

Vragen en antwoorden vernieuwde Arbowet 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 ligt. Hierna staan de meest gestelde vragen en antwoorden over de inhoud van de vernieuwde Arbowet per onderdeel overzichtelijk voor u op een rij.

Algemeen

➔ Sinds wanneer is de vernieuwde Arbowet van kracht?

Op 24 januari 2017 heeft de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel om de Arbeidsomstandighedenwet te wijzigen. Eind 2016 heeft een openbare internetconsultatie plaatsgevonden over het ontwerpbesluit tot wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit over de second opinion en de klachtenprocedure. De reacties waren voor het ministerie van SZW aanleiding om het ontwerp van het Arbeidsomstandighedenbesluit op enkele inhoudelijke punten aan te passen of van een nadere toelichting te voorzien.

De ministerraad is op 2 juni 2017 akkoord gegaan met de gewijzigde tekst van het Arbeidsomstandighedenbesluit. Op 19 juni 2017 is de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet officieel gepubliceerd in het Staatsblad door het Ministerie van SZW. Dat betekent dat de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet volledig in werking is sinds 1 juli 2017.

➔ Wat is de centrale gedachte achter de vernieuwde Arbowet?

Mensen een leven lang optimaal laten werken, op een veilige, gezonde en productieve manier: dat is altijd het doel van de Arbowetgeving geweest. De arbeidsmarkt verandert en de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking wordt van steeds groter belang. Het pakket wijzigingen probeert onder andere de aandacht hiervoor verder te versterken. Het is de bedoeling dat werkgevers, naast alle aandacht voor re-integratie bij ziekte, vooral ook energie steken in het duurzaam inzetbaar houden van alle werkenden in Nederland.

De focus ligt dus op preventie: voorkomen dat mensen ziek worden, vastlopen of anderszins uitvallen. Vanuit de gedachte dat dit op alle werknemers het grootste positieve effect heeft, en uiteindelijk ook het meest in het belang is van werkgevers. Verder heeft de wijziging van de Arbowet tot doel de betrokkenheid van de werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening te versterken en de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts wettelijk te verankeren.

➔ Wat zijn de belangrijkste wijzigingen van de vernieuwde Arbowet?

- o Iedere werknemer heeft het recht de bedrijfsarts via een open spreekuur te bezoeken (arbeidsomstandigheden spreekuur). Dit geldt dus ook voor de werknemer die nog niet verzuimt of gezondheidsklachten heeft.
- o Het verduidelijken van de adviserende rol van de bedrijfsarts, zowel naar de werkgever als naar de werknemer, bij verzuimbegeleiding.
- o De bedrijfsarts heeft de mogelijkheid om iedere werkplek te bezoeken.
- o Werknemers hebben het recht om het oordeel van een bedrijfsarts te laten voorzien van een second opinion door een andere bedrijfsarts.
- o Versterking van de positie van de preventiemedewerker en samenwerking met arbodienstverleners.
- o Het medezeggenschapsorgaan heeft instemmingsrecht bij de keuze van de preventiemedewerker en diens rol in de organisatie.

- o Er gelden minimumeisen voor het contract tussen arbodienstverleners en werkgevers (het basiscontract).
- o Er is bijzondere aandacht voor de verplichting van bedrijfsartsen om beroepsziekten sneller op te sporen en te melden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.
- o Inspectie SZW heeft ruimere sanctioneringsmogelijkheden richting werkgevers, arbodiensten en bedrijfsartsen.

Basiscontract

➔ Aan welke eisen moet het basiscontract met een arbodienstverlener nu voldoen?

Het basiscontract is een verplichte overeenkomst tussen iedere werkgever en arbodienstverleners. 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 arbeidsomstandigheden spreekuur).

Met de inwerkingtreding van de vernieuwde Arbowet is 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 we ons lopende contract voor arbodienstverlening aanpassen?

Dat is niet direct nodig. Bij inwerkingtreding van de nieuwe regels op 1 juli 2017 geldt een overgangperiode van een jaar. Gedurende die tijd mogen huidige contracten voor arbodienstverlening blijven doorlopen. Arbo Unie legt haar klanten voor die tijd zelf een aanpassing voor.

Sluit u 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.

Bedrijfsarts

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

In de vernieuwde Arbowet staat expliciet dat de rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding alleen adviserend is. 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 weer is gewaarborgd.

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

De bedrijfsarts heeft de mogelijkheid om elke werkplek in de organisatie te bezoeken, als dat relevant is. De bedrijfsarts komt langs 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 organisatie breed 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 u om alle werknemers van deze preventieve mogelijkheid op de hoogte te brengen.

➔ Wat houdt de klachtenprocedure in?

Iedere arbodienst en/of zelfstandige bedrijfsarts dient volgens de wet nu 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 zoals Arbo Unie bestaat deze regeling nu al. We hanteren dus al langer een duidelijke klachtenprocedure.

➔ 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, moet u in het basiscontract opnemen.

