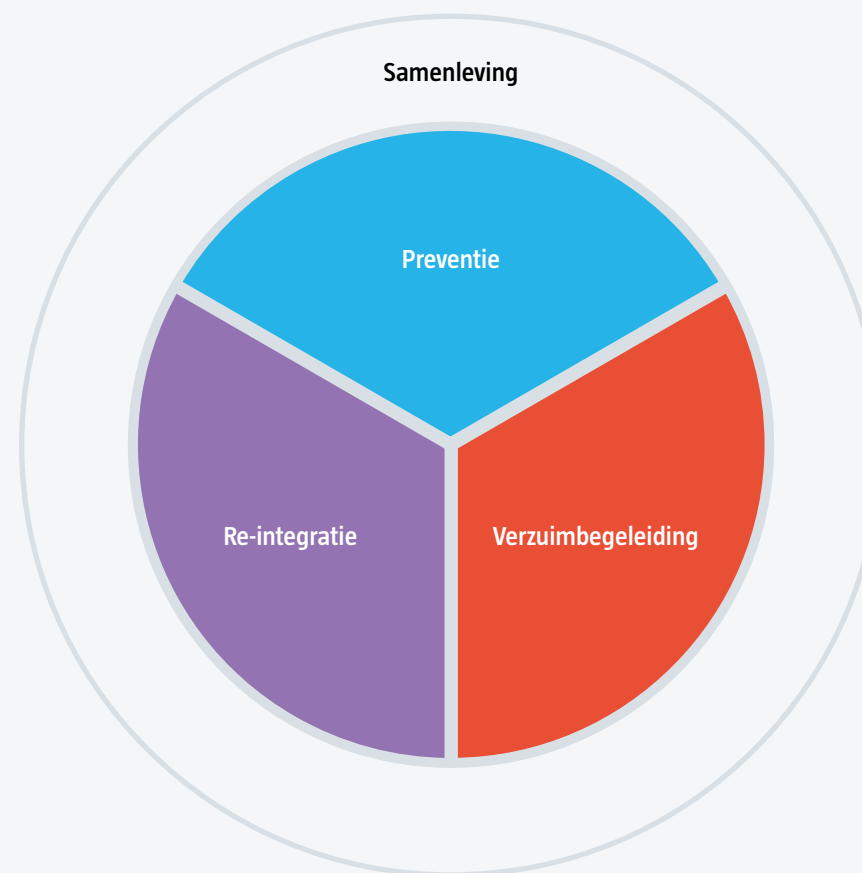
We onderscheiden drie hoofdactiviteiten van deskundigen in de arbozorg: preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie. Deze hoofdactiviteiten zijn vastgelegd in verantwoordelijkheden, rechten, plichten en processen. Ze vinden vooral plaats op het niveau van de organisatie, maar raken ook dat van de samenleving, thuissituatie en van het individu. In *afbeelding 4* visualiseren we deze hoofdactiviteiten. De taken van de deskundigen in de arbozorg vallen onder een of meerdere van deze activiteiten. Met de driedeling in de hoofdactiviteiten bedoelen we niet dat de activiteiten altijd gelijk verdeeld zijn binnen het takenpakket van een deskundige.

Preventie

In deze verkenning richten we ons op de samenwerking tussen deskundigen voor preventie in de arbozorg. Samen met de deskundigen formuleerden we hiervoor de volgende definitie.

Alle activiteiten van werkgevers en werkenden op het werk en in de werkomgeving die als doel hebben gezondheid, welbevinden, prestatie en arbeidsdeelname te bevorderen en risico's voor de fysieke en mentale gezondheid te beheersen en te verkleinen.

Met welke hoofdactiviteiten ondersteunen deskundigen in de arbozorg werkgevers en werkenden?



Afbeelding 4. Hoofdactiviteiten van deskundigen in de arbozorg

Belangrijke elementen hierin zijn:

- Werkenden en werkgevers zijn de hoofdrolspelers, deskundigen bieden ondersteuning.
- Preventie richt zich op het werk en de werkomgeving.
- Het doel van preventie is het bevorderen van gezondheid, welzijn, prestaties en arbeidsdeelname en het voorkomen van beroepsziekten.

Risico's op het werk zijn onvermijdelijk en kunnen niet altijd volledig worden weggenomen, maar ze kunnen wel worden beheerst.

Verzuimbegeleiding

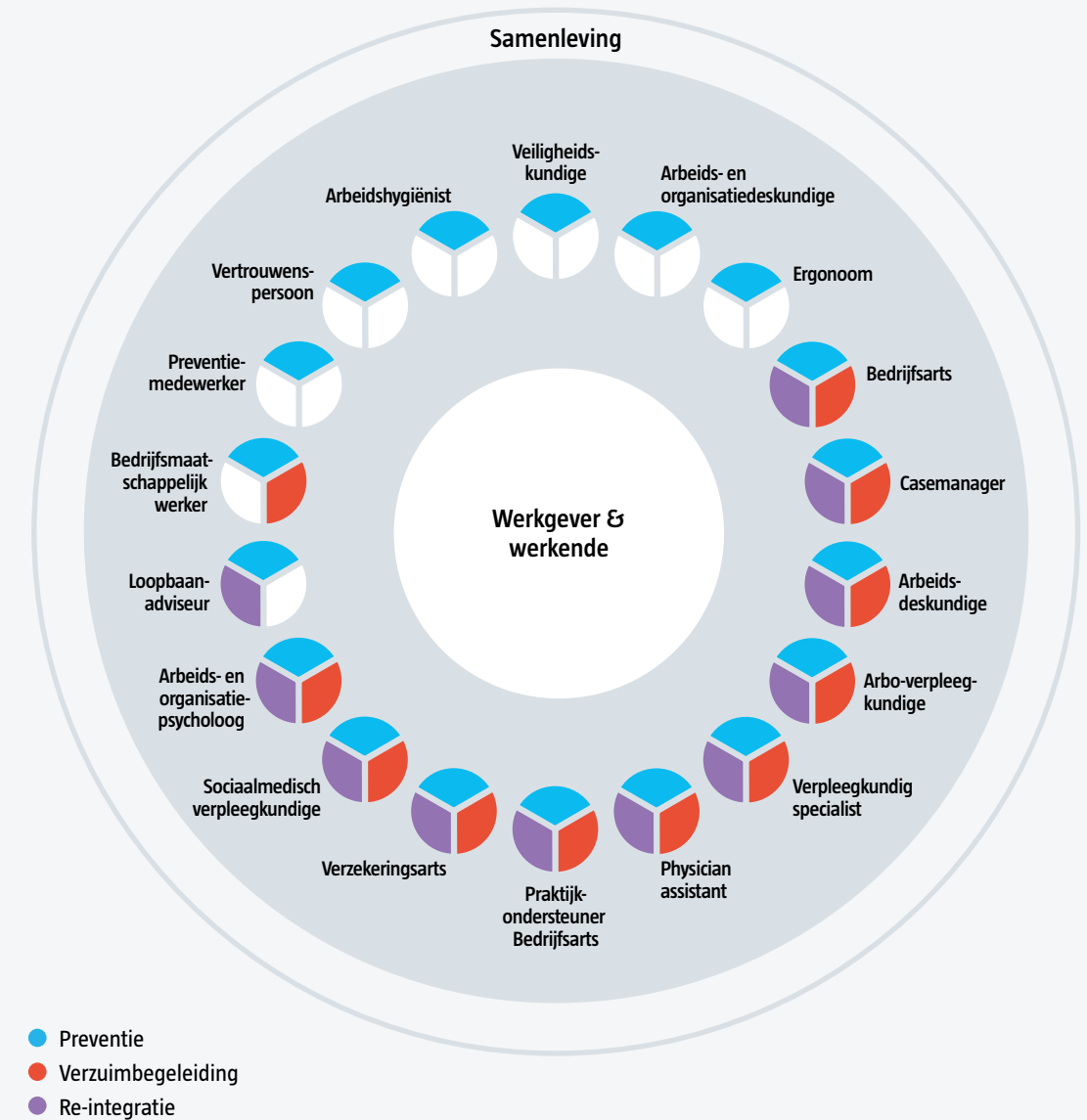
Zelfs met de beste denkbare preventie is niet te voorkomen dat mensen uitvallen. Het ondersteunen van mensen tijdens hun ziekteverzuim noemen we verzuimbegeleiding. Doel van verzuimbegeleiding is mensen zo snel mogelijk weer op een goede en duurzame manier gezond en inzetbaar naar werk te begeleiden.

Re-integratie

Re-integratie hangt nauw samen met verzuimbegeleiding. Bij re-integratie gaat het erom mensen te activeren en weer aan het werk te laten gaan. In deze verkenning gaat het vooral over re-integratie bij de eigen werkgever (1^e spoor) en re-integratie naar werk bij een andere werkgever (2^e spoor).

Preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie zijn de belangrijkste activiteiten van deskundigen binnen de arbozorg. Nu we zowel de deskundigen als de hoofdactiviteiten in beeld hebben kunnen we in één plaatje (afbeelding 5) grofweg laten zien wie wat doet. De hoofdactiviteiten per deskundige laten zien dat de deskundige een of meerdere taken heeft die hieronder vallen. Er hoeft geen sprake te zijn van een gelijke verdeling.

Wie doet wat in de arbozorg?



Afbeelding 5. De activiteiten van deskundigen in het veld van arbozorg

2. Deskundigen en hun taken

Om mogelijkheden voor samenwerking tussen deskundigen bij preventie in de arbozorg te bepalen is het belangrijk om inzicht te hebben in hun taken. Dit zorgt voor een helder overzicht van hun verantwoordelijkheden en expertisegebieden. In hoofdstuk 1 beschreven we welke deskundigen werken in de arbozorg en wat hun hoofdactiviteiten zijn. In dit hoofdstuk beschrijven we wat de taken zijn van deze deskundigen. Op basis hiervan gaan we in hoofdstuk 3 op zoek naar mogelijke onderwerpen om samenwerking tussen deskundigen te verbeteren.

De informatiekaarten beschrijven de taken van deskundigen in de arbozorg. Bij het lezen van de kaarten is het volgende belangrijk.

Als een deskundige zowel taken uitvoert in de arbozorg als daarbuiten, hebben we alleen de taken die zich binnen de arbozorg bevinden een plek gegeven op de informatiekaart. Verzekeringsartsen maken deel uit van het veld van de arbozorg wanneer zij de re-integratie-inspanning van de werkgever beoordelen. Verzekeringsartsen beoordelen ook het risico op arbeidsongeschiktheid of overlijden bij private verzekeringen, dit valt buiten de arbozorg.

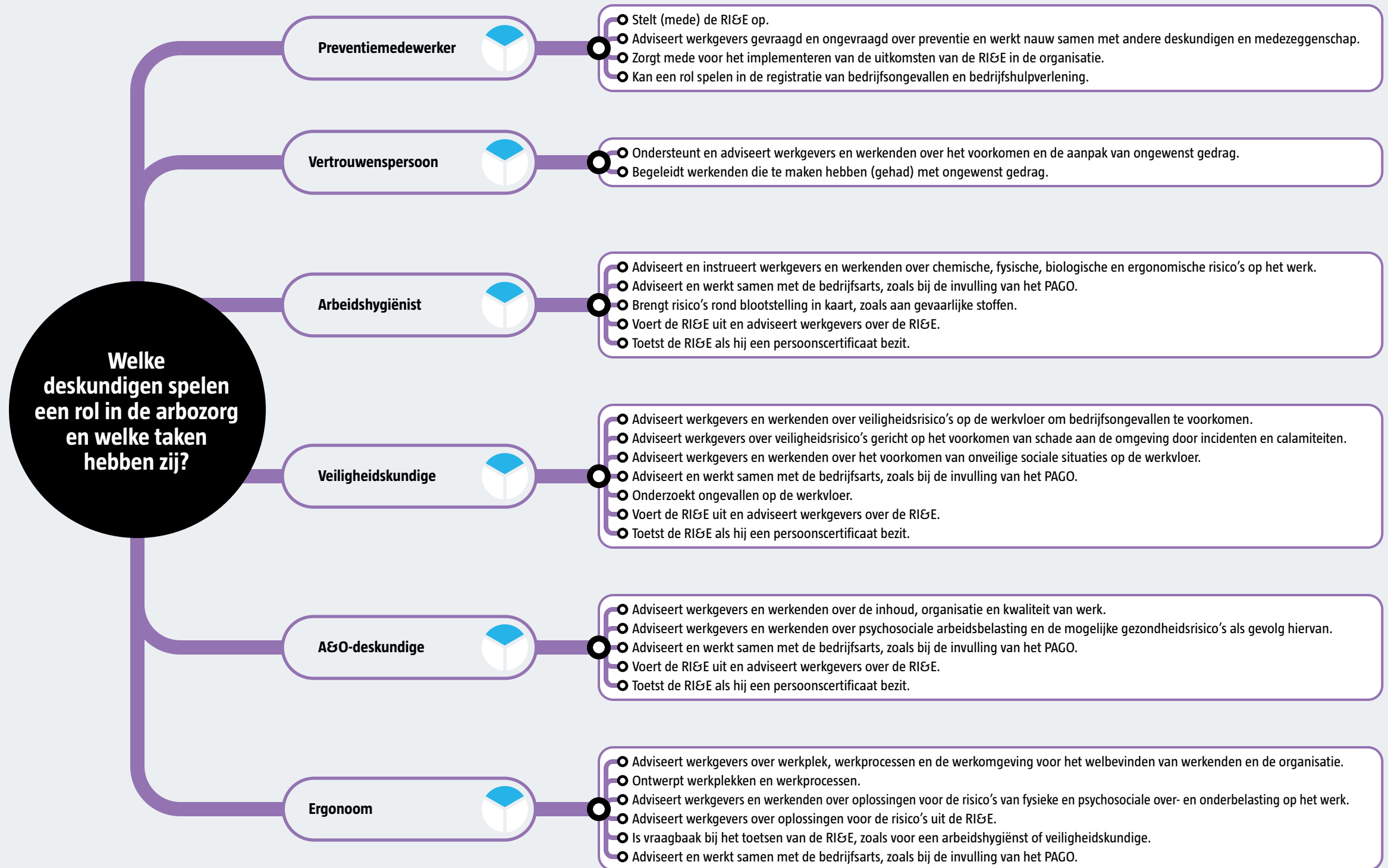
Deskundigen in opleiding zijn niet apart opgenomen op de informatiekaarten. Zij voeren wel taken uit die op de kaart staan onder begeleiding of toezicht van een volledig gekwalificeerde deskundige.

Binnen dezelfde beroepsgroep kunnen verschillende profielen van deskundigen voorkomen, zoals hoger en middelbaar veiligheidskundigen. Soms zijn deskundigen gespecialiseerd zoals de casemanager verzuim en casemanager ziektewet. Arbeidsdeskundigen en verzekeringartsen kunnen verschillende taken uitvoeren afhankelijk van of ze bij UWV werken of in de private sector. Deze deskundigen zijn onder één noemer geplaatst op deze kaart. Eventuele verschillen in taken worden in de zinnen bij de betreffende deskundige aangegeven.

Inzet van deskundigen door werkgevers en werkenden

- De werkgever is niet verplicht om alle genoemde deskundigen in te zetten. Werkgevers kunnen hier keuzes in maken op basis van hun eigen organisatie- en arbobeleid.
- De werkgever is wel verplicht om volgens de Arbowet een of meerdere kerndeskundigen in te schakelen bij het vormgeven van arbobeleid. Het gaat om de bedrijfsarts, arbeidshygiënist, veiligheidskundige en arbeids- en organisatiedeskundige. De werkgever kan dit zelf organiseren of via een arbodienst.
- Ook is de werkgever verplicht een preventiemedewerker aan te stellen. In organisaties met minder dan 25 werknemers mag de werkgever zelf de preventiemedewerker zijn.
- Bij (langdurig) verzuim krijgen werkgevers en werkenden te maken met deskundigen van UWV, zoals verzekeringsarts, arbeidsdeskundige en sociaal-medisch verpleegkundige.
- Andere deskundigen worden door werkgevers en werkenden ingezet vanuit hun expertisegebied.

Informatiekaart deskundigen in de arbozorg 1/3



Informatiekaart deskundigen in de arbozorg 2/3

Welke deskundigen spelen een rol in de arbozorg en welke taken hebben zij?

Bedrijfsarts



- Ondersteunt werkgevers bij het opstellen van preventie- en verzuimbeleid.
- Houdt preventief spreekuur voor werkenden voor vragen over werk en gezondheid.
- Voert het PAGO of de aanstellingskeuring uit bij werkenden.
- Stelt een advies op aan de werkgever over de inhoud van het PAGO voor werkenden op basis van de risico's op het werk.
- Adviseert werkgevers, werknemers en medezeggenschap over arbeidsomstandigheden en de RI&E.
- Is verantwoordelijk voor het begeleiden van verzuimende werkenden bij werkhervatting, herstel- en interventiemogelijkheden.
- Stelt beroepsziekten vast en meldt die bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.
- Verwijst werkenden door naar andere zorgprofessionals.
- Begeleidt andere deskundigen die taken van de bedrijfsarts in taakdelegatie of onder supervisie uitvoeren.
- Bezoekt gevraagd en ongevraagd de werkvloer.

Casemanager



- Is het aanspreekpunt en adviseur voor werkgevers en werkenden over preventie, verzuim en re-integratie.
- Adviseert de werkgever over de inrichting en uitvoering van het verzuimbeleid.
- Bereidt adviezen voor over re-integratie voor de bedrijfsarts en begeleidt de werkgever en de werkende in de uitvoering hiervan.
- Voert preventieve, bedrijfsgeneeskundige en begeleidingstaken uit in taakdelegatie onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts.
- Analyseert het verzuim in een organisatie en vertaalt dit in concrete adviezen voor preventie en schadelastbeperking aan werkgevers.

Arbeidsdeskundige



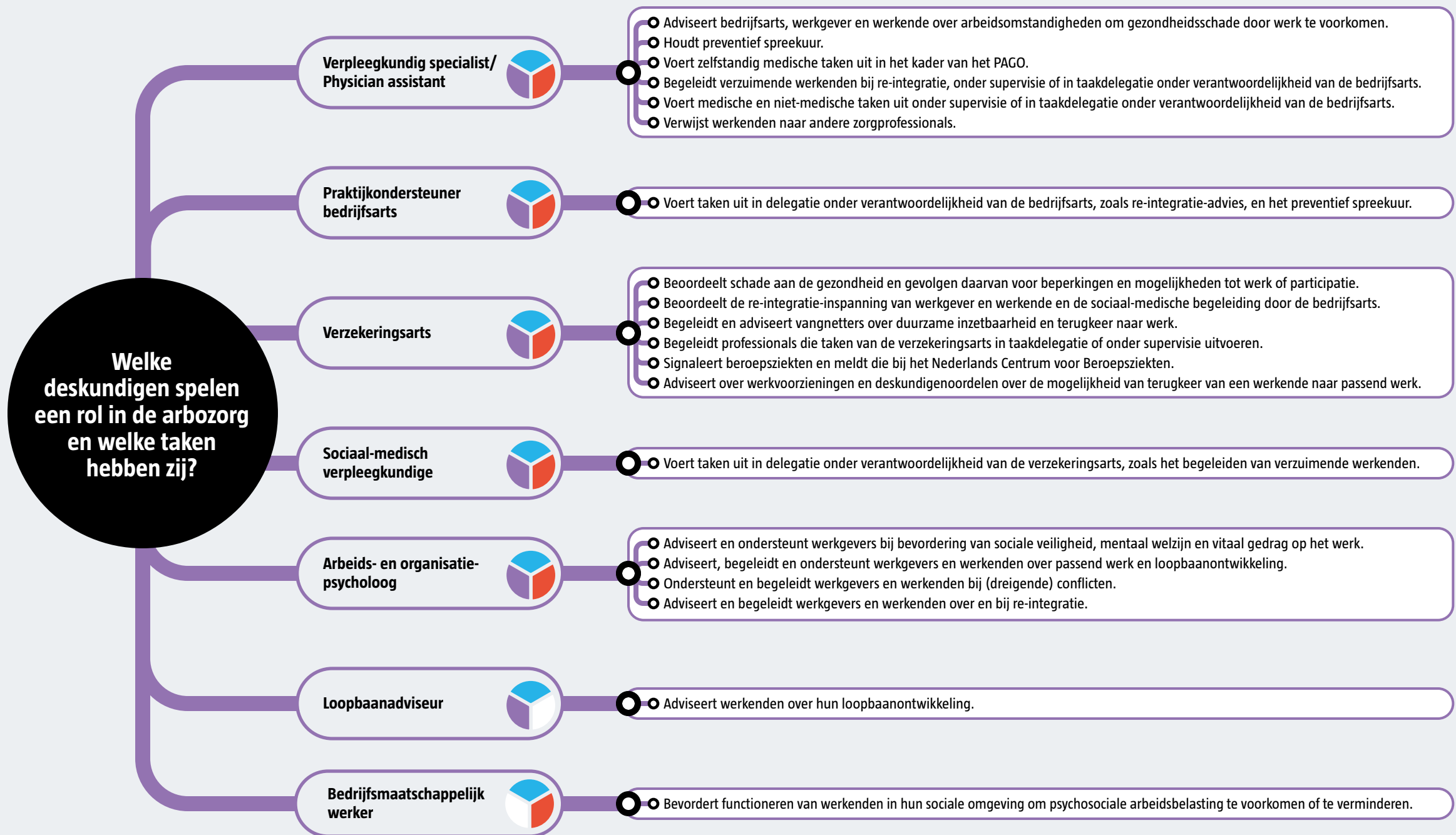
- Voorkomt, beoordeelt en herstelt disbalans tussen werkbelasting en belastbaarheid van werkenden.
- Doet werkplekonderzoek en adviseert werkgevers en werkenden over werkplekaanpassingen en voorzieningen.
- Begeleidt werkgevers en verzuimende werkenden bij re-integratie.
- Adviseert werkgevers over het voorkomen van verzuim.
- Beoordeelt de re-integratie-inspanningen van werkgever en werkende.
- Adviseert werkgever en werkende via het deskundigenoordeel over de mogelijkheid van terugkeer van de werkende naar passend werk.

Arboverpleegkundige



- Adviseert bedrijfsarts, werkgever en werkende over arbeidsomstandigheden om gezondheidsschade door werk te voorkomen.
- Voert de RI&E uit en adviseert werkgevers over de RI&E.
- Houdt spreekuur in taakdelegatie onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts.
- Begeleidt verzuimende werkenden bij re-integratie in taakdelegatie onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts.
- Kan voorbehouden medische handelingen uitvoeren in opdracht van een bedrijfsarts.
- Voert medische en niet-medische taken uit in taakdelegatie onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts.

Informatiekaart deskundigen in de arbozorg 3/3



3. Mogelijkheden voor samenwerking

Nu we weten welke deskundigen actief zijn in de arbozorg en wat hun taken zijn brengen we in kaart wat mogelijke onderwerpen zijn waarop zij beter kunnen samenwerken. We richten ons nu op samenwerking ten behoeve van preventie.

Wat is samenwerken in de arbozorg?

Onder samenwerken in de arbozorg verstaan we een goed geregisseerde samenwerking tussen verschillende deskundigen om de gezondheid, veiligheid en het welzijn van werkenden te waarborgen. Een goede samenwerking tussen deskundigen met verschillende expertises kan bijdragen aan het vergroten van de kwaliteit van de arbozorg en het oplossen van het tekort aan deskundigen.

Bij het samenwerken is het belangrijk dat de betrokken deskundigen vanuit hun eigen expertise bijdragen aan het bepalen van risico's, het ontwikkelen en implementeren van preventieve maatregelen, en het bieden van ondersteuning bij verzuimbegeleiding en re-integratie.

Er zijn veel onderwerpen waarop deskundigen ten behoeve van preventie kunnen samenwerken. Of een deskundige een rol heeft hangt af van het onderwerp. Het is niet zo dat in iedere situatie alle deskundigen zijn betrokken. Het beschrijven van alle samenwerkingsmogelijkheden in deze verkenning is niet mogelijk. Wel brachten we samen met deskundigen een breed scala aan onderwerpen in kaart en maakten een top drie.

In de Informatiekaart *Onderwerpen voor samenwerking in de arbozorg* beschrijven we de top drie van door deskundigen genoemde onderwerpen. Deze lijst is, zoals eerder vermeld, niet volledig. Voor elk hoofdonderwerp zijn enkele subthema's als voorbeeld genoemd, maar ook deze opsomming is niet uitputtend. Voor de onderwerpen *samenwerken binnen de arbobeleidscyclus* en *vroegsignalering* werken we in hoofdstuk 4 uit welke samenwerking tussen deskundigen belangrijk is en hoe die samenwerking nu verloopt.

Informatiekaart Onderwerpen voor samenwerking in de arbozorg

Op welke onderwerpen kan de samenwerking tussen deskundigen voor preventie worden versterkt?

Arbobeleidscyclus

Proces van inventariseren van risico's, nemen van maatregelen, het monitoren van de effecten hiervan en weer opnieuw risico's inventariseren

Voorbeelden

- Multidisciplinaire ondersteuning van de werkgever bij de uitwerking van het plan van aanpak bij de RI&E.
- Multidisciplinaire samenwerking voor preventie bij ontwerp en inrichting van (werk)processen en werkomgeving.

Vroegsignalering

Herkennen, vertalen en doorgeven van trends en ontwikkelingen van gezondheidsrisico's om gezondheidsschade te voorkomen

Voorbeelden

- Vertalen van de uitkomsten van een RI&E naar het PAGO met de juiste deskundige(n).
- Voorspellende risico-indicatoren opstellen als leidraad voor preventie op de werkvloer.

Bewustwording en communicatie

Verbeteren bewustwording en communicatie over preventie in de arbozorg gericht op werkgever, werkenden en deskundigen

Voorbeelden

- Eén aanspreekpunt voor werkgevers en werkenden.
- Toegankelijkheid tot deskundigen: werkgevers en werkenden op het juiste moment informeren wanneer en waarom een deskundige kan worden ingezet.

4. Samenwerken binnen de arbobeleidscyclus en vroegsignalering

In dit hoofdstuk brengen we voor de onderwerpen samenwerken binnen de arbobeleidscyclus en vroegsignalering in beeld hoe belangrijk de samenwerking tussen welke deskundigen is en hoe zij op dit moment samenwerken. Dit doen we door het maken van een samenwerkingsmatrix.⁶

Samenwerken binnen de arbobeleidscyclus

Met de arbobeleidscyclus bedoelen we een deel van het arbobeleid van een organisatie, namelijk *het continue proces van het inventariseren van risico's, het nemen van maatregelen, het waken over de uitvoering van deze maatregelen in de praktijk en in die praktijk opnieuw inventariseren van nog aanwezige of nieuwe risico's, waarmee de cyclus opnieuw begint*. De werkgever brengt en houdt de arbobeleidscyclus op gang.

De deskundigen ondersteunen de werkgever hierbij. Om de werkgever van goed advies te voorzien om de arbobeleidscyclus in gang te zetten en te monitoren is de samenwerking tussen de deskundigen die de werkgever adviseren belangrijk.

Hoe werkt de samenwerkingsmatrix?

Een samenwerkingsmatrix toont hoe belangrijk de samenwerking tussen twee deskundigen is voor het betreffende onderwerp én hoe deze samenwerking op dit moment verloopt. Elk vakje in de matrix stelt de samenwerking tussen twee deskundigen(groepen) voor. De kleuren in de matrix weerspiegelen de huidige samenwerking. Groen, geel en rood staan voor respectievelijk goed, redelijk en slecht. Als de samenwerking niet belangrijk is, kleuren we het vakje wit.

De matrix geeft duidelijk weer waar de samenwerking goed verloopt en waar verbetering nodig is. Het toont in één oogopslag waar de belangrijkste verbindingen tussen deskundigen(groepen) liggen met betrekking tot het onderwerp. En waar mogelijkheden zijn om de samenwerking te verbeteren.

De matrix richt zich uitsluitend op één onderwerp. Als de samenwerking tussen deskundigen van bepaalde beroepsgroepen niet belangrijk is voor het onderwerp van de matrix, betekent dit niet dat die samenwerking altijd onbelangrijk is.

De matrix geeft een zo algemeen mogelijk beeld van de samenwerking. In individuele situaties kan het zijn dat de samenwerking in positieve of negatieve zin afwijkt van het algemene beeld.

6. De matrices in dit hoofdstuk kwamen tot stand tijdens de denksessies in discussie en met de kennis van de deelnemende groep deskundigen. Het betekent niet dat alle deskundigen het met elkaar eens zijn of dat er geen discussie mogelijk is over deze matrices. Een andere groep deskundigen kan over hetzelfde onderwerp tot andere bevindingen komen.

De arbobeleidscyclus

Algemene opmerkingen

Om de matrix goed te kunnen lezen is het volgende van belang.

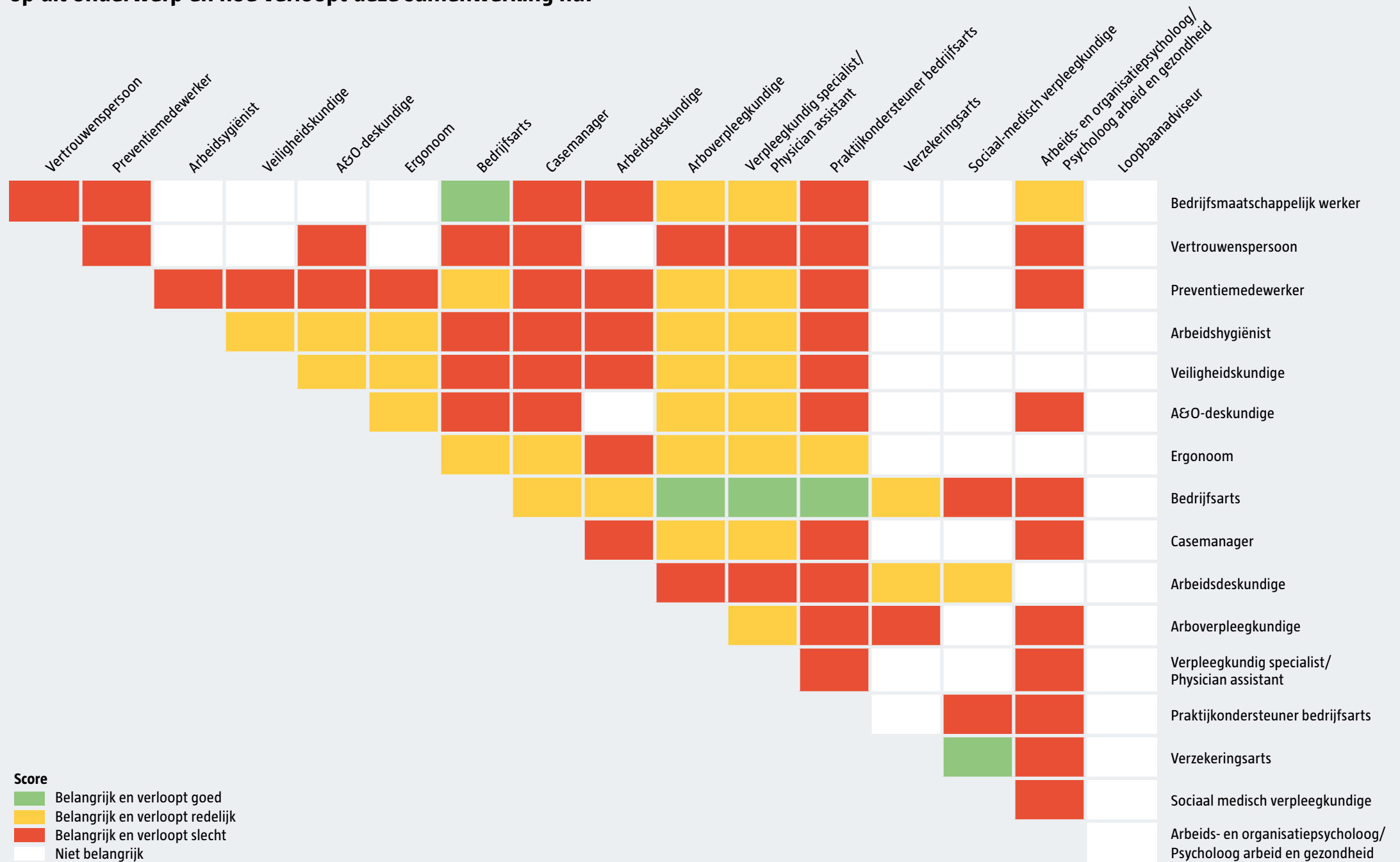
- Samenwerking van de casemanager is moeilijk weer te geven omdat er een verschil is tussen de casemanager in taakdelegatie van de bedrijfsarts en de casemanager die niet in taakdelegatie werkt. Over het algemeen verloopt de samenwerking tussen de bedrijfsarts en de casemanager in taakdelegatie goed (de kleur groen in de matrix). De samenwerking tussen de bedrijfsarts en de casemanager die niet in taakdelegatie werkt, verloopt redelijk (de kleur geel in de matrix). In deze samenwerkingsmatrix hebben we ervoor gekozen om de samenwerking tussen de bedrijfsarts en de casemanager geel te kleuren omdat de samenwerking niet altijd goed verloopt.
- Binnen de arbeidsdeskundigen bestaan ook belangrijke verschillen. De samenwerking tussen arbeidsdeskundigen van UWV en bedrijfsarts en andere kerndeskundigen verloopt slecht (rood). Terwijl de samenwerking met andere arbeidsdeskundigen, bijvoorbeeld bij arbodiensten, redelijk is (geel). In de matrix is gekozen voor een gele markering, omdat de deskundigen de samenwerking bij arbodiensten belangrijker vinden voor het onderwerp samenwerken binnen de arbobeleidscyclus.
- Voor deskundigen die gespecialiseerd zijn in specifieke risico's, zoals arbeidshygiënisten en A&O-deskundigen, hangt het belang van hun samenwerking met andere deskundigen vaak af van de aanwezige risico's binnen een organisatie. In de matrices zijn we daarom uitgegaan van een hypothetische situatie waarin alle risico's aanwezig zijn.

Inzichten uit de matrix over samenwerken binnen de arbobeleidscyclus

- Het grote aantal rode vlakjes wijst erop dat de basis nog niet op orde is en er veel valt te verbeteren.
- Hoewel een brede groep deskundigen de bedrijfsarts goed weet te vinden, is de samenwerking tussen andere deskundigen vaak onvoldoende.
- Er is weinig samenwerking tussen deskundigen die preventie als specialisme hebben en deskundigen die zich voornamelijk bezighouden met verzuimbegeleiding en re-integratie.
- Deelnemers noemden de *mate* van samenwerking als aandachtspunt. Hoewel constant samenwerken in veel gevallen niet nodig is, is het wel belangrijk om de communicatielijnen open te houden zodat deskundigen elkaar gemakkelijk kunnen vinden als dat nodig is.

De arbobeleidscyclus

Hoe belangrijk is de samenwerking tussen deskundigen in de arbozorg op dit onderwerp en hoe verloopt deze samenwerking nu?



Score
 Belangrijk en verloopt goed
 Belangrijk en verloopt redelijk
 Belangrijk en verloopt slecht
 Niet belangrijk

Vroegsignalering

Samenwerken bij vroegsignalering

Met vroegsignalering bedoelen we *het tijdig herkennen, vertalen en doorgeven van trends en ontwikkelingen in gezondheidsrisico's om gezondheidsschade en beroepsziekten te voorkomen*. In de arbozorg heeft vroegsignalering verschillende vormen en is het vaak onderdeel van een breder arbobeleid. Bijvoorbeeld door uitkomsten van de RI&E te gebruiken bij PAGO's en het beheersen van werkgerelateerde risico's. Vroegsignalering omvat ook het benutten van (medische) inzichten uit verzuimbegeleiding en re-integratie van werkenden om inzicht te verkrijgen in welke preventieve maatregelen een werkgever in kan zetten om ziekte en uitval in de organisatie te voorkomen.

Algemene opmerkingen

In de matrix is het verschil zichtbaar tussen vroegsignalering binnen het preventieve arbobeleid van een organisatie en vroegsignalering als de verbinding van inzichten uit verzuimbegeleiding en re-integratie en preventie.

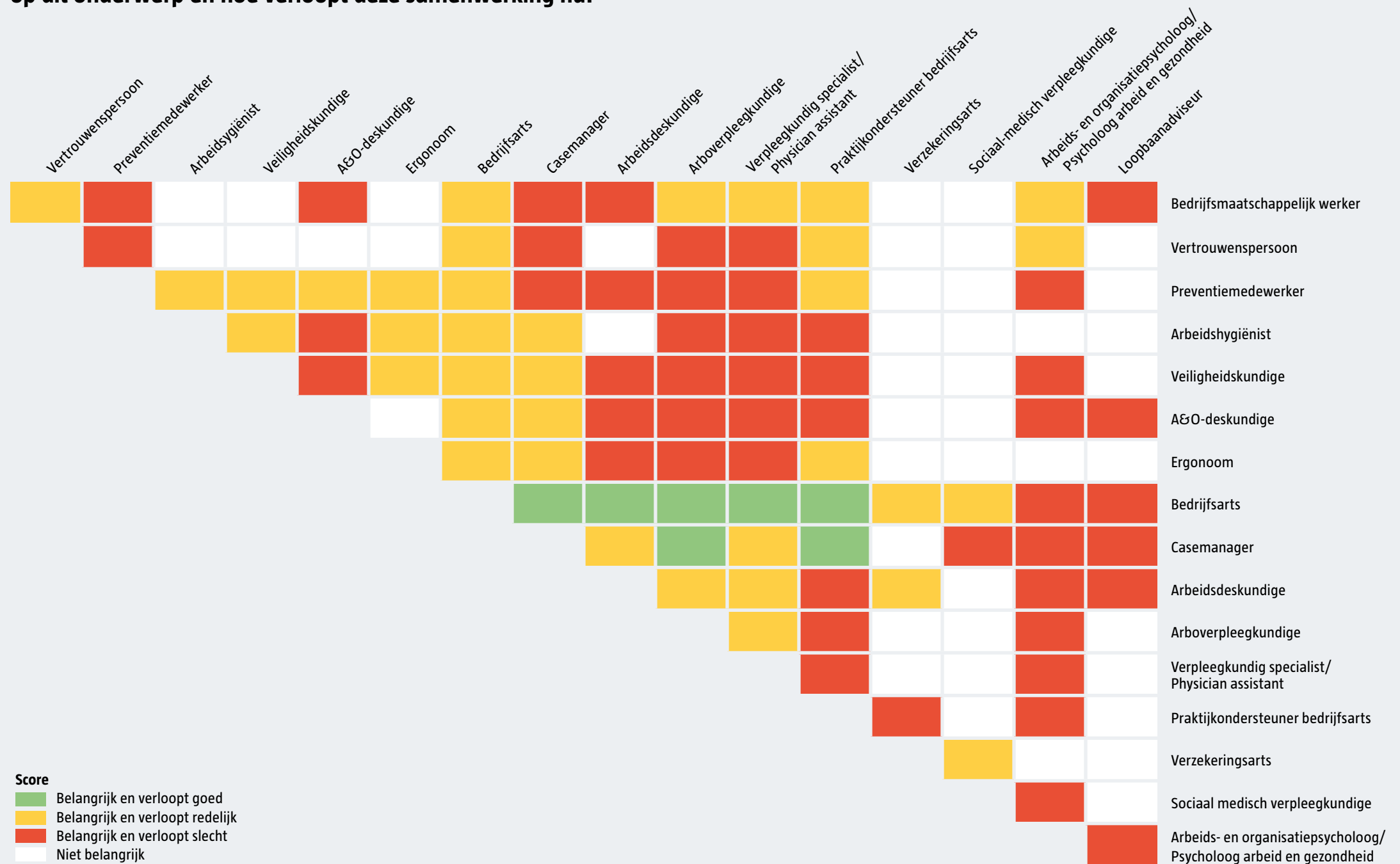
Preventiedeskundigen, zoals arbeidshygiënisten en veiligheidskundigen, passen vroegsignalering toe als onderdeel van de arbobeleidscyclus in een organisatie. Ze werken hiervoor onderling samen en met de bedrijfsarts. Deskundigen zoals de arbeidsdeskundige, verpleegkundig specialist of physician assistant werken samen met preventiedeskundigen om inzichten uit verzuimbegeleiding en re-integratie te vertalen naar preventieve maatregelen.

Inzichten uit de matrix over vroegsignalering

- De onderlinge samenwerking tussen de preventiedeskundigen zoals arbeidshygiënisten en veiligheidskundigen, en hun samenwerking met de bedrijfsarts geeft de samenwerking binnen het arbobeleid van de organisatie weer. De grote hoeveelheid geel in dit stuk van de matrix toont aan dat dit proces redelijk verloopt.
- De samenwerking tussen de arbeidsdeskundige, verpleegkundig specialist, physician assistant, of arboverpleegkundige enerzijds en de preventiedeskundigen (arbeidshygiënisten, veiligheidskundigen, A&O'ers en ergonomen) en de preventiemedewerker, verloopt minder goed. Terwijl hun inzichten waardevol kunnen zijn voor de preventiedeskundigen. Alleen de samenwerking tussen de bedrijfsarts en de groep van arbeidsdeskundigen, verpleegkundig specialisten, physician assistants, en arboverpleegkundigen verloopt goed.
- Arboverpleegkundigen, verpleegkundig specialisten en physician assistants kunnen taken van de bedrijfsarts overnemen of in taakdelegatie uitvoeren. Dit betekent dat directe samenwerking van deze deskundigen met andere preventiedeskundigen, zoals arbeidshygiënisten of ergonomen efficiënter kan zijn dan 'via' de bedrijfsarts. Kortom, directe communicatie tussen deze deskundigen kan de effectiviteit van vroegsignalering verbeteren.
- De vertrouwenspersoon en preventiemedewerker werken samen binnen een organisatie aan het voorkomen van uitval door psychosociale arbeidsbelasting. Soms is hier ook een bedrijfsmaatschappelijk werker bij betrokken. Deze samenwerking is belangrijk om problemen vroegtijdig te herkennen en te voorkomen. De samenwerking verloopt nog niet goed.
- De sociaal-medisch verpleegkundige en de verzekeringsarts signaleren en monitoren trends in verzuim. Het is belangrijk dat zij hun inzichten delen met deskundigen die zich bezighouden met preventie en verzuimbegeleiding. Deze samenwerking verloopt nog niet goed en hier valt veel winst te behalen.

Vroegsignalering

Hoe belangrijk is de samenwerking tussen deskundigen in de arbozorg op dit onderwerp en hoe verloopt deze samenwerking nu?



Score
 ■ Belangrijk en verloopt goed
 ■ Belangrijk en verloopt redelijk
 ■ Belangrijk en verloopt slecht
 ■ Niet belangrijk

5. Projectideeën

In het vorige hoofdstuk hebben we twee samenwerkingsonderwerpen uitgewerkt. Hiernaast inventariseerden deskundigen ook andere onderwerpen waar de samenwerking belangrijk is en kan worden verbeterd. Hieronder beschrijven we een aantal van deze onderwerpen als inspiratie voor verdere uitwerking door deskundigen samen met werkgevers en werkenden.

Hierna beschrijven we per onderwerp *Wat is het idee? En wat kan beter?*

1. Bewustwording en communicatie over preventie in arbozorg verbeteren

Er zijn veel deskundigen betrokken bij preventie in de arbozorg. Ieder heeft zijn eigen taken en specialisaties. Hierdoor weten werkgevers en werkenden vaak niet bij wie ze terecht kunnen met specifieke vragen. Soms zijn ook deskundigen zelf niet goed op de hoogte van elkaars expertise en taken.

Deskundigen kunnen beter geïnformeerd zijn over elkaars verantwoordelijkheden en taken. Dit kan bijdragen aan goed en snel doorverwijzen van werkgevers en werkenden naar de juiste deskundige. Een goede communicatie tussen deskundigen draagt bij aan snelle en effectieve ondersteuning van werkgevers en werkenden. Daarbij hoort ook het spreken van de dezelfde taal en hanteren van de dezelfde terminologie.

Ook communicatie naar werkgevers door deskundigen is belangrijk. Goede communicatie draagt eraan bij dat werkgevers snel bij de juiste deskundige terecht komen die hen kan helpen. Daarnaast kunnen deskundigen bij de werkgever het belang van preventie op de werkvloer uitdragen.

2. Inzet van technologische ontwikkelingen

Hoe kunnen technologische ontwikkelingen worden ingezet in de samenwerking tussen deskundigen met als doel de ondersteuning van werkgevers en werkenden te verbeteren?

Denk aan inzet van AI-assistenten. Ook ontwikkelingen als elektronische patiëntendossiers, digitale vragenlijsten en data-analyse tools kunnen bijdragen aan betere samenwerking en ondersteuning. Om te ontdekken wat de beste mogelijkheden zijn, is onderzoek en praktijkervaring nodig. Het is belangrijk dat deskundigen goed worden opgeleid in het gebruik van deze technologieën en dat er duidelijke protocollen worden opgesteld voor hun toepassing.

3. Mogelijkheden voor taakherschikking

Taakherschikking is het structureel herverdelen van taken en bijbehorende verantwoordelijkheden van medisch specialisten naar andere BIG-geregistreerde beroepen, zoals de physician assistant en de verpleegkundig specialist.⁷

Hier liggen kansen voor de arbozorg. In de praktijk kan worden onderzocht hoe verantwoordelijkheden op de juiste plek kunnen worden belegd en taakherschikking kan worden georganiseerd op een manier die de kwaliteit van de arbozorg behoudt of verbetert. Dit kan bijdragen aan het laagdrempelig beschikbaar maken van ondersteuning voor werkenden en werkgevers.

7. Door wijziging van de Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG) op 1 september 2018 zijn de physician assistant en de verpleegkundig specialist opgenomen in de lijst van registerberoepen en zijn sindsdien zelfstandig bevoegd om medische werkzaamheden te verrichten in het kader van taakherschikking. Het onderzoek *Ruimte voor de PA en VS in de arbeidsgerelateerde zorg?* van de HAN University of Applied Sciences gaat dieper in op de mogelijkheden die dit biedt voor de arbozorg.

4. Inzet arbozorg voor kwetsbare groepen

Kwetsbare groepen werkenden, zoals arbeidsmigranten of mensen die vallen onder de Participatiewet, hebben speciale aandacht nodig in het arbobeleid van een organisatie. Dit zorgt ervoor dat zij beter weten hoe zij veilig en gezond kunnen werken en wie hen daarbij kan helpen. Ook specifieke leeftijdsgroepen kunnen baat hebben bij een specifieke benadering.

5. Duurzaam re-integreren van uitkeringsgerechtigden

Wanneer een (deels) arbeidsgeschikte persoon aan het werk gaat bij een werkgever kan het helpen bij het voorkomen van uitval als een bedrijfsarts op de hoogte is van het arbeidsverleden van deze persoon. Uitwisseling van gegevens tussen verzekeringsarts en bedrijfsarts kan hierbij helpen. In de huidige situatie heeft een bedrijfsarts geen toegang tot deze informatie.

Onderzoek naar en praktijkervaring met het uitwisselen van gegevens en ervaringen tussen verzekeringsartsen, bedrijfsartsen en andere deskundigen kan duurzame re-integratie bevorderen en uitval voorkomen.

6. Indicatoren voor vroegsignalering

Via indicatoren voor vroegsignalering kunnen deskundigen door middel van specifieke meetpunten of signalen in een vroeg stadium mogelijke risico's, problemen of ongewenste ontwikkelingen herkennen. Voorbeelden hiervan zijn beginnende gezondheidsklachten, stijgende werkdruk, of andere factoren die uiteindelijk kunnen leiden tot verzuim, beroepsziekten of ongevallen.

Door deze voorspellende indicatoren te identificeren kunnen preventieve maatregelen worden genomen om problemen te voorkomen of in ernst te beperken.

Deskundigenlijst

De volgende personen namen deel aan de denksessies

Barbara Kluth, NVPOB (*praktijkondersteuners bedrijfsarts*)
Bert Speijer, NAPA (*physician assistants*)
Erica Castelijns, V&VN (*sociaal-medisch verpleegkundigen*)
Erwin Speklé, HFNL (*ergonomen*)
Esther Graaff-Visser, HFNL (*ergonomen*)
Eveline The, NVVG (*verzekeringsartsen*)
Gieneke Jansen, NVVG (*verzekeringsartsen*)
Harrij Meijs, BVAA (*arbo-adviseurs, preventiemedewerkers*)
Iris Arends, OVAL (*arbodiensten, loopbaan- en re-integratiebedrijven*)
Jan Dul, HFNL (*ergonomen*)
Joost van Rooij, NVvA (*arbeidshygiënist*)
Jos van Kuijk, BA&O (*arbeids- en organisatiedeskundigen*)
Jurjen de Boer, NVvA (*arbeidshygiënist*)
Jurriaan Penders, OVAL (*arbodiensten, loopbaan- en re-integratiebedrijven*)
Karin Hoogteijling, OVAL (*arbodiensten, loopbaan- en re-integratiebedrijven*)
Kees Poortman, V&VN (*verpleegkundig specialisten*)
Maarten Dekker, V&VN (*arboverpleegkundigen*)
Machteld Zwikker, NIP (*o.a. arbeids- en organisatiepsychologen*)
Michiel Poppen, RSC (*casemanagers*)
Mieke Rabou, NVvA (*arbeidsdeskundigen*)
Pieter Coenen, HFNL (*ergonomen*)
Ramon Roerdink, NAPA (*physician assistants*)

Renate Kort, RNVC (*casemanagers*)
Renske Krispijn, BA&O (*arbeids- en organisatiedeskundigen*)
Ronald Frencken, NVVK (*veiligheidskundigen*)
Tessa Jongen, V&VN (*sociaal-medisch verpleegkundigen*)
Trijnie Wagenaar, NVvA (*arbeidsdeskundigen*)
Trijntje van Zuilen, V&VN (*arboverpleegkundigen*)
Willemie de Hoop, NVvA (*arbeidsdeskundigen*)

De deelnemers zijn uitgenodigd op basis van hun deskundigheid en kennis van de arbozorg. Zij zijn gevraagd breed na te denken over de samenwerking van hun beroepsgroep met andere deskundigen in de arbozorg. Per denksessie nam maximaal één persoon van een organisatie deel.

De deskundigen dachten op eigen titel mee via één of meer denksessies. Zij waren het niet altijd met elkaar eens, en deelname aan één of meerdere denksessies betekent niet dat de persoon in kwestie of de organisatie waarbij de persoon is aangesloten de volledige inhoud van deze publicatie onderschrijft. De Argumentenfabriek is verantwoordelijk voor de hier genoteerde weergave van hun inzichten. De NVAB en KOM gaven hun reactie op de conceptpublicatie.

De denksessies zijn begeleid door Petra van de Goorbergh en Joris Gerritse van *De Argumentenfabriek*.

Bronnenlijst

- *Arbeidsomstandighedenwet*, Staatsblad 2023, 184.
- *Arbeidsomstandighedenbesluit*, Staatsblad 2024, 184.
- *Certificatieschema voor het persoonscertificaat voor de arbokerndeskundige voor de scopes: Arbeidshygiënist, Hogere veiligheidkundige, Arbeids- en organisatiedeskundige*, Staatscourant 16, maart 2022.
- prof. dr. Judith Sluiter, dr. André N.H. Weel et al. (2013), *Leidraad Preventief medisch onderzoek van werkenden*, NVAB.
- Kees Kraaijeveld, Petra van de Goorbergh et al. (2023), *Mentale Vooruitgang en Werk*, De Argumentenfabriek.
- Kwaliteitstafel Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde (2020), *Gezond aan het werk, ieder zijn deel: Advies van de kwaliteitstafel*.
- KNMG, V&VN, NAPA (herziening 2015), *Handreiking implementatie taakherschikking*.
- NIP (2023), *Factsheet Arbeid- en Gezondheidspsychologen*.
- NVAB (2005), *De bedrijfsarts en de eerste lijn*.
- NVAB (2004), *Delegatie van taken door bedrijfsartsen in het kader van de sociaal medische begeleiding*.
- NVAB (herziening 2019), *Leidraad Casemanagement bij ziekteverzuimbegeleiding*.
- NVAB (2020), *Standpunt delegatie van taken door de bedrijfsarts en supervisie*.
- NVVG (2018), *Inleiding Verzekeringsgeneeskundige Beoordeling*.
- NVVG (2022), *Handreiking taakdelegatie voor de verzekeringsarts*.
- mr. R.M.S. Doppegieter, prof. dr. J.H.B.M. Willems (2007), *Behandelen door de bedrijfsarts, mogelijkheden en knelpunten*, KNMG.
- RSC (2022), *Standpunt en werkwijzer Casemanagement in Taakdelegatie*.
- RSC (2023), *Standpunt en werkwijzer Inrichten verzuimbeleid*.
- RSC (2024), *Standpunt Casemanagement bij Private Uitvoering en Verzekering*.
- V. van Laarhoven, A. van Doorn et al. (2023), *Ruimte voor de PA en VS in de arbeidsgerelateerde zorg?*, HAN University of Applied Sciences.
- V&VN (2020), *Inzet en positionering Arboverpleegkundigen*.
- ZonMw (2024), *Programma Innovatieve Arbozorg*.
- Informatie van diverse websites van de overheden, beroepsverenigingen en arbodiensten.

Meer weten over De Argumentenfabriek?

Kijk op www.argumentenfabriek.nl
of bel 020-4124001



De ArgumentenFabriek