

Or, blijf bij de tijd

De regelgeving voor werkend Nederland is flink in beweging. Voorgestelde wijzigingen in de Arbowet, nieuwe beleidsregels voor de zieke werknemer en de verwerking van persoonsgegevens, én de oprichting van het Huis voor Klokkenluiders. Belangrijk om op de hoogte te blijven, zeker op het gebied van arbeidsomstandigheden, gezondheid en ziekteverzuim.

Door Alex Daems, Carolina Verspuij, Nicole Pikkemaat en Wendy Roescher

Veel van de wetswijzigingen leiden tot aanpassing van beleid en regelingen in jouw organisatie. Regelingen betreffende arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en re-integratie zijn instemmingsplichtig. De or heeft dus veel invloed! Dit artikel helpt je om hiermee goed voorbereid aan de slag te gaan

Wetswijzigingen Arbowet

Het wetsvoorstel Arbowet omvat wijzigingen van de volgende onderwerpen: De invulling van de preventiemedewerker. De arbodienstverlening. In februari nam ook de Eerste kamer het definitieve besluit over de wijzigingen in de Arbowet. Vanaf 1 juli 2017 geldt een overgangperiode van een jaar, waarna elk bedrijf moet voldoen aan deze nieuwe verplichtingen.

Wetswijziging Arbowet – 1. De invulling preventiemedewerker

Elke werkgever moet zich volgens artikel 13 van de Arbowet laten bijstaan door een of meer deskundige werknemers. Deze werknemer wordt vaak aangeduid als preventiemedewerker en in sommige organisaties

ook wel de arbo-coördinator of KAM-manager genoemd. De preventiemedewerker heeft op grond van de Arbowet drie wettelijke taken. Twee taken hebben betrekking op de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) en één taak betreft het samenwerken met en adviseren van de ondernemingsraad. Deze taak is met de wetswijziging uitgebreid. De preventiemedewerker moet nu ook samenwerken met de bedrijfsarts. In het kader van preventie is dit ook logisch. Over de wijze waarop beide deskundigen met elkaar samenwerken kunnen nadere afspraken worden gemaakt. Dit geldt ook voor de samenwerking met de or. De invulling van de taak en functie van de preventiemedewerker moet mede gebaseerd zijn op de RI&E. Het komt erop neer dat de preventiemedewerker kennis heeft van de arborisico's binnen de eigen organisatie. Daarnaast is het belangrijk dat de preventiemedewerker voldoende tijd en een onafhankelijke positie heeft de uitoefening van zijn taak. De praktijk laat helaas vaak te wensen over. Het geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de preventiemedewerker(s) is een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden en valt daarmee onder het instemmingsrecht (WOR art. 27.1d).

De or krijgt volgens het wetsvoorstel een ruimere instemmingsbevoegdheid. Het instemmingsrecht wordt uitgebreid met de keuze van de persoon van de preventiemedewerker en zijn positionering in de organisatie. Dat versterkt het vertrouwen van de

medewerkers in de preventiemedewerker en bevordert de medezeggenschap. Ook komt het de acceptatie, de kwaliteit en de effectiviteit van de preventie ten goede. Om een goede invulling te geven aan het instemmingsrecht en de uitbreiding van deze bevoegdheid, zal de or een duidelijke visie moeten hebben op de preventiemedewerker in de eigen organisatie. Het is goed om deze visie te delen met de bestuurder. Verder is het aan te raden duidelijke criteria te ontwikkelen op grond waarvan de or al dan niet instemming verleent. Denk aan criteria betreffende het aantal preventiemedewerkers, het aantal uren voor de preventiemedewerkers, de taakomschrijving en de bevoegdheden.

Wetswijziging Arbowet -2. Het takenpakket arbodienstverlening

Volgens de huidige Arbowet moet de werkgever een gecertificeerde arbodienst of gecertificeerde kerndeskundige(n) inschakelen voor de volgende, verplichte taken op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim:

- toetsing van de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E);
- bijstand bij verzuimbegeleiding;
- uitvoering van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO);
- uitvoering van eventuele aanstellingskeuringen.

Wanneer deze taken worden uitbesteed aan één gecertificeerde arbodienst valt het onder de **vangnetregeling***.

De praktijk laat helaas vaak te wensen over

De or heeft hierbij én instemmingsrecht op de keuze van de arbodienst, én op de inhoud van het contract. Worden voor de bovengenoemde taken verschillende arbodiensten of gecertificeerde kerndeskundigen ingehuurd, dan valt het onder de maatwerkregeling*. De or heeft overeenstemmingsrecht op de keuze voor een maatwerkregeling. Dat is een sterk recht. De werkgever kan dan niet bij de kantonrechter om vervangende instemming vragen; NEE blijft NEE. In de praktijk blijkt dat de zorg op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim achteruit gaat bij veel bedrijven die een maatwerkregeling hebben. Dit heeft

Deel 1 van deze korte reeks verscheen in de OR Informatie van oktober 2016. Dat artikel handelde eveneens over wetswijzigingen, namelijk de beleidsregels voor de zieke werknemer en de verwerking van persoonsgegevens.

vaak nadelige gevolgen voor preventie en de begeleiding van zieke medewerkers. Dit is één van de redenen waarom er een voorstel ligt om een minimum verplichting tot een basiscontract arbodienstverlening in te voeren onder de vangnetregeling en onder de maatwerkregeling.

