

- **A.01 – 03 Plichten van de werkgever.**

De plichten van de werkgever zijn eenvoudig samen te vatten: de werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemer veilig werkt en geen (gezondheids)schade oploopt door het werk.

Als de werkgever dat niet goed doet, kan hij gestraft worden en zal hij de schade aan de werknemer moeten vergoeden.

Om te zorgen dat er veilig gewerkt wordt, moet de werkgever alle gevaren in kaart brengen (dat heet een risico-inventarisatie en -evaluatie of **RI&E**) en ervoor zorgen dat de risico's worden beheerst. Hij moet daarvoor een **plan van aanpak** opstellen.

Veel werkgevers hebben een veiligheid of KAM -systeem (KAM staat voor Kwaliteit, Arbo en Milieu) om aan de wettelijke eisen te voldoen. In dat systeem kunnen ze bijvoorbeeld ook de VCA -eisen opnemen.

Belangrijke verplichtingen van de werkgever zijn te zorgen voor veilig werk, door gevaren te voorkomen of door de gevaren zo veel mogelijk bij de **bron** te verminderen.

Maar er blijven altijd risico's. Daarover moet de werkgever de werknemer goed voorlichten en hij moet hem de veilige werkwijze laten zien. Hij dient ervoor te zorgen dat de veilige werkwijze wordt gevolgd, dat er goede persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar zijn en dat er hulp is in geval van nood.

Veilig werken begint ermee dat elk risico goed zichtbaar wordt gemaakt en dat je veilig over het bedrijfsterrein kunt lopen. Daarvoor zijn er de volgende aanpakken: veiligheidssignalering en markeringen.

Welzijn.

Een werkgever moet er ook voor zorgen dat een werknemer inhoudelijk tevreden is met zijn werk. Dat is goed voor de sfeer op het werk en zal in de meeste gevallen ook een goede invloed hebben op de veiligheid (en op de arbeidsproductiviteit, hoewel dat niet het doel van VCA is). Het welzijn moet op de volgende manieren worden gewaarborgd:

- De inrichting van de werkplek moet zijn aangepast aan de werknemer;
- Er moet rekening worden gehouden met persoonlijke factoren van de werknemer, zoals; leeftijd, geslacht, kennis van de voertaal en vakmanschap;
- Er moet voor worden gezorgd dat de werknemer invloed kan uitoefenen op de (wijze van uitvoering van de) eigen werkzaamheden;

Zorg voor derden

De werkgever heeft niet alleen de plicht om risico's voor de eigen werknemers zoveel mogelijk te vermijden: hij moet dat ook doen voor anderen. Hij moet doeltreffende maatregelen nemen, ter bescherming van:

- de werknemers van andere werkgevers die zich op de werkplek bevinden (bijvoorbeeld onderhoudsmonteurs);
- leveranciers, bezoekers, patiënten, enzovoorts;
- omwonenden.

In feite is de werkgever verantwoordelijk voor alles wat gebeurt, op het bedrijven terrein en de directe omgeving van het bedrijven terrein.

Voorlichting en onderricht

Voorlichting en onderricht zijn taken waarbij zowel de werkgever, als de werknemer verantwoordelijkheden hebben. De werkgever is verplicht zijn werknemer (met name jeugdigen), ook wanneer deze tijdelijk in dienst is, voor aanvang van de werkzaamheden, doeltreffend in te lichten over de gevaren van zijn werkzaamheden en de werkplek en de maatregelen die genomen moeten worden om deze gevaren te beperken. Niet alleen de wettelijk voorschriften over Veiligheid, gezondheid en welzijn, maar ook de bedrijfsregels moeten bekend worden gemaakt.

Onder doeltreffend wordt hier verstaan:

- Afgestemd op de aard, capaciteit en ervaring van de werknemer:
- Afgestemd op de specifieke werkzaamheden van de werknemer.
- Begrijpelijk:
- Praktisch, niet alleen schriftelijk.

Deze voorlichting moet zo vaak herhaald worden als, met het oog op de veiligheid, voor de bescherming van de werknemer, noodzakelijk wordt geacht.



