

Published on *Werk & Veiligheid - Kennisplatform over preventie, RI&E en sociale veiligheid*
(<http://www.werkenveiligheid.nl>)

[Home](#) > De Arbowet wijzigt: maak gebruik van de nieuwe mogelijkheden

De Arbowet wijzigt: maak gebruik van de nieuwe mogelijkheden

Door [Carolina Verspuij](#) op ma, 06/03/2017 - 00:00

Beleid en overheid

Wijziging wet- en regelgeving



In het voorjaar van 2015 is gestart met het voorstel tot wijziging van de Arbowet. In februari 2017 heeft de Eerste kamer zijn definitieve oordeel hierover gegeven, nadat het kabinet en de Tweede Kamer hier hun goedkeuring al aan hadden gegeven. De wijzigingen gaan in per 1 juli 2017 met een overgangperiode van een jaar.

Belangrijke uitgangspunten voor deze wetswijziging zijn:

- Meer aandacht voor preventie
- Meer rechten voor de medewerker
- Een stevigere positie voor de medezeggenschap

Voor dus zowel de preventiemedewerker als de medezeggenschap zijn de wijzigingen van belang. Aan het einde van dit artikel vind je een concreet overzicht van alle wijzigingen met een korte toelichting.

De basis van de wetswijziging: praktijkervaringen

Op basis van (negatieve) praktijkervaringen staat al sinds 2012 de arbodienstverlening op de agenda van de SER. Dit heeft nu dus geleid tot de voorgestelde wijzigingen in de Arbowet, hieronder samengevat in zes hoofdpunten:

1. Versterking van de positie van de preventiemedewerker en samenwerking met de arbodienstverleners
2. Verduidelijken van de adviserende rol van de bedrijfsarts
3. Het kunnen consulteren van de bedrijfsarts door alle medewerkers
4. Ruimte voor professionele beroepsuitoefening door de bedrijfsarts en andere

arbodienstverleners met taken uit de arboregelgeving

5. Het basiscontract arbodienstverlening
6. Meer mogelijkheden voor handhaving op bovenstaande onderwerpen en toezicht

Ervaringen

De ervaringen uit de praktijk waarop deze wetswijziging gebaseerd is, heb ik ook ervaren bij diverse bedrijven in de afgelopen tien jaar. Als voorbeeld kan ik hierbij noemen de zwakke positie van de preventiemedewerker, vaak gekoppeld aan te weinig tijd, een beperkte mogelijkheid voor deskundigheidsontwikkeling en te weinig bevoegdheden. Dit laatste ging vaak samen met een onjuiste positie binnen de organisatie.

Ook heb ik de afgelopen jaren gezien dat de rol van de bedrijfsarts in een aantal organisaties onvoldoende was. Soms werd de bedrijfsarts zo veel mogelijk buitenspel gezet bij het adviseren over de mogelijkheden en beperkingen van de zieke medewerker. Dit staat haaks op de conclusie in dit wetsvoorstel dat de werkgever juist de begeleiding van de zieke medewerker volledig overlaat aan de bedrijfsarts of arbodienstverlener. In een groot aantal bedrijven is formeel het arbeidsomstandighedensprekkuur, waarin medewerkers de bedrijfsarts consulteren, nog aanwezig. In veel bedrijven wordt dit weinig bekend gemaakt bij de medewerkers en worden soms drempels opgeworpen door leidinggevenden of HR waardoor het anoniem gebruikmaken van dit spreekuur niet mogelijk is.

De kwaliteit van de contracten met de arbodienst of arbodienstverlener is wisselend. Vaak hangt dit samen met de visie op preventie en verzuim van de directie en management en van de actieve rol van de medezeggenschap in het kader van instemmingsrecht of overeenstemmingsrecht. Meer hierover kun je vinden in de artikelen [Arbodienstverlening, waar zit de winst?](#) en [Wat en hoe in de providerboog](#).

Hoe nu verder?

