

LOOP HET ARBOCONTRACT NA OP DE NIEUWE EISEN

Kansen door een nieuw contract

Met ingang van 1 juli 2017, als de gewijzigde Arbowet ingaat, wordt een basiscontract ingevoerd met de eisen waaraan een contract met een arbodienstverlener moet voldoen. Wat moet er in dat basiscontract staan en wat betekent dat voor de arbo-professional, de preventiemedewerker en de OR? Zaak om hier nu al over na te denken en te zorgen voor een contract dat het arbobeleid ondersteunt.

Na een lange voorbereiding is het binnenkort eindelijk zo ver: de vernieuwde Arbowet treedt in werking, met als belangrijk onderdeel de invoering van het basiscontract. Dit is een mooie aanleiding om de bestaande praktijk, contracten en afspraken weer eens tegen het licht te houden. Voldoen deze aan de eisen van het basiscontract? Het is tegelijk een kans om aanpassingen door te voeren. Wat is de visie van uw organisatie op arbo en duurzame inzetbaarheid? Welke vragen en specifieke risico's spelen er binnen de organisatie?

Toekomst

Maak als arboprofessionals samen met werknemers, werkgever en dienstverleners een 'agenda voor de toekomst' en leg de rol van de verschillende partijen daarin vast. Het basiscontract is een verplichte overeenkomst tussen werkgever en arbodienstverlener. In het basiscontract zijn de minimale voorwaarden voor arbodienstverlening en de wijze van ondersteuning opgenomen. Dit zijn rechten en plichten voor de werk-

gever, werknemer en de bedrijfsarts. Zoals de term al aangeeft, het gaat om de basis. Er is altijd ruimte om meer in het arbocontract op te nemen dan de wettelijke vereisten. Voor een preventieve aanpak, stimuleren van duurzame

In contract ruimte voor meer dan wettelijke vereisten

inzetbaarheid en goed werkgeverschap kan meer nodig zijn dan het minimum.

Spreekuur

Naast de bekende vier wettelijke taken (ziekteverzuimbegeleiding, arbeidsgezondheidskundig onderzoek, aanstellingskeuringen en het toetsen van en adviseren over de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) waarvoor de werkgever een deskundige moet inschakelen, is een nieuwe vijfde verplichting toegevoegd.

Werkgevers moeten alle werknemers de gelegenheid bieden om een bedrijfsarts via een open spreekuur te consulteren. Dit geldt juist ook voor de werknemer die (nog) niet verzuimt of geen gezondheidsklachten heeft. Om goed zicht te krijgen op de arbeidsomstandigheden en de belasting van het werk, moet de bedrijfsarts de mogelijkheid hebben om iedere werkplek binnen de organisatie te bezoeken. Hij zal dat natuurlijk alleen doen wanneer dat relevant is, bijvoorbeeld op basis van het verzuim of omdat er signalen zijn vanuit het open spreekuur.

Beroepsziekten

De werkgever moet ervoor zorgen dat er afspraken zijn gemaakt met de bedrijfsarts ten aanzien van beroepsziekten. De bedrijfsarts is betrokken bij het voorkomen, signaleren en – waar mogelijk – behandelen van beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen om dit te vertalen naar een preventieve aanpak voor de organisatie of sector. Er komt bijzondere aandacht voor de verplichting van bedrijfsartsen om beroepsziekten sneller op te sporen en te melden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Als na evaluatie in 2020 blijkt dat er geen verbetering is opgetreden, kan besloten worden een bestuurlijke boete in te stellen voor niet-melden.

Preventiemedewerker

In de praktijk adviseert de preventiemedewerker al geregeld arbodienstverleners en werkt waar mogelijk nauw



met hen samen, bijvoorbeeld bij het opstellen en verrichten van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Dat wordt nu ook in de wetgeving vastgelegd, zodat de activiteiten van arbodienstverleners, preventiemedewerker, werknemersvertegenwoordiging (OR of personeelsvertegenwoordiging) en werkgever goed op elkaar kunnen worden afgestemd. De preventiemedewerker krijgt als taak om te adviseren aan en samen te werken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners en met de werknemersvertegenwoordiging.

