**Deskundige bijstand**  
Een werkgever moet zich bij de invulling van een aantal verplichtingen uit de arbowetgeving deskundig laten bijstaan. Deze ondersteuning kan een werkgever inkopen bij een gecertificeerde arbodienst, maar ook een gecertificeerde arbodeskundige volstaat. Dit kan een bedrijfsarts, arbeidshygiënist, veiligheidskundige of arbeids- en organisatiedeskundige zijn.

Hoewel het aandeel dalende is, heeft bijna driekwart (71%) van de bedrijven een contract met een externe arbodienst. Nog eens 9% heeft op een andere manier begeleiding ingeschakeld, bijvoorbeeld via een interne arbodienst of een arbodeskundige. Als een bedrijf gebruik maakt van een externe arbodienst dan wordt dit de vangnetregeling genoemd. Is de begeleiding door het bedrijf zelf georganiseerd dan spreken we van een maatwerkregeling. Van een maatwerkregeling wordt bijna uitsluitend door grote werkgevers gebruik gemaakt. Redenen hiervoor zijn de kosten, het in absolute zin meer voorkomend ziekteverzuim en de mogelijkheden om de dienstverlening op de bijzonderheden van de onderneming aan te passen. Voor kleinere werkgevers geldt dat dreigend langdurig verzuim van het personeel of een personeelslid zeldzaam is of misschien zelfs nooit is voorgekomen. Een vangnetregeling is voor deze werkgever dan praktischer en minder kostbaar.

Een bedrijf moet de gecertificeerde arbodienst of arbodeskundige gebruiken voor:

* het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie;
* de verzuimbegeleiding;
* het preventief medisch onderzoek;
* de functiegerichte aanstellingskeuringen.

De verzuimbegeleiding die in de markt wordt aangeboden, richt zich met name op het volgen van de wettelijke verplichtingen vanuit de Wet verbetering Poortwachter en Wet verbetering procesgang eerste en tweede ziektejaar. Dienstverleners bieden diverse abonnementen aan, van full service-contracten waarin alle wettelijke verplichtingen worden uitgevoerd, tot contracten op verrichtingenbasis die alleen een aansluiting inhouden. Bij een contract op verrichtingenbasis gaat de werkgever extra betalen zodra de dienstverlener in actie moet komen. Het basiscontract is daardoor aanmerkelijk goedkoper dan een full service-contract. Bij langdurig ziekteverzuim kan een werkgever met een dergelijk contract juist weer meer kosten krijgen. Hier staat tegenover dat de dienstverlening bij een full service-contract onder druk kan staan van de marges die de dienstverlener moet maken. Uiteindelijk is de werkgever verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding van zijn zieke werknemers. Interesse in en controle van de geboden begeleiding door de dienstverlener zou daarom voor alle partijen een normale zaak moeten zijn. In de praktijk bestaat er echter vaak een afstand tussen werkgever en arbodienstverlener.