- **A.01-03-01 Rechten en plichten: Inlener en Uitzendorganisatie.**

Introductie:

Veilig werken is het resultaat van veel inspanningen en een goed samenspel van iedereen die bij het werken betrokken is. Dat betekent goede samenwerking tussen werkgevers en werknemers, met een sleutelrol voor de leidinggevende. Nog meer aandacht is nodig voor begeleiding van werknemers die 'slechts' tijdelijk werkzaam zijn. Deze ingeleende werkkrachten worden ingezet bij piekbelastingen en moeten dan zo snel mogelijk een waardevolle prestatie leveren. De veiligheid moet dan wel gegarandeerd blijven. Daarin hebben inlenende en uitlenende organisaties een rol. In beide organisaties moet daarover kennis aanwezig zijn.

Wanneer er sprake is van het inlenen van werkkrachten voor werk met verhoogd risico waarbij de inlenende organisatie beschikt over een certificaat VCA Petrochemie, dient men voor uitzendwerk gebruik te maken van een uitzendorganisatie met een VCU-certificaat. Bedrijven met een VCA**-certificaat kunnen verplicht zijn uitsluitend te werken met VCUgecertificeerde uitzendorganisaties. Deze verplichting komt voort uit de keuze van het bedrijf zelf voor de zogeheten puntenvragen.

Daarnaast kunnen bedrijven op basis van het eigen veiligheids- of arbobeleid voorkeur hebben voor het inschakelen van een VCU-gecertificeerde uitzendorganisatie.

VCU-gecertificeerde uitzendorganisaties hebben als certificeringseis dat de intercedent of leidinggevende een geldig diploma VIL-VCU bezit. Voor het behalen van dat diploma is deze uitgave opgesteld.

A.01-03-02

Rechten en plichten: Intercedent en leidinggevende bij een VCU organisatie

Uitgangspunten en procesbeheersing.

Bij uitzendwerk worden tijdelijke krachten ingeleend om werkzaamheden uit te voeren. Dit betekent dat er twee partijen een rol spelen bij het aanbieden van het werk. Een soort driehoeksverhouding, waarbij de onderlinge verantwoordelijkheden en taakverdeling helder moeten zijn.

Dit is als volgt geregeld:

Het inlenende bedrijf – ook wel materiële werkgever genoemd – is verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden van de inleenkracht op basis van VGM-wetgeving, zoals de Arbowet. De uitzendorganisatie – ook wel formele werkgever genoemd – heeft de uitzendkracht in dienst en is verantwoordelijk voor goede informatieverstrekking (doorgeleidingsplicht), verzuimbegeleiding en re-integratie op basis van de Wet verbetering poortwachter en het afsluiten van een ongevallenverzekering. Op basis van VCAcertificeringseisen moeten intercedenten bij een VCU-

gecertificeerd bedrijf beschikken over een geldig diploma VIL-VCU. Als uitzendkrachten worden ingezet bij VCA-gecertificeerde bedrijven, moeten zij beschikken over een geldig diploma Basisveiligheid VCA, of over een diploma Veiligheid voor operationeel leidinggevende VOL-VCA, als ze leidinggevende taken gaan uitoefenen.

Doorgeleidingsplicht

De inlener moet informatie over de werkplek en eisen die gelden voor de functie en werkzaamheden, aanleveren aan de uitzendorganisatie.

De uitzendorganisatie is verplicht om de uitzendkracht hierover voor te lichten.

Om te zorgen voor een goede veiligheids- en gezondheidssituatie bij tewerkstelling van een uitzendkracht, moet een aantal punten in het bijzonder de nodige aandacht krijgen:

- De VGM-risico's en beheersmaatregelen van de uitzendfuncties;
- De te volgen procedure bij de aanvraag van uitzendkrachten en vastleggen van afspraken over VGM-aspecten (instructie, informatie, PBM, opleiding, ervaring);
- De benodigde VGM-documenten opvragen en juist kunnen interpreteren, bijvoorbeeld: de resultaten van een risicoanalyse, VGM-regels en voorschriften, vakbekwaamheid;
- De zorgvuldige selectie van uitzendkrachten.
- De informatie aan uitzendkracht(en) over VGM-aspecten en gemaakte afspraken met de inlener;
- De te volgen procedure bij een ernstig ongeval met uitzendkrachten.

