

Vragen en antwoorden over de nieuwe Arbowet per 1 juli 2017

Meer aandacht voor de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening, de preventie bij werkgevers en de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts. Dit zijn de kernpunten van de vernieuwde Arbowet. Met deze wetswijziging benadrukt de overheid onder andere dat bij inspanningen voor gezond en veilig werken de focus op duurzame inzetbaarheid hoort te liggen. Hieronder staan per onderwerp de meest gestelde vragen en antwoorden over de inhoud van de vernieuwde Arbowet overzichtelijk op een rij.

Wanneer is de vernieuwde Arbowet ingegaan?

De wet is per 1 juli 2017 ingegaan, net als de wijzigingen in het Arbeidsomstandighedenbesluit over de second opinion en de klachtenprocedure.

Wat zijn de belangrijkste wijzigingen van de vernieuwde Arbowet?

- Iedere werknemer krijgt het recht de bedrijfsarts via een open spreekuur te bezoeken (arbeidsomstandighedenspreekuur). Dit geldt dus ook voor de werknemer die nog niet verzuimt of gezondheidsklachten heeft.
- Het verduidelijken van de adviserende rol van de bedrijfsarts, zowel naar de werkgever als naar de werknemer, bij verzuimbegeleiding.
- De bedrijfsarts krijgt de mogelijkheid om iedere werkplek te bezoeken.
- Werknemers krijgen het recht om het oordeel van een bedrijfsarts te laten voorzien van een second opinion door een andere bedrijfsarts.
- Versterking van de positie van de preventiemedewerker en samenwerking met arbodienstverleners.
- Het medezeggenschapsorgaan krijgt instemmingsrecht bij de keuze van de preventiemedewerker en diens rol in de organisatie.
- Er komen minimumeisen voor het contract tussen arbodienstverleners en werkgevers (het basiscontract).
- Er komt bijzondere aandacht voor de verplichting van bedrijfsartsen om beroepsziekten sneller op te sporen en te melden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.
- Inspectie SZW krijgt ruimere sanctioneringsmogelijkheden richting werkgevers, arbodiensten en bedrijfsartsen.

Aan welke eisen moet het basiscontract met een arbodienstverlener voldoen?

Het basiscontract is een verplichte overeenkomst tussen werkgever en arbodienstverlener. Hierin is de wijze van ondersteuning vastgelegd en het bevat de minimale voorwaarden voor arbodienstverlening. Dit zijn rechten en plichten voor de werkgever, werknemer en de bedrijfsarts. Uiteraard blijft de mogelijkheid bestaan om meer te doen. Hiervoor kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt. In het basiscontract staat bij welke taken de werkgever zich in ieder geval moet

laten ondersteunen door een arbodienstverlener of bedrijfsarts. Dit zijn de bestaande wettelijke taken aangevuld met het open spreekuur en de randvoorwaarden voor professionele beroepsuitoefening.

Bestaande wettelijke taken:

- toetsen van en adviseren over de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E);
- deskundige begeleiding bij ziekte;
- aanbieden van (periodiek) arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
- indien relevant het verrichten van wettelijk verplichte aanstellingskeuringen.

De aanvulling van het open spreekuur betekent dat een werknemer niet alleen begeleiding van de bedrijfsarts krijgt als hij al ziek is, maar dat hij ook de bedrijfsarts kan bezoeken voordat er sprake is van verzuim (recht op arbeidsomstandighedenspreekuur).

Met de inwerkingtreding van de vernieuwde Arbowet wordt er een aantal randvoorwaarden voor de professionele beroepsuitoefening van de bedrijfsarts vastgelegd in de wet. Het basiscontract dient specifiek in te gaan op de wijze van uitvoering van de onderstaande punten:

- toegang tot de bedrijfsarts: in het basiscontract moet geformuleerd staan hoe de toegang tot de bedrijfsarts is geregeld;
- advisering door de bedrijfsarts over preventieve maatregelen voor het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid;
- het bieden van toegang voor de bedrijfsarts tot alle werkplekken;
- het aanbieden van een second opinion aan werknemers;
- een duidelijke werkwijze of procedure die beschrijft hoe en waar de werknemer eventuele klachten over de dienstverlening door de bedrijfsarts kan indienen;
- het inrichten van de samenwerking van de bedrijfsarts met de preventiemedewerker(s), het medezeggenschapsorgaan of (als zo'n orgaan ontbreekt) de belanghebbende werknemers;
- het hebben van een procedure voor het melden van beroepsziekten door de bedrijfsarts.

Moeten lopende contracten voor arbodienstverlening worden aangepast?

Bij inwerkingtreding van de nieuwe regels, per 1 juli 2017, geldt een overgangperiode van een jaar. Gedurende die tijd mogen huidige contracten voor arbodienstverlening blijven doorlopen. Sluit een werkgever na 1 juli 2017 een nieuw contract of wordt het contract na 1 juli 2017 binnen het overgangsjaar verlengd, dan moet dit nieuwe of verlengde contract wel aan de nieuwe regels van de vernieuwde Arbowet voldoen. Uiterlijk 1 juli 2018 hoort het contract van uw organisatie in elk geval in overeenstemming te zijn met de nieuwe regels.

Rol van de preventiemedewerker

Wat verandert er in de rol van de preventiemedewerker?

De preventiemedewerker krijgt een prominentere rol met als doel dat deze de werkgever beter kan ondersteunen bij de zorg voor een doeltreffend arbeidsomstandigheden- en preventiebeleid gericht op alle werknemers. Hij krijgt als taak te adviseren aan en samen te werken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners, alsmede de werkgeversvertegenwoordiging. Het advies zal over en weer plaatsvinden. In de vernieuwde Arbowet dient de preventiemedewerker met instemming van de werknemersvertegenwoordiging (ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging), te worden benoemd. Daarbij moet zowel de persoon als diens rol, worden vastgesteld. Dit stelt deze organen in staat om de vinger aan de pols te 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?

Moet elke organisatie een preventiemedewerker hebben?

Elke organisatie moet tenminste één werknemer aanwijzen als preventiemedewerker. Als de organisatie maximaal 25 personen in dienst heeft, dan mag de directeur/werkgever ook eventueel zelf de preventiemedewerker zijn, mits hij over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting beschikt om deze taken naar behoren te vervullen.

Wat moet een preventiemedewerker doen?

De taken van een preventiemedewerker omvatten in ieder geval:

- het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E);
- het adviseren en nauw samenwerken met de werknemersvertegenwoordiging (ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging) over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid;
- de hiervoor genoemde maatregelen, (mede) uitvoeren, dan wel daaraan meewerken.

In de praktijk adviseert de preventiemedewerker geregeld de arbodienstverleners en werkt hij waar mogelijk nauw met hen samen. Dat wordt nu ook in de vernieuwde wetgeving vastgelegd, zodat de activiteiten van arbodienstverleners, preventiemedewerker, werknemersvertegenwoordiging en werkgever goed op elkaar kunnen worden afgestemd.

Bedrijfsarts

Wat verandert er in de rol van de bedrijfsarts in de vernieuwde Arbowet?

De rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding wordt alleen adviserend. In de praktijk kwam het namelijk voor dat de werkgever de verzuimbegeleiding geheel aan de bedrijfsarts overliet. De bedrijfsarts kwam dan voor een afweging te staan waarbij het risico bestond dat de belangen van de werkgever zwaarder werden gewogen. Het verduidelijken van de adviserende rol moet eraan bijdragen dat de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts meer wordt gewaarborgd.

Wat houdt de vrije toegang tot de werkvloer in voor de bedrijfsarts?

De bedrijfsarts krijgt de mogelijkheid om elke werkplek in de organisatie te bezoeken, als dat relevant is. De bedrijfsarts zal langs willen komen als bijvoorbeeld het verzuim of signalen vanuit een open spreekuur daar aanleiding voor geven. De vrije toegang tot de werkvloer zorgt ervoor dat hij beter organisatiebreed en preventief kan adviseren. Het kan ook zo zijn dat de bedrijfsarts vraagt om een andere deskundige dit onderzoek te laten doen of de werkgever daartoe adviseert.

Wat houdt het open spreekuur bij een bedrijfsarts precies in?

Door de wijziging van de Arbowet krijgen werknemers, die nog niet verzuimen of gezondheidsklachten hebben, de gelegenheid om de bedrijfsarts te consulteren over gezondheidsvragen in relatie tot het werk. Een werknemer mag hiervan gebruikmaken zonder dat u hiervoor toestemming geeft. Ook wordt u hierover niet geïnformeerd. Het is aan de werkgever om alle werknemers in zijn organisatie van deze preventieve mogelijkheid op de hoogte te brengen.

Wat houdt de klachtenprocedure in?

De bedrijfsarts hoort straks volgens de wet een klachtenregeling te hebben. Deze procedure moet voor iedereen kenbaar zijn en in de procedure staat omschreven hoe het ontvangen, onderzoeken en beoordelen van de klacht verloopt. Voor gecertificeerde arbodiensten bestaat deze regeling nu al.

Wat houdt het melden van beroepsziekten in?

De bedrijfsarts dient bijzondere aandacht te besteden aan de verplichting om beroepsziekten sneller op te sporen, te onderkennen, te diagnosticeren en te melden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). De wijze waarop bovengenoemde activiteiten vormgegeven worden, moeten in het basiscontract worden opgenomen.

Werknemers

Wat verandert er voor werknemers?

De vernieuwde Arbowet geeft werknemers onder andere op onderstaande punten meer rechten.

- Zij krijgen het recht om uit eigen beweging langs te gaan bij de bedrijfsarts, door gebruik te maken van het open spreekuur.
- Bij twijfel over de juistheid van het advies van de bedrijfsarts kan de werknemer een second opinion aanvragen.
- Werknemers krijgen, via het medezeggenschapsorgaan, instemming bij de keuze van de preventiemedewerker en diens rol in de organisatie.

Wat is geregeld over de second opinion voor werknemers?

- De werknemer doet het verzoek om een second opinion aan de bedrijfsarts en die verwijst hem of haar door naar een andere bedrijfsarts.
- De bedrijfsarts honoreert dit verzoek in principe altijd, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om dat niet te doen. Bijvoorbeeld omdat er geen enkele grond bestaat voor dit verzoek of als herhaaldelijk onnodig of oneigenlijk gebruik van de second opinion dreigt te worden gemaakt.
- De bedrijfsarts kan een second opinion ook aan de werknemer aanbieden als de situatie hierom vraagt. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer de bedrijfsarts niet over de specifieke kennis beschikt die nodig is om een beroepsziekte vast te stellen. Het blijft hierbij aan de werknemer zelf om te bepalen of er een andere bedrijfsarts wordt geraadpleegd.
- Indien het contract meerdere bedrijfsartsen of arbodiensten voor een second opinion bevat heeft de werknemer het recht om zelf de second opinion bedrijfsarts te kiezen
- De kosten voor de second opinion zijn voor rekening van de werkgever, tenzij de werknemer kiest voor een bedrijfsarts die niet in het contract met de arbodienst of bedrijfsarts is opgenomen en de werkgever er niet mee akkoord gaat de kosten voor zijn rekening te nemen.
- De second opinion en informele collegiale ondersteuning zoals in de praktijk nu al voorkomt, kunnen naast elkaar bestaan. In de toelichting op het Arbeidsomstandighedenbesluit is hierover een passage opgenomen.

Vervangt de second opinion het deskundigenoordeel van het UWV?

Nee, hierna worden de verschillen tussen de second opinion en het deskundigenoordeel op een rijtje gezet.

Second opinion	Deskundigenoordeel
-----------------------	---------------------------

De second opinion biedt de mogelijkheid om een breder palet aan vragen voor te leggen aan de bedrijfsarts.	Mogelijkheid om het re-integratieproces recht te trekken als dat stagneert tijdens de eerste 2 ziektejaren.
Het wordt doorgaans aangevraagd als er onduidelijkheden blijven bestaan over klachten, vragen en oorzaken van gezondheidsproblemen al dan niet in relatie tot het werk. Het betreft hier (arbeids)gezondheidskundige vragen.	Dit komt voor indien de werkgever en werknemer een verschil van inzicht hebben over de arbeidsgeschiktheid van de werknemer, de aanwezigheid van passende arbeid in het bedrijf van de werkgever of de re-integratie inspanningen van werkgever of werknemer.
Indien er sprake is van ziekteverzuim zal dit doorgaans in een vroeg stadium plaatsvinden. Bijvoorbeeld al bij het stellen van de (werk)diagnose.	Dit komt voor indien de werkgever en werknemer een verschil van inzicht hebben over de arbeidsgeschiktheid van de werknemer, de aanwezigheid van passende arbeid in het bedrijf van de werkgever of de re-integratie inspanningen van werkgever of werknemer.
Aanvraag alleen op initiatief van de werknemer. De werkgever betaalt voor de second opinion.	Aanvraag op initiatief van werknemer of werkgever. De aanvrager is degene die ook betaalt.
Uitgevoerd door een andere bedrijfsarts.	Uitgevoerd door een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige van het UWV.

Wie betaalt de kosten van een second opinion?

De kosten van een second opinion zijn voor de werkgever.

Ziet een werkgever op de factuur welke werknemer een second opinion heeft aangevraagd?

Een second opinion is anoniem. De werkgever ziet op de factuur uitsluitend het aantal second opinions, niet welke werknemer(s) deze hebben aangevraagd.

Toezicht en handhaving

Wat houden toezicht en handhaving in?

De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW) krijgt meer mogelijkheden om werkgevers, arbodiensten en bedrijfsartsen sancties op te leggen bij het niet naleven van de regelgeving en het basiscontract.

Hoe gaat de Inspectie SZW de ruimere sanctioneringsmogelijkheden toepassen? Bijvoorbeeld het niet hebben van een basiscontract arbodienstverlening?

Op basis van de nieuwe Arbowet moet de Inspectie soms verplicht een maatregel opleggen. Het niet hebben van een basiscontract is daar een voorbeeld van. Indien het basiscontract niet volledig is, zal de Inspectie mogelijk een eis van naleving vorderen. Voor het overige is dit ter beoordeling en beantwoording door de inspectie.

Is de adviserende rol van de bedrijfsarts voldoende voor de werkgever om beroepsziekten aan te pakken?

Het signaleren en melden van beroepsziekten was altijd al een taak van bedrijfsartsen. De nieuwe Arbowet voegt daaraan toe dat het niet melden van een beroepsziekte door de Inspectie wordt gezien als een overtreding van de Arbowet.

Hoe wordt er getoetst (en door wie) of een werkgever voldoet aan de nieuwe Arbowetgeving? Wat is de verwachting in de zin van handhaving? Focus op bepaalde sectoren?

De inspecteur van Inspectie SZW controleert of een bedrijf of instelling een goed arbeidsomstandighedenbeleid voert. Er zijn geen specifieke sectoren benoemd waarop toezicht en handhaving zal plaatsvinden. Er worden geen sectoren uitgezonderd. Indien er door de inspecteur één of meer overtredingen zijn waargenomen, kan er een boete of een andere sanctie worden opgelegd.