In 2020 vindt de evaluatie van het traject 'Toekomst Arbeidsgerelateerde Zorg' plaats. In die evaluatie wordt ingegaan op de vraag of de melding substantieel is toegenomen. Op grond van deze informatie, de informatie over de overige inspanningen van de beroepsgroep en relevante ontwikkelingen die van invloed zijn op het aantal meldingen, zal de regering besluiten of de bestuurlijke boete bij niet naleving van de meldplicht aan het NCvB wordt ingevoerd. Het voorstel hiertoe zal eerst aan de Eerste en Tweede Kamer worden voorgelegd.

➔ Wat is de reden dat de randvoorwaarden voor de professionele beroepsuitoefening door de bedrijfsarts zijn opgenomen in de wet?

In de wet worden de rechten en verplichtingen van de bedrijfsarts opgenomen, zodat zeker wordt gesteld dat zij hun vak op volwaardige wijze kunnen uitoefenen.

Werknemers en second opinion

➔ 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.
- Helemaal nieuw is dat werknemers bij twijfel over de juistheid van het advies van de eerste bedrijfsarts een verzoek kunnen neerleggen bij de eerste bedrijfsarts voor een second opinion bij een bedrijfsarts van een andere arbodienst.
- Werknemers krijgen, via het medezeggenschapsorgaan, instemming bij de keuze van de preventiemedewerker en diens rol in de organisatie.

➔ Voor wie is de second opinion?

Deze is bedoeld voor de werknemer. De eerste bedrijfsarts zal de werknemer zo nodig wijzen op de mogelijkheid om een verzoek voor een second opinion te doen.

➔ Wat houdt de second opinion in?

Een werknemer heeft het recht om een andere bedrijfsarts (niet werkzaam binnen/bij dezelfde arbodienst) te raadplegen als de werknemer twijfelt aan de juistheid van het advies van de eerste bedrijfsarts. Een second opinion kan gaan over het advies van de eerste bedrijfsarts in het kader van:

- Verzuimbegeleiding.
- Een uitgevoerd arbeidsgezondheidskundig onderzoek, beter bekend als PAGO/PMO.
- Consultatie van de bedrijfsarts met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met arbeid, beter bekend als het open spreekuur.

De second opinion heeft betrekking op het gehele advies dat de eerste bedrijfsarts heeft gegeven en niet alleen op de uitvoering en de uitkomst van de onderzoeken.

De werkgever dient ervoor te zorgen dat de second opinion wordt uitgevoerd door een bedrijfsarts die niet werkzaam is binnen de arbodienst of het bedrijf of de inrichting waarin de bedrijfsarts werkzaam is die het eerste advies heeft gegeven. Hiervoor is gekozen om de onafhankelijkheid van het advies te vergroten. In de vraag 'Hoe wordt de second opinion door Arbo Unie georganiseerd?' staat weergegeven hoe Arbo Unie de second opinion heeft geregeld.

➔ Wordt een second opinion altijd in behandeling genomen?

De eerste bedrijfsarts honoreert het verzoek om een second opinion, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om dit niet te doen. In dat geval worden deze zwaarwegende argumenten gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld. Van zwaarwegende argumenten kan bijvoorbeeld sprake zijn indien er oneigenlijk of herhaaldelijk onnodig gebruik van een second opinion dreigt te worden gemaakt. Voorkomen dient te worden dat een werknemer een advies bij een groot aantal verschillende bedrijfsartsen laat toetsen.

➔ Wie selecteert de second opinion-bedrijfsarts?

Na honorering verwijst de eerste bedrijfsarts de werknemer door naar de bedrijfsarts van een

andere arbodienst die de second opinion gaat uitvoeren. Indien in het contract meerdere bedrijfsartsen of arbodiensten staan voor het uitvoeren van de second opinion, dan heeft de werknemer het recht om hieruit zelf de second opinion-bedrijfsarts te kiezen.

➔ Welke informatie wordt er verstrekt aan de second opinion-bedrijfsarts?

De eerste bedrijfsarts verstrekt aan de second opinion-bedrijfsarts alle voor de raadpleging relevante beschikbare informatie over:

- 1) De omstandigheden in het bedrijf of de inrichting.
- 2) Alle voor de raadpleging relevante beschikbare informatie aangaande werknemer, zoals werkzaamheden van de werknemer en met name de medische informatie met betrekking tot de werknemer (het door de eerste bedrijfsarts gegeven medische advies). De werknemer verleent hiervoor zijn uitdrukkelijke toestemming. De second opinion-bedrijfsarts kan besluiten aanvullende informatie te vergaren.

➔ Neemt de eerste bedrijfsarts altijd het advies over van de second opinion-bedrijfsarts?

- De werknemer bepaalt of het second opinion advies aan de eerste bedrijfsarts ter beschikking wordt gesteld door middel van een uitdrukkelijke toestemming.
- Als de werknemer uitdrukkelijke toestemming heeft verleend om het second opinion-advies aan de eerste bedrijfsarts te verstrekken, dan zal de eerste bedrijfsarts kennismaken van het advies en maakt hij aan de werknemer gemotiveerd kenbaar of hij het second opinion-advies niet, gedeeltelijk, dan wel in zijn geheel overneemt.

➔ Wie pakt de begeleiding op na de second opinion?

Na de second opinion wordt de begeleiding hervat door de eerste bedrijfsarts. Indien de eerste bedrijfsarts beschikt over het advies van de second opinion-bedrijfsarts, en de werknemer van mening is dat de bedrijfsarts onvoldoende rekening houdt met dit advies, geeft hij dit aan bij de eerste bedrijfsarts. Deze overweegt dan om de begeleiding over te dragen aan een andere bedrijfsarts. De werkgever wordt door de eerste bedrijfsarts van de overdracht in kennis gesteld.

➔ Vervangt de second opinion het deskundigenoordeel van het UWV?

Nee, hierna leest u wat de verschillen zijn tussen de second opinion en het deskundigenoordeel.

Second opinion	Deskundigenoordeel
De second opinion biedt de mogelijkheid om een breder palet aan vragen voor te leggen aan de bedrijfsarts. 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. Indien er sprake is van ziekteverzuim zal dit doorgaans in een vroeg stadium plaatsvinden. Bijvoorbeeld al bij het stellen van de (werk)diagnose.	Mogelijkheid om het re-integratieproces recht te trekken als dat stagneert tijdens de eerste 2 ziektejaren. 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 bedrijfsarts van een andere arbodienst.	Uitgevoerd door een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige van het UWV.

➔ Hoe wordt de second opinion door Arbo Unie georganiseerd?

Arbo Unie is aangesloten bij het Coördinatiepunt Second Opinion, waarbij meerdere gecertificeerde arbodiensten zijn aangesloten. Dit Coördinatiepunt is ingesteld door de branchevereniging van arbodienstverleners OVAL en draagt zorg voor de uitvoering van de second opinion voor de aangesloten bedrijven. Een actuele lijst van deelnemende arbodiensten en bedrijfsartsen is te vinden op: www.oval.nl/pagina/coördinatiepunt-second-opinion. Deze arbodiensten maken samen met Arbo Unie deel uit van de pool van bedrijfsartsen van de branchevereniging OVAL.

Via het Coördinatiepunt Second Opinion bent u verzekerd dat de uitvoering van de second opinion door een deskundige bedrijfsarts wordt gedaan, die niet werkzaam is bij Arbo Unie. In de overeenkomst met Arbo Unie staan de arbodiensten die aan de pool second opinion-bedrijfsartsen deelnemen weergegeven. In de overeenkomst staat een link naar deze pool op de site van OVAL. De bij het Coördinatiepunt aangesloten partijen werken met vaste formats voor aanvragen, advisering en communicatie van het advies naar uw werknemer.

➔ Wie betaalt de kosten voor de second opinion?

De kosten voor de second opinion komen voor rekening van de werkgever. Deze kosten worden in rekening gebracht zodra er sprake is van een second opinion-aanvraag van één van uw werknemers.

Rol van de preventiemedewerker

➔ Wat betekent de vernieuwde Arbowet voor de rol van de preventiemedewerker?

De preventiemedewerker heeft 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 heeft als taak te adviseren aan en samen te werken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners, alsmede de werkgeversvertegenwoordiging. Het advies vindt over en weer plaats..

In de vernieuwde Arbowet dient de preventiemedewerker met instemming van de werknemersvertegenwoordiging (ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging), zowel de persoon als diens rol, te 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 maatregelen, zoals vermeld onder punt 2 (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 is nu ook in de vernieuwde wetgeving vastgelegd, zodat de activiteiten van arbodienstverleners, preventiemedewerker, werknemersvertegenwoordiging en werkgever goed op elkaar kunnen worden afgestemd.

➔ **Hoe kunnen we de kennis en vaardigheden van de preventiemedewerker op het gewenste niveau brengen?**

Het is belangrijk dat de preventiemedewerker zich goed voorbereid op de stevigere rol die voortvloeit uit de vernieuwde wetgeving. Arbo Unie biedt een basistraining Preventiemedewerker aan op verschillende locaties door Nederland. Vanaf mei starten er speciale trainingen voor preventiemedewerkers, die dieper ingaan op de nieuwe rol. Deze eendaagse training Preventiemedewerker Upgrade gaat onder andere in op de rolverdeling, samenwerking met werkgever en OR, gevraagd en ongevraagd adviseren aan OR en werkgever en omgaan met weerstand. Arbo Unie geeft deze training Preventiemedewerker Upgrade op [19 september in Zwolle](#) en [6 oktober in Nijmegen](#).

Meer informatie

Neem contact op met uw accountverantwoordelijke of stuur uw vraag naar: informatie@arbounie.nl
Bekijk ook ons [webinar over de vernieuwde Arbowet](#).

De voorgaande gegevens zijn bedoeld als algemene informatie en zijn niet beoogd als advies voor concrete situaties. De informatie is zorgvuldig samengesteld. Arbo Unie ervaart echter geen aansprakelijkheid voor de onjuistheid en/of onvolledigheid van de aangeboden informatie.

© Arbo Unie, juli 2017