De wijzigingen in de Arboret komen zeker tegemoet aan de huidige problemen in de praktijk. Met name een sterkere rol van de preventiemedewerker samen met de medezeggenschap kan een grote bijdrage leveren aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden binnen diverse bedrijven en daarmee aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Ook het weer opnieuw instellen van het anonieme arbeidsomstandighedensprekkuur bij de bedrijfsarts en de versterking van de rol van de bedrijfsarts dragen hieraan bij. Wel ligt hier nog steeds het gevaar op de loer dat de werkgever een goed advies van de bedrijfsarts terzijde legt ten gunste van zijn eigen bedrijfseconomisch belang. Dit is nog onvoldoende geborgd.

Daarnaast krijgt de werknemer recht op een second opinion als hij het oneens is met het advies van de bedrijfsarts. Hoe het recht op een second opinion precies vorm gaat krijgen, is nog niet besloten. Op dit moment ligt er een uitgewerkt voorstel ter discussie, wat onderdeel gaat worden van het Arboretbesluit. Hierin staat aangegeven dat wanneer een medewerker zich niet kan vinden in het advies van de bedrijfsarts, de betreffende bedrijfsarts de medewerker doorstuurt naar een andere bedrijfsarts die niet werkzaam is binnen dezelfde arbodienst of binnen hetzelfde bedrijf waar de eerste bedrijfsarts werkzaam is. Welke keuzes hiervoor zijn gemaakt, is vastgelegd in het contract met de arbodienstverlener.

De vraag blijft of hiermee de onafhankelijkheid van de second opinion voldoende is gewaarborgd. Dit zou pas volledig zijn wanneer de medewerker zelf een keuze voor een bedrijfsarts die de second opinion uitvoert kan maken.

Maak gebruik van de nieuwe mogelijkheden

Nu deze wetswijziging definitief is, is het van belang dat je als preventiemedewerker of arbodeskundige gebruik gaat maken van de nieuwe mogelijkheden die de wet biedt. De Inspectie SZW heeft aangegeven dat ze deze wijzigingen ook gaat handhaven. Sancties zijn mogelijk richting werkgevers, arbodiensten en bedrijfsartsen. Daarnaast is het van belang dat ook elke individuele medewerker weet welke mogelijkheden deze wetswijziging biedt. Ook hierin kunnen jullie het voortouw nemen door aan te sturen op een effectieve voorlichtingscampagne binnen je eigen organisatie. Of deze wetswijzigingen gaan leiden tot de gewenste verbeteringen, de praktijk zal het uitwijzen...

In de inleiding van dit artikel heb ik gewezen op het belang van goed geïnformeerd zijn. Stop daarom nu niet met het lezen van dit artikel, maar neem zeker even de tijd voor het doornemen van het onderstaande overzicht.

Overzicht van de wetswijziging per 1 juli 2017

Als doel van de wijzigingen van de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangegeven het versterken van de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening, de preventie in het bedrijf en de positie van de bedrijfsarts. Om dit te bewerkstelligen zijn de onderstaande artikelen gewijzigd. De wijzigingen staan hieronder weergegeven met daarbij een toelichting op de wijzigingen.

Artikel 5, tweede lid

In dit artikel is aangegeven dat in de risico-inventarisatie en –evaluatie aandacht moet worden besteed aan de toegang van werknemers tot de arbodienst, of een deskundige werknemer of persoon zoals bedoeld in artikel 13 en 14, met uitzondering van de bedrijfsarts. Dit laatste over de bedrijfsarts is toegevoegd. Bij de wijziging in artikel 14 wordt de consultatie van de bedrijfsarts expliciet benoemd.

Artikel 13, eerste lid en zevende lid

Het eerste lid gaat over de bijstand door deskundige werknemers. Hieraan is nu het volgende toegevoegd: Indien in het bedrijf een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, wordt de keuze van de deskundige werknemer en diens positionering bepaald met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Dit met een verwijzing naar de Wet op de Ondernemingsraden. Dus naast instemming op het takenpakket van de preventiemedewerker, heeft de medezeggenschap nu ook expliciet instemming op de persoon en op diens positie binnen de organisatie.

