
Document



Nieuwe invulling arbodienstverlening

Per 1 juli 2017 wordt de nieuwe Arbowet van kracht.

Uitgangspunt voor de aanpassingen is dat de arbodienstverlening door de deskundigen, de preventiemedewerker en de bedrijfsarts/ arbodienst in het bijzonder, zodanig dient te zijn ingericht, aangestuurd en uitgevoerd, dat dit optimaal bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemers en het voorkomen van arbeid gerelateerd verzuim. De regering spreekt in dit verband ook wel van de versterking van bedrijfsgezondheidszorg.

Ook dient volgens de regering de betrokkenheid van werkgever en werknemers, in de vorm van de OR/PVT, en bij het ontbreken daarvan de betrokken werknemers, bij de arbodienstverlening groter te worden.

Daarnaast bieden de nieuwe regels verdere waarborgen voor de preventiemedewerker en de bedrijfsarts om hun verantwoordelijkheden, rollen en werkzaamheden op een professionele, deskundige, zelfstandige en onafhankelijke wijze te kunnen uitvoeren.

Hierna volgt een overzicht van de wijzigingen.

Actieve rol en de bijzondere, onafhankelijke, positie van de preventiemedewerker

In artikel 13 van de Arbowet zijn de rol en taken van de preventiemedewerker ¹ vastgelegd. De preventiemedewerker is verantwoordelijk voor het uitvoeren, up- to date houden en laten toetsen van de risico-inventarisatie en evaluatie en de implementatie van het plan van aanpak. Daarnaast

¹ Uitgangspunt van de Arbowet is dat de werkgever zich moet laten bijstaan door en/of adviseren door deskundige werknemers en/of deskundige van buiten. In de eerste plaats gaat het daarbij om de werknemers, die benoemd zijn tot preventiemedewerker. Bedrijven vanaf 25 werknemers dienen een of meer preventiemedewerkers te benoemen. Daarnaast bevat de wet een regeling **aanvullende deskundige** bijstand op het gebied van preventie en bescherming. De bekendste, en in verband met de wetwijzigingen de relevante aanvullende deskundige is, de bedrijfsarts. Andere aanvullende deskundigen kunnen zijn; de veiligheidskundige, de arbeid hygiënist, arbeidskundige, arbo- verpleegkundige, bedrijfsmaatschappelijk werker, ergonomoom etc.

Voor wat betreft de aanvullende deskundige advies kan gekozen worden voor:

- De maatwerkregeling, waarbij afzonderlijke afspraken worden gemaakt over inzet van de aanvullende deskundige(n) (art. 14 Arbowet) of
- De vangnet regeling, waarbij gebruik wordt gemaakt de diensten van een gecertificeerde arbodienst (art. 14a Arbowet). In dat geval werkt de bedrijfsarts bij/ voor de arbodienst.

heeft de preventiemedewerker een rol in de voorlichting aan medewerkers over het veilig en gezond werken en fungeert hij als klankbord bij vragen. Hij brengt verslag uit aan de directie over zijn activiteiten en geeft waar nodig adviezen aan directie en het medezeggenschapsorgaan over verbeteringen en maatregelen op het terrein van arbeid gerelateerde veiligheid en gezondheid.

Om een effectieve invulling van de rol van preventiemedewerker te borgen, voorziet de wet in de volgende aanvullende bepalingen:

- Werkgever en ondernemingsraad/ PVT dienen gezamenlijk een opvatting te ontwikkelen over het takenpakket, de kwalificaties, de persoon en de positionering van de preventiemedewerker binnen de organisatie van werkgever;
 - Welke deskundigheid, ervaring en uitrusting vereist is, is mede afhankelijk van zijn de aard van de bedrijfsprocessen en de daaraan verbonden veiligheids- en gezondheidsrisico's
- De OR/PVT heeft instemmingsrecht overeenkomstig de Wet op de ondernemingsraden met betrekking tot de benoeming van de (nieuwe) preventiemedewerker.
- De preventiemedewerker rapporteert aan directie en medezeggenschapsorgaan/ de overlegvergadering; de overlegvergadering wordt medeverantwoordelijk voor het goed functioneren van de preventiemedewerker.
- De preventie medewerker dient een centrale rol gaan spelen in het bespreekbaar maken en voorkomen of beperken van arbeid gerelateerde gezondheids- en veiligheidsrisico's.
- De preventie medewerker heeft een zelfstandige bevoegdheid om te overleggen met, advies te geven of te vragen en samen te werken met de bedrijfsarts/ arbodienst en andere arbodienstverleners, die voor de onderneming werken.