Instemming

De preventiemedewerker moet voortaan met instemming van de werknemersvertegenwoordiging worden benoemd. Daarbij moet zowel de persoon als zijn positie worden vastgelegd. De werknemersvertegenwoordiging kan zo vinger aan de pols houden: kan de preventiemedewerker zijn taken onafhankelijk uitvoeren? Staat hij als persoon stevig genoeg in zijn schoenen? Krijgt hij een positie waarin hij werkelijk invloed kan uitoefenen? Bij welke overleggen en veranderprocessen in de organisatie is hij betrokken? Zo krijgt de preventiemedewerker dus een prominentere rol met als doel dat hij de werkgever beter kan ondersteunen bij de zorg voor een doeltreffend arbeidsomstandigheden- en preventiebeleid gericht op alle werknemers. Door de wijziging van de Arbowet wordt de mogelijkheid voor werknemers om een second opinion bij een andere bedrijfsarts aan te vragen

Contracten aanpassen

Wanneer bestaande contracten met arbodienstverleners niet aan de eisen van het basiscontract voldoen, krijgen werkgevers nog één jaar de tijd, dat wil zeggen tot 1 juli 2018, om dit aan te passen. Dit gebeurt door een aanvulling op het bestaande contract of door een nieuw contract af te sluiten. Alle nieuwe contracten moeten direct per 1 juli 2017 voldoen aan de wettelijke vereisten.

Professionele rol bedrijfsarts geborgd in basiscontract

In de vernieuwde Arbowet staat dat voor alle vier deskundigen professionele beroepsuitoefening geborgd moet worden via het basiscontract. Wat betreft de bedrijfsarts worden deze punten genoemd:

- 1 Toegang van werknemers tot de bedrijfsarts.
- 2 Toegang van de bedrijfsarts tot alle werkplekken.
- 3 Advisering over preventieve maatregelen.
- 4 Aanbieden van een second opinion.
- 5 Duidelijke klachtenprocedure.
- 6 Samenwerking van de bedrijfsarts met de preventiemedewerker(s) en de OR of Personeelsvertegenwoordiging.
- 7 Procedure voor het melden van beroepsziekten.

over het oordeel van de eerste bedrijfsarts verduidelijkt. De werknemer vraagt de second opinion bij de eigen bedrijfsarts aan. Het gaat om (arbeids)gezondheidskundige vragen waarbij onduidelijkheden blijven bestaan over klachten, vragen en oorzaken van gezondheidsproblemen, al dan niet in relatie tot het werk.

Kosten

De kosten van de second opinion zijn voor rekening van de werkgever. De second opinion wordt uitgevoerd door een bedrijfsarts die werkzaam is bij een andere arbodienst of een andere zelfstandige bedrijfsarts. De afspraken over welke bedrijfsarts(en) of arbodienst(en) die second opinion kunnen verrichten, moeten worden opgenomen in het contract met de arbodienstverlener. De OR of personeelsvertegenwoordiging heeft instemmingsrecht op dit contract, waardoor werknemers op collectief niveau zeggenschap hebben over de selectie van bedrijfsarts(en) of arbodienst(en) die de second opinion kunnen uitvoeren.

Klachten

Een werknemer die twijfels of een klacht heeft over de onafhankelijkheid of dienstverlening van een bedrijfsarts kan dit aankaarten via een verplichte klachtenprocedure en -regeling. Voor gecertificeerde arbodiensten bestaat deze regeling nu al. In de vernieuwde Arbowet zijn alle (dus ook zelfstandige) bedrijfsartsen verplicht om een klachtenprocedure te hebben. Het ontwerp-

besluit over de second opinion en de klachtenprocedure is op 2 juni 2017 door de ministerraad goedgekeurd. Ook op deze onderdelen zal de vernieuwde Arbowet op 1 juli 2017 in werking treden.

Samenwerking

Werkgevers en arboprofessionals moeten dus aan de slag. De werkgever is ervoor verantwoordelijk dat het contract met de arbodienstverlener in ieder geval voldoet aan de wettelijke eisen van het basiscontract. De vernieuwde Arbowet is een mooie kans om de samenwerking tussen werknemer, werkgever, preventiemedewerker en arbodienstverlener te optimaliseren. Vooral op het gebied van preventie is vaak nog veel winst te halen. Als het goed is, biedt het basiscontract daar de aanzet toe.

Dorothe van den Aker is projectmanager bij OVAL, brancheorganisatie voor duurzame inzetbaarheid, info@oval.nl, www.oval.nl.

Verscherpte handhaving

Inspectie SZW heeft mogelijkheden om werkgevers, arbodiensten en bedrijfsartsen sancties op te leggen bij niet naleven van de regelgeving. Bij het niet hebben van een basiscontract bijvoorbeeld. Maar ook bij andere overtredingen van de Arbowet (geen actuele RI&E) kan er direct een boete of andere sanctie worden opgelegd, in plaats van de vroegere waarschuwing-met-herstelkansmogelijkheid.