We bespreken deze punten hierna in volgorde van het uitzendproces uitvoeriger.

Verantwoorde bemiddeling

De basis

Basis voor bemiddelen voor veilig werken is dat hiervoor een goed draagvlak is binnen de uitzendorganisatie. Dit wordt voornamelijk verkregen door betrokkenheid van de directie en leidinggevenden.

Gegevens over inlenend bedrijf en aangeboden werk

Voor de vereiste zorgvuldige selectie worden de relevante gegevens van de inlener en de aangeboden functie en werkzaamheden in een dossier bij de uitzendorganisatie opgeslagen.

Bij de aanvraag moet de inlener een aantal gegevens verstrekken:

- functienaam;
- plaats, afdeling en werkomgeving;
- uit te voeren werkzaamheden en taken;
- risicovolle taken en beheersmaatregelen van de taak en werkplek;
- vereiste medische geschiktheid;
- aanwezige risico's (gevaarlijke stoffen, machines, situaties, processen);
- welke PBM toegepast worden om deze risico's te beheersen;
- wie de PBM bezorgt (uitzendorganisatie of inlener);
- wie de gebruiksinstructie PBM geeft (uitzendorganisatie of inlener);
- vakopleiding/opleidingsniveau;
- ervaring; taalvaardigheid;
- het in bezit zijn van een geldig certificaat/attest/diploma Basisveiligheid VCA (tenzij in de aanvraag is vermeld en door de inlener gemotiveerd dat Basisveiligheid VCA niet verplicht is);
- eisen i.v.m. risicovolle taken;
- andere relevante opleidingen.

Bijkomende voorzorgsmaatregelen of uitspraken worden vastgelegd op de selectie- of aanvraagdocument(en).

Gegevens over de uitzendkracht

De volgende gegevens van de uitzendkracht worden in een dossier vastgelegd:

- persoonsgegevens, BSN, sociale gegevens, werkvergunningen;
- kopie van een identificatiedocument;
- kopieën van relevante vakopleidingen, vervolgoopleidingen, opleidingen risicovolle taken; werkervaring;
- kopieën of bewijzen van vereiste geldige certificaten/attesten/diploma's;
- evaluaties, notities m.b.t. uitzending, incidenten, enz.;
- functiegerichte beperkingen;
- taalvaardigheid;
- bewijsstukken van medische geschiktheid (indien van toepassing);
- kopie van rijbewijs (indien van toepassing).

Matching

Om vast te stellen of een uitzendkracht geschikt is voor aangeboden werk met verhoogd risico, vergelijkt de intercedent vraag en aanbod. Als een uitzendkracht niet aan alle gestelde eisen voldoet, wordt daarover overleg gevoerd met het inlenende bedrijf. Afwijkende afspraken worden vastgelegd door de uitzendorganisatie. De intercedent maakt met de inlener vooraf afspraken hoe de uitzendkracht wordt geïnformeerd (instructies, opleiding, toets e.d.).

In de gesprekken met de uitzendkracht bevordert de intercedent veilig werken door de uitzendkracht, door zorgvuldig na te gaan of de capaciteiten en ervaringen van de uitzendkracht passen bij de functie-inhoud en de wensen van de inlener. Hiertoe probeert de intercedent zoveel mogelijk inzicht te krijgen in de geaardheid en capaciteit van de uitzendkracht, zodat deze niet voor te moeilijke of te gemakkelijke opdrachten wordt ingezet en rekening kan worden gehouden met de wensen en voorstellen van de uitzendkracht.

Bij de uitzendkracht wordt de basiskennis over veilig en gezond werken nagegaan (bijvoorbeeld door de geldigheid van een certificaat Basisveiligheid VCA te checken). Daarnaast wordt de veiligheidsmentaliteit van de uitzendkracht positief beïnvloed doordat de intercedent informatie geeft over de noodzaak, voordelen en het belang van veilig werken. Daarbij is een professionele houding van de intercedent belangrijk voor het te bereiken effect. Goed luisteren, gezonde zelfkritiek, objectiviteit bij het beoordelen van de uitzendkracht en niet bezig overkomen of zaken op emotionele manier benaderen, helpen daarbij. Op die manier laat u een ander in zijn waarde als mens en vakman.