Preventiemedewerkers die bij het in werking treden van de wet reeds benoemd zijn, hoeven niet opnieuw benoemd te worden.

Wijzigingen in rol bedrijfsarts

De wettelijke rol van de bedrijfsarts wordt die van **onafhankelijk adviseur** voor werkgever en werknemer in plaats van het verlenen van bijstand. Op dit moment zijn er bedrijven die de verzuimbegeleiding overlaten aan de bedrijfsarts. Dat is echter niet in lijn met de wetgeving. Daarom wordt expliciet in de wet opgenomen dat de bedrijfsarts de adviseur is van werkgever en werknemer.

De wettelijke rol van de bedrijfsarts wordt groter. Naast de advisering rond het verzuim en de re-integratie van zieke werknemers, het uitvoeren van arbeidsgezondheidskundig onderzoek en het uitvoeren van aanstellingskeuringen. Ook heeft de bedrijfsarts als formele taak om beroepsziekten op te sporen, te onderkennen, te diagnosticeren en te melden volgens de ministeriele regeling.

Nieuw is de volgende rol:

- De consultatie van de bedrijfsarts door werknemers met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid, anders dan de verzuim/re-integratie advisering.
 - In veel bedrijven kunnen werknemers de bedrijfsarts al preventief raadplegen. Deze mogelijkheid is nu in de wet verankerd.

De wet bevat vervolgens een aantal bepalingen over de wijze waarop de bedrijfsarts zijn rol als adviseur dient in te vullen. De advisering dient doeltreffend te worden uitgevoerd, en de bedrijfsarts dient zodanig te zijn toegerust, en voldoende gelegenheid/ tijd om zijn advieswerk naar behoren te doen.

Hier komen nog de volgende bepalingen bij:

- Er is een doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts.
 - o Werknemers moeten daarvan op de hoogte zijn en de gelegenheid krijgen.
- De bedrijfsarts is in de gelegenheid iedere arbeidsplaats/ werkplek waar de werknemers hun werk uitvoeren te bezoeken.
- De bedrijfsarts werkt positief mee aan een verzoek van een werknemer om een tweede opinie van een andere bedrijfsarts, als de werknemer twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten.
 - o Zie onderdeel Besluit
- De bedrijfsarts heeft een adequate procedure voor het afwikkelen van klachten van werknemers.
 - o Zie onderdeel ontwerpbesluit
- De bedrijfsarts adviseert over preventieve maatregelen betreffende het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid.
- De bedrijfsarts (en de andere aanvullende deskundige personen) dient nauw samen te werken, en desgevraagd deskundig advies te geven aan de preventiemedewerkers, het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan met de belanghebbende werknemers inzake te nemen, genomen, en uit te voeren maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid.

Basis contract met bedrijfsarts/ arbodienst

In de huidige wet staat dat de afspraken over de organisatie en inzet van aanvullende deskundige personen/ arbodienst schriftelijk dienen te worden vastgelegd. In de nieuwe wet dienen de afspraken in een **overeenkomst** te worden vastgelegd.

In de nieuwe wet worden minimumeisen gesteld aan het contract tussen arbodienstverlener en werkgever. In de overeenkomst dienen alle (huidige en nieuwe) wettelijke taken aan bod te komen en dient te worden vastgelegd welke afspraken werkgever en bedrijfs/arbodienst daarover maken. Het gaat hierbij om de volgende taken/aspecten:

- Ziekteverzuimbegeleiding
- Toetsen van en adviseren over de Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)
- het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)
- aanstellingskeuringen/ gezondheidskeuringen voor specifieke functies
- Toegang tot de bedrijfsarts
- Overleg met OR en preventiemedewerker
- Bezoeken aan werkplek door bedrijfsarts
- Second opinion bij een andere bedrijfsarts
- Klachtenprocedure
- Melding beroepsziekten
- Advisering aan werkgever door bedrijfsarts over preventie

Daarnaast dient te worden overeengekomen dat de arbodienstverlener (arbodienst/ bedrijfsarts) het werk op een professionele wijze kan uitvoeren, hetgeen betekent dat er principe afspraken dienen

te worden gemaakt over gelegenheid/ tijd/ voorzieningen en de middelen/ budgetten die daartoe nodig zijn.²

M.b.t. deze overeenkomst geldt het instemmingsrecht van de OR/ adviesrecht van de PVT.

Basisplus contract

Partijen staat het vrij om meer taken in het contract op te nemen. U kunt bijvoorbeeld denken aan aanvullende periodieke preventie gerichte medische onderzoeken (PMO's) voor alle werknemers, leefstijl coaching en trainingsfaciliteiten t.b.v. ergonomisch werken of het leren hanteren van een effectieve werkstijl.

We spreken dan van een basisplus contract.

Tot 1 juli 2018 de tijd om een nieuwe overeenkomst aan te gaan

Vanaf de inwerking treding van de nieuwe regels, hebben krijgen werkgevers 1 jaar de tijd om een overeenkomst te sluiten, die voldoet aan de nieuwe eisen.

Handhaving door Inspectie SZW

De Inspectie SZW is belast met de handhaving en is gerechtigd sancties op te leggen als de Arbowet wordt overtreden.

Op een aantal punten wordt het sanctiebeleid verscherpt.

- De werkgever die geen overeenkomst heeft, krijgt een boete opgelegd.
- Als er wel een contract ligt, maar dat voldoet niet aan de wettelijke vereisten, dan volgt een waarschuwing of een eis tot naleving.
- Als de bedrijfsarts zijn wettelijk verplichte taken verzaakt, zoals het meewerken aan een second opinion of niet beschikt over of in strijd handelt met een adequate klachten-procedure, of wanneer het medezeggenschapsorgaan geen kopie van het gegeven advies over de RIE ontvangt, is dat een overtreding en kan de Inspectie SZW een eis tot naleving opleggen.
- Het niet melden door de bedrijfsarts van een beroepsziekte levert een boete op. Dat geldt ook voor het geval de arbodienst geen medewerking verleent aan de melding of daartoe drempels opwerpt.

Besluit second opinion andere bedrijfsarts en klachtenregeling

Op 19 juni 2017 is het Arbeidsomstandighedenbesluit gepubliceerd over de raadpleging van een andere bedrijfsarts en de klachtenprocedure.

Raadpleging van een andere bedrijfsarts door de werknemer: procedure second opinion

De werknemer die twijfelt aan het advies van de bedrijfsarts kan verzoeken om een raadpleging van een andere bedrijfsarts, als de werknemer twijfelt aan de juistheid van het gegeven advies.

De te raadplegen andere bedrijfsarts mag niet werkzaam zijn bij dezelfde arbodienst/ organisatie, als waar de eerste bedrijfsarts werkt.

De werkgever bepaalt met instemming van OR/PVT welke bedrijfsarts/ arbodienst de tweede opinie mag geven, mede met het oog op kwaliteit, beschikbaarheid en kosten. Wie de werknemer kan raadplegen voor een second opinion is vastgelegd in de overeenkomst/ basiscontract tussen werkgever en arbodienst.

² Voor een checklist basiscontract, zie www.oval.nl

De werknemer moet zijn verzoek voor een tweede opinie richten aan de eerste bedrijfsarts. Hij kan dat bijvoorbeeld doen als hij twijfelt aan het advies (proces en uitkomst) van de eerste bedrijfsarts over welke werkzaamheden/ handelingen hij nog kan doen of het werkhervattingsadvies of als hij twijfelt over het advies naar aanleiding van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek of een preventieve consultatie. De uitslag van een aanstellingskeuring valt niet onder deze regeling.

De kosten van de second opinion komen voor rekening van de werkgever. Als de werknemer zelf een andere bedrijfsarts kiest, moet de werknemer de kosten ervan zelf betalen, tenzij de werkgever erin toestemt om de kosten te vergoeden.

Als de werknemer daarom verzoekt, schakelt de eerste bedrijfsarts zo snel mogelijk de andere bedrijfsarts in met het verzoek om een tweede advies te geven.

Alleen bij zwaarwegende argumenten, kan de eerste bedrijfsarts weigeren mee te werken aan het verzoek van de werknemer, in welk geval de bedrijfsarts zijn weigering, schriftelijk, moet motiveren. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn bij oneigenlijk of herhaaldelijk onnodig gebruik.

Als de werknemer daartoe verzoek en/of toestemming verleent, verstrekt de eerste bedrijfsarts alle relevante beschikbare informatie aan de tweede arts, zowel medische informatie als informatie over het werk.

Daarna doet de tweede arts al het nodige, zoals onderzoek/ consultatie werknemer, uitwisseling met behandelend circuit etc. dat nodig is voor een onderbouwd advies, brengt het advies uit aan de werknemer en bespreekt dat met hem/haar.³

De werknemer bepaalt dan of het advies beschikbaar wordt gesteld aan de eerste bedrijfsarts. Zo ja dan reageert de eerste bedrijfsarts binnen redelijke termijn en laat hij weten of hij het tweede advies geheel of gedeeltelijk overneemt of niet wil overnemen.

Als aan de uitvoering van de second opinion verdere begeleiding van de werknemer nodig is, zoals dat het geval kan zijn bij verzuimbegeleiding, wordt deze hervat door de eerste bedrijfsarts.

Als de werknemer kort gezegd ontevreden is over de eerste bedrijfsarts omdat deze onvoldoende rekening houdt met het tweede advies en om die reden wil afzien van verdere begeleiding door de eerste bedrijfsarts, meldt hij dat aan de bedrijfsarts. De eerste bedrijfsarts wordt dan geacht de begeleiding over te dragen. Dat kan aan de arts zijn die de tweede opinie gaf of een andere bedrijfsarts van de arbodienst waarmee de werkgever een contract heeft. Hiervan wordt de werkgever op de hoogte gebracht.

Als de eerste arts niet wil meewerken aan de overdracht dan kan de werknemer dit melden bij de werkgever of een klachtenprocedure starten.

Klachtenprocedure

Elke bedrijfsarts dient te beschikken over een klachtenprocedure, waarmee werknemers de gelegenheid wordt geboden een klacht in te dienen naar aanleiding van de behandeling door de bedrijfsarts.⁴

³ Opgemerkt zij nog dat de second opinion geen opschortende werking heeft ten opzichte van de afspraken tussen werkgever en werknemer, die zij naar aanleiding van het eerste advies hebben gemaakt

⁴ Klachten over de aanstellingskeuring vallen hier niet onder. Daarvoor is kan de werknemer een klacht indienen bij de commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen.

De mogelijkheid om een klacht in te dienen is voorbehouden aan de werknemer en geldt niet voor de werkgever.

In de procedure dient te staan:

- op welke wijze een klacht van de werknemer wordt ingediend,
- op welke wijze de klacht wordt ontvangen, onderzocht en beoordeeld,
- de wijze waarop en beslissing over de klacht wordt genomen en
- de wijze wordt verzekerd dat eventuele naar aanleiding van de beslissing over de klacht genomen maatregelen worden uitgevoerd.

Het ontvangen, onderzoeken en begeleiden en het beslissen over de klacht dient plaats te vinden door niet bij de klacht betrokken personen. Dus niet door de bedrijfsarts zelf of iemand die werkt voor de werkgever als het een interne arbodienst betreft of voor de betrokken bedrijfsarts/arbodienst.

In het kader van de zorgvuldige behandeling van de klacht dienen zowel de werknemer als de bedrijfsarts op wie de klacht betrekking heeft, gehoord te worden.

De indiener van de klacht dient geïnformeerd te worden over de ontvangst van de klacht, en de voortgang van de klachtbehandeling. Ook dient de indiener met redenen omkleed te worden medegedeeld tot welk oordeel het onderzoek naar de klacht heeft geleid en welke beslissing is genomen. Indien van toepassing wordt ook medegedeeld binnen welke termijn maatregelen waartoe besloten, worden gerealiseerd.

Naast deze klachtenprocedure kan een ontevreden werknemer zich ook rechtstreeks wenden tot het medisch tuchtcollege of een schadevergoeding eisen in een civiele procedure.

Recht op inzage en afschrift werknemer

In de nieuwe wet is nog explicieter vermeld dat de werknemer het recht van inzage en afschrift heeft in zijn medische dossier, de resultaten van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek en in lijsten of registers die verband houden met de blootstelling aan kankerverwekkende stoffen, asbest, biologische agentia e.d.

Wat zijn de gevolgen voor bestaande contracten met arbodienstverleners?

In de eerste plaats zullen werkgever en medezeggenschapsorgaan in gesprek dienen te gaan over de toepassing van de nieuwe regels binnen het bedrijf.

Ook zullen er gesprekken op gang komen met de bedrijfsartsen en/of de arbodiensten om te komen tot overeenkomsten/ contracten, die aan de nieuwe eisen voldoen. Zoals eerder gememoreerd, heeft u daarvoor maximaal een jaar de tijd. Als het huidige contract voor een jaar na in werking treding eindigt, is de einddatum van dat contract het goede moment om een overeenkomst aan te gaan die voldoet aan de wensen en belangen van partijen en de nieuwe wettelijke eisen.

Sommige arbodienstverleners werken al met overeenkomsten, die in veel voldoen aan de nieuwe eisen. Toch is het raadzaam het dienstverleningspakket en de voorwaarden opnieuw te beoordelen en om te controleren of in alle opzichten wordt voldaan aan de nieuwe regels.

Bronnen:

Wet van 25 januari 2017, houdende wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de versterking van de betrokkenheid van de werkgevers en 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 wijzigingen, Staatsblad jaargang 2017, 22

35375, Memorie van toelichting bij het wetsvoorstel, december 2015

Besluit 8 juni 2017 tot wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit

Arbeidsomstandighedenwet