Een belangrijke aangekondigde verandering is dat elke werknemer straks het wettelijk recht krijgt om de bedrijfsarts te spreken. Ook krijgt de werknemer recht op een second opinion voor als hij het oneens is met de bedrijfsarts. Hoe het recht op een second opinion precies vorm gaat krijgen is nog niet besloten. In een uitgewerkt voorstel hierover staat dat, wanneer een medewerker zich niet kan vinden in het advies van de bedrijfsarts, deze bedrijfsarts de medewerker doorstuurt naar een andere bedrijfsarts bij een andere arbodienst. Welke keuzes hiervoor zijn gemaakt, is vastgelegd in het contract met de arbodienstverlener.

In de wetwijziging zijn ook eisen gesteld aan de professionele dienstverlening van de bedrijfsarts of arbodienst. Het basiscontract moet ruimte bieden voor het bezoeken van de werkplek(ken), voor overleg met de medezeggenschap en met de preventiemedewerker, voor adviseren over preventie en het melden van beroepsziekten. Daarnaast moet er een onafhankelijke klachtenregeling zijn.

Onderstaande tabel toont welke verplichte taken er in het basiscontract moeten worden opgenomen. Links staan de huidige verplichte taken en rechts de verplichte taken die er wellicht in 2017 aan worden toegevoegd.

Overzicht taken arbodienstverlener volgens de Arbowet

Voor een or is het belangrijk om na te gaan



Elke werknemer mag de bedrijfsarts consulteren.

wat de inhoud is van het huidige contract. Bekijk dit contract met de arbodienst of arbodienstverlener(s) aan de hand van de volgende vragen:

1. Is er sprake van een maatwerkregeling of een vangnetregeling? Indien er sprake is van een maatwerkregeling: wat is de einddatum van de maatwerkregeling?
2. Wat is de looptijd van het contract met de arbodienst of arbodienstverlener(s)?
3. Zijn alle huidige verplichte taken uit de Arbowetgeving opgenomen in het contract?
4. Zijn er al taken in het contract opgenomen die per 1 juli 2017 verplicht worden middels het basiscontract arbodienstverlening?

Het antwoord op vraag 4 bepaalt welke aanpassingen nodig zijn en welke aanpassingen nodig zijn in het komende contract met de

arbodienstverlener(s) of met de gecertificeerde arbodienst.

En nu?

Bovenstaande ontwikkelingen horen een plek te krijgen in het beleid in de organisatie. De werkgever is hiervoor verantwoordelijk; vaak zal hij de HR-afdeling en/of preventiemedewerker vragen om hieraan invulling te geven. De or kan dan wachten op de mogelijke instemmingsverzoeken rond de preventiemedewerker, het contract met de arbodienst of arbodienstverlener(s) en het ziekteverzuimbeleid. Maar de or kan ook het voortouw nemen en zelf met voorstellen komen. Het expertiseteam Arbeid & Gezondheid van SBI Formaat hoopt met dit artikel een eerste aanzet te hebben gegeven en helpt u graag verder. ➔

Alex Daems, Carolina Verspuij, Nicole Pikkemaat en Wendy Roescher zijn trainers/adviseurs Arbeid & Gezondheid SBI Formaat (ArboGezondheid@sbiformaat.nl)

Huidige wettelijke taken	Extra aanvullingen in het Basiscontract
Het toetsen van de RI&E	Mogelijkheid voor een anoniem arbeidsomstandighedensprekkuur bij de bedrijfsarts
Deskundige begeleiding bij ziekte	Het bezoeken van de werkplek(ken) door de bedrijfsarts
Het aanbieden van een PAGO	Second opinion voor de werknemer
Indien relevant, het verrichten van wettelijk verplichte aanstellingskeuringen	Overleg met de medezeggenschap
	Overleg met de preventiemedewerker
	Melding van beroepsziekten
	Een adequate klachtenbehandeling
	Meer aandacht voor preventie

**In de maatwerkregeling kan de werkgever ervoor kiezen om de verplichte arbotaken door verschillende gecertificeerde arbodeskundigen en/of gecertificeerde bureaus of arbodienst te laten uitvoeren. Is hierover geen overeenstemming bereikt met de or dan wel op basis van een cao, dan geldt de vangnetregeling. Deze regeling verplicht de werkgever een gecertificeerde arbodienst in te schakelen die alle verplichte taken uitvoert.*