Medisch onderzoek en begeleiding

De uitzendorganisatie moet weten voor welke functies medisch onderzoek vereist is en of dat een aanstellingskeuring betreft of periodiek onderzoek. Verder moeten de uitzendkracht die het aangaat, hierover geïnformeerd worden. De medische geschiktheid van uitzendkrachten ten aanzien van de functie die zij uitoefenen, moet gevolgd worden en er moet met de inlener overlegd worden over de controle op medisch onderzoek door bevoegde personen en of erkende diensten voor bedrijfsgezondheidszorg.

Vorbereiding op de uitzendklus

Voordat een uitzendkracht aan de slag kan bij het inlenende bedrijf, moet deze goed geïnformeerd worden over:

- De risico's en de beheersmaatregelen van de betreffende functie;
- VGM-regels en -voorschriften van de locatie waarop hij te werk wordt gesteld;
- De daar geldende sector/branchespecifieke VGM-regels en -voorschriften; voorgeschreven
- PBM en het gebruik daarvan;
- Doel en uitvoeringsvormen van VGM-overleg, bijvoorbeeld toolboxmeetings, waaraan de uitzendkracht verplicht is deel te nemen.

Verder moet, indien noodzakelijk, medisch onderzoek plaatsvinden en moet de uitzendkracht weten wat de meldingsprocedure is bij ongevallen.

Toolboxmeeting

VGM-bijeenkomsten met een bepaald karakter worden dikwijls 'toolboxmeeting' genoemd. Het is een korte bijeenkomst over veiligheid, gezondheid en milieu in informele sfeer. Deelnemers zijn de leiding en de operationele medewerkers. Het doel van deze interactieve bijeenkomsten is om de deelnemers voor te lichten en ze te motiveren om zich niet onveilig te gedragen en niet onveilig te handelen.

Tewerkstelling

De gemaakte afspraken moeten natuurlijk worden gecontroleerd. Hoe is de opvang in het bedrijf verlopen, hoe was de kennismaking met de chef? Wie zorgde voor instructies over uit te voeren werk en de situatie op de werkplek? Komt de uitvoeringstaak overeen met de opgave en hoe zijn de omstandigheden op de werklocatie? Worden PBM verstrekt en gebruikt?

Van groot belang is natuurlijk ook of de bevoegdheden en medische geschiktheid van de uitzendkracht voor het uitvoeren van risicovolle taken overeenkomen met de daarvoor gestelde eisen.

Taken en verantwoordelijkheden bij ongevallen en verzuim

Uitzendkrachten kunnen ook te maken krijgen met ziekte of ongevallen. Hoe zit het dan met de taken en verantwoordelijkheden?

Ziekteverzuim

De uitzendorganisatie zorgt voor begeleiding bij verzuim en houdt daarbij rekening met de eisen uit de Wet verbetering poortwachter.

Wet verbetering poortwachter

Deze wet heeft, naast het beperken van verzuim en verzuimkosten, als doel de kansen op re-integratie van zieke werknemers binnen of buiten de onderneming te verbeteren. Volgens deze wet moet de uitzendorganisatie (na een uitgevoerde analyse door de bedrijfsarts) een plan van aanpak opstellen voor de re-integratie van de zieke werknemer. Doet de uitzendorganisatie dat niet, dan kan deze verplicht worden het loon een jaar extra door te betalen.

Ongevallen met verzuim

Goed optreden bij ongevallen is een verplichting van het inlenende bedrijf. Het inlenende bedrijf meldt arbeidsongevallen met uitzendkrachten bij de Arbeidsinspectie en voert ongevallenonderzoek uit. Het bedrijf moet een procedure hebben voor melding en registratie van ongevallen en het ongevallenformulier moet volledig en correct worden ingevuld. Alle ongevallen moeten worden geregistreerd en hierover moet jaarlijks een ongevallenstatistiek worden opgesteld. Hierin wordt de ontwikkeling van de IF, de Injury Frequency (dat is het aantal berekende ongevallen per miljoen gewerkte uren) gevolgd. De uitzendorganisatie zorgt voor afhandeling van de ongevallenverzekering.