In het zevende lid, onder b, is toegevoegd dat het verlenen van bijstand ook omvat het adviseren aan onderscheidenlijk samenwerken met de deskundige personen in artikel 14, eerste lid. Dit houdt in dat de preventiemedewerker ook de arbodienstverleners adviseert en met hen samenwerkt waar nodig.

Artikel 14, eerste lid, tweede lid, vierde lid, vijfde lid en zevende lid

In het eerste lid, onder b, is de term 'bijstand' vervangen door 'adviseren'. Hierbij gaat het om het adviseren van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten. Dit houdt in dat de bedrijfsarts nu een adviserende rol heeft, zowel richting de werkgever als richting de werknemer. Hiermee wil de regering nogmaals duidelijk maken dat de verzuimbegeleiding taak en verantwoordelijkheid is van de werkgever.

Aan het eerste lid onder c. wordt het volgende toegevoegd: de consultatie met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid, anders dan de begeleiding, bedoeld onder b. Dit betekent dat alle werknemers de gelegenheid krijgen de bedrijfsarts te consulteren over gezondheidsvragen in relatie tot het werk. Dit sluit aan bij de verwachting dat de werknemer zich actief opstelt in het kader van duurzame inzetbaarheid. De bedrijfsarts krijgt hiermee meer zicht op de voorkomende gezondheidscasuïstiek en kan daarmee zijn signalerende functie beter vervullen. Ook wordt hiermee getracht de positie van de werknemer beter te beschermen en te versterken. Duidelijk aangegeven wordt dat de consultatiemogelijkheid alleen bedoeld is voor individuele, persoonlijke aangelegenheden en daarmee niet voor collectieve zaken als arbo- en verzuimbeleid.

Aan het tweede lid worden onder d. twee onderdelen toegevoegd: e. er is een doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts en f. de personen die bijstand verrichten, werken samen met en adviseren en verlenen medewerking aan de in artikel 13 genoemde deskundige personen, de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan de belanghebbende medewerkers, inzake te nemen, genomen en uit te voeren maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid. Onder e. wordt met een 'doeltreffende toegang' bedoeld dat de medewerker ook daadwerkelijk in de gelegenheid wordt gesteld om de bedrijfsarts persoonlijk te raadplegen. Het is niet noodzakelijk dat een werknemer op elk moment bij de bedrijfsarts terecht kan, maar er moeten ook geen onnodige belemmeringen qua tijd en locatie zijn.

Het vierde lid wordt behoorlijk uitgebreid en luidt nu: De wijze waarop de bijstandverlening plaatsvindt met betrekking tot de taken, bedoeld in deze wet en de daarop berustende bepalingen, wordt door of

vanwege een overeenkomst tussen de werkgever en de deskundige personen, bedoeld in artikel 14, eerste lid, vastgelegd. Onderdeel van deze overeenkomst is de wijze waarop de in de aanhef van dit artikel genoemde personen in het bedrijf met inachtneming van de professionele dienstverlening uitvoering kunnen geven aan de verplichtingen die op grond van deze wet en de daarop berustende bepalingen op hen rust. Hiermee wordt benadrukt dat op basis van het contract met de arbodienstverleners deze zijn werk op een volwaardige en professionele manier moet kunnen uitvoeren.

Het vijfde lid is nieuw en bevat het volgende: Aangaande de bedrijfsarts wordt in de overeenkomst, bedoeld onder het vierde lid, in elk geval opgenomen het door hem: a. kunnen bezoeken van iedere arbeidsplaats in het bedrijf. b. bieden van de mogelijkheid aan de werknemer om het door hem gegeven advies zo spoedig mogelijk te laten beoordelen door een andere bedrijfsarts. c. kunnen voeren van overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan de belanghebbende medewerkers. d. hebben van een adequate procedure voor het afwikkelen van klachten. e. melden van beroepsziekten overeenkomstig artikel 9, derde lid.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de huidige wettelijke taken en nieuwe onderdelen die moeten borgen dat de werkzