

Wijzigingen arbowet 1 juli 2017

Per 1 juli 2017 wordt de arbowet ingrijpend gewijzigd. Gemakshalve zullen we ook in het vervolg de benaming “arbowet” gebruiken, want de officiële benaming bekt nogal onhandig. Die luidt namelijk: “wijziging van de arbeidsomstandighedenwet in verband met versterking van de betrokkenheid van de werkgevers en de werknemers bij de arbodienstverlening, de preventie in het bedrijf of de inrichting van de werkgever en de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts, en enige andere wijzigingen”.

Doel

Het optimaliseren van de preventie waardoor het ziekteverzuim verder daalt en duurzame inzetbaarheid wordt vergroot.

Wijzigingen

- Versterking van de positie van de **preventiemedewerker** en de samenwerking met arbodienstverleners
- Verduidelijking van de **adviserende rol van de bedrijfsarts** bij verzuimbegeleiding
- Verbeteren van de **toegang tot de bedrijfsarts** voor medewerkers
- **Basiscontract arbodienstverlening**
- Meer mogelijkheden voor **handhaving**

Versterking positie preventiemedewerker

De preventiemedewerker heeft als taak de werkgever te ondersteunen bij de zorg voor de dagelijkse arbeidsveiligheid en gezondheid van alle medewerkers. Wettelijk zijn aan de preventiemedewerker de volgende drie taken toebedeeld:

- Het (mede) opstellen en uitvoeren van de risico-inventarisatie en – evaluatie (RI&E)
- Het adviseren en nauw samenwerken met het medezeggenschapsorgaan (OR/PVT) over te nemen maatregelen voor een goed arbobeleid.
- Deze maatregelen (mede) uitvoeren

De werkgever heeft de instemming nodig van de OR/PVT bij zowel de keuze van de persoon van de preventiemedewerker als over de positionering van de preventiemedewerker in de organisatie.

OR/PVT bespreekt ten minste één keer per jaar de stand van zaken op het terrein van gezond en veilig werken in het bedrijf met de preventiemedewerker, de werkgever en de arbodienst of de bedrijfsarts.

De preventiemedewerker vervult daardoor een belangrijke rol bij de preventie in het bedrijf.

Positie en rol van de bedrijfsarts

- De bedrijfsarts heeft uitsluitend een adviserende rol bij de verzuimbegeleiding van individuele werknemers
- De werkgever blijft verantwoordelijk voor de begeleiding van de werknemers en wordt daarbij geadviseerd over de meest wenselijke handelswijze

Noot: De bedrijfsarts kan in bepaalde situaties aansprakelijk worden gesteld voor onvolledige of onjuiste advisering.

- De mogelijkheid om een bedrijfsarts te consulteren wordt nu voor alle werknemers bij wet vastgelegd. Dit maakt het mogelijk de bedrijfsarts te consulteren voordat klachten leiden tot verzuim.
- Inrichting:
 - adequate toegang tot de bedrijfsarts of arbodienst
 - faciliteit voor iedere werknemer, zonder toestemming werkgever
 - geen onnodige drempels m.b.t. plaats en tijdstip van het consult
 - werkgever wordt niet geïnformeerd over het consult.

Noot: arbodienstverleners beraden zich nog hoe dit moet t.a.v. de facturering richting werkgever. Er zullen weinig werkgevers bereid zijn om facturen te betalen zonder dat zij kunnen nagaan of hier een verrichting tegenover heeft gestaan.

Uitbreiding van taken van de bedrijfsarts

- Het bezoeken van de werkplek
- Second opinion bij andere bedrijfsarts of UWV

Noot: de andere bedrijfsarts mag niet tot dezelfde arbodienstverlener behoren.

- Klachtbehandeling (interne klachtenregeling)
- Overleg met OR/PVT (minimaal 1x per jaar)
- Meer aandacht voor beroepsziektes

De bedrijfsarts mag deze taken delegeren aan een verzuimconsulent, inzetbaarheidscoach of casemanager, waarbij de bedrijfsarts wel verantwoordelijk blijft voor de medische aspecten van de verzuimbegeleiding.

Rol van OR/PVT

- Mogelijkheid tot overleg met de arbodienst of bedrijfsarts
- Instemmingsrecht bij de benoeming van de preventiemedewerker

De preventiemedewerker geniet ontslagbescherming volgens artikel 7:670 lid 10c van het BW

Basiscontract arbodienstverlening

In de wet zijn een aantal minimum vereisten opgenomen waaraan een contract met een arbodienst(verlener) moet voldoen:

- Ondersteuning bij
 - toetsen van risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E)
 - deskundige begeleiding bij ziekte
 - aanbieden van (periodiek) arbeidsgezondheidskundig onderzoek
 - verrichten van wettelijk verplichte aanstellingskeuringen
 - bieden van doeltreffende toegang tot consultatie van de bedrijfsarts door werknemer
- De eis dat arbodienstverleners op professionele wijze hun werk kunnen uitvoeren.

Handhaving vindt plaats door Inspectie SZW. Voor lopende contracten met arbodienstverleners geldt een overgangsperiode van één jaar, te rekenen vanaf 1 juli 2017.

In een contract met een arbodienst(verlener) moeten minimaal de volgende aspecten zijn opgenomen:

- Toegang tot bedrijfsarts
- Overleg medezeggenschapsorgaan met preventiemedewerker
- Bezoek van de werkplek
- Second opinion
- Klachtenprocedure
- Melden beroepsziekten
- Advisering over preventie

Vangnet- of maatwerkregeling?

- Bij de vangnetregeling wordt een contract gesloten voor een dienstenpakket met een gecertificeerde arbodienst.
- Bij de maatwerkregeling organiseert de werkgever de deskundigheid voor de kerntaken zelf.
- Binnen zowel de vangnetregeling als de maatwerkregeling maken werkgevers de keuze hoe het contract met hun arbodienstverlener eruit ziet.

Second opinion, hoe werkt dat?

- second opinion bij een bedrijfsarts buiten de organisatie van de arbodienst waarmee de werkgever een basiscontract heeft afgesloten.
- basiscontract met zelfstandige bedrijfsarts? bij second opinion andere bedrijfsarts.
- oordeel tweede bedrijfsarts, over bedrijfsgeneeskundig vraagstuk, uitsluitend op **initiatief van de werknemer**.
- Second opinion versus Deskundigenoordeel

Tips

- Zoek maatwerk: zorg dat de diensten aansluiten op de visie en prioriteiten van uw organisatie
- Betrek medewerkers bij de keuzes, bij voorbeeld door een commissie in te stellen
- Maak een korte lijst van de eisen die u aan de arbodienstverlener stelt
- Maak het persoonlijk! Contacten zijn minstens zo belangrijk als contracten

Noot: Bepaal samen met de commissie wat voor u belangrijk is op basis van een aantal vragen: hoe hoog is de leeftijdsopbouw, is er sprake van psychisch of fysiek belastend werk, hoe wordt de werkdruk ervaren, hoe hoog is het huidig verzuim en de verzuimfrequentie?

- Check de inhoud van uw huidige contract. Voldoe minimaal aan de wettelijke eisen van het basiscontract
- Regel het recht op een second opinion en een klachtenregeling
- Zorg dat werknemers toegang hebben tot de bedrijfsarts
- Borg de positie van de preventiemedewerker
- Waarborg de privacy van gegevens
- Evalueer periodiek het contract