Evaluatie van uitzendwerk

Evaluëren van uitzendwerk vindt plaats gedurende de uitzendklus, maar is ook een must na afloop. Het is verstandig om een gedegen evaluatie uit te voeren om ervan te leren voor nieuwe uitzendingen.

Zowel het evalueren van de afstemming en afspraken met de inlener als met de uitzendkracht, zijn belangrijk.

- De te evalueren aandachtspunten met de **inlener** zijn:
 - Vakbekwaamheid van de uitzendkracht, diens theoretische kennis, zelfstandigheid en het veilig uitvoeren van taken;
 - Motivatie, houding, communicatie en taalvaardigheid van de uitzendkracht;
 - Het opvolgen van VGM-regels en voorschriften; zich houden aan werkvergunningen en afspraken nakomen;
 - Correct omgaan met gereedschap; zorg voor gereedschap en opruimen;
 - Correct gebruik van PBM, zorg voor PBM en schoonhouden;
 - Zich houden aan werktijden, het werktempo,
 - De nauwkeurigheid van werken en de inzet voor het werk;
 - Stellen van vragen bij onduidelijkheden, melden van afwijkingen, melden van onveilige situaties;
 - Communicatie/contacten met de uitzendorganisatie.

- De te evalueren aandachtspunten met de **uitzendkracht** zijn:

Het gaat om een open gesprek waarbij ook negatieve werkervaringen aandacht kunnen krijgen en de uitzendkracht geïnformeerd wordt over de mening van de inlener, ook op veiligheidsgebied.

Daarbij moet een aantal vragen worden behandeld:

- Hoe effectief waren de introductie en de ontvangen instructies m.b.t. voorschriften en regels (VGM)?
- Wat zijn je ervaringen m.b.t. het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen en werkkleding?
- Hoe heb je de communicatie met contactpersoon en/of direct leidinggevende ervaren?
- Wat is je oordeel over de werksituatie en de werkomstandigheden m.b.t. veiligheid en gezondheid?
- Hoe beoordeel je de uitgevoerde werkzaamheden, het vereiste werktempo?
- Wat vond je van de werkomstandigheden, het toezicht, de werktijden en pauzes?
- Wat is de kwaliteit van voorzieningen zoals kledruimte, kantine, sanitair?
- Hoe was de aandacht voor veilige werkomstandigheden en het toezicht daarop? Was je betrokken bij VGM-instructies, bijeenkomsten zoals toolboxmeetings en startwerk instructie?

Veilige werkuitvoering

Voor de veilige werkuitvoering van de uitzendkracht zijn alle inspanningen nodig die het bedrijf ook levert voor de bescherming van de vaste medewerkers. Basiskennis daarover is opgenomen in het leerboek VOL-VCA. Voor de uitzendkracht geldt dat deze snel in een drukke periode vertrouwd moet

raken met het toepassen van de betreffende procedures, regels en voorschriften in zijn werkuitvoering. Wat extra aandacht hiervoor van de leidinggevende van het inlenende bedrijf en de intercedent van de uitzendorganisatie kunnen ervoor zorgen dat dit proces goed verloopt en de uitzendklus zonder incidenten wordt geklaard.

- **A.01 – 04 Veiligheidssignalering.**

Het is belangrijk dat werknemers zich veilig kunnen gedragen. Maar ze moeten zich ook veilig willen gedragen en zich bewust zijn en worden gehouden van de risico's . Signalering maakt deel uit van de zogenaamde preventie filosofie.

Veiligheidssignalering betreft:

- Mogelijke gevaren
- Opgelegde maatregelen.
- Verplicht dragen van Persoonlijk beschermingsmiddelen. (PBM)
- EHBO en brandbestrijdingsmiddelen.
- Evacuatie wegen.

➤ Dit is een belangrijk onderwerp. In Onderdeel: B Uitvoeren werkzaamheden wordt dieper op dit onderwerp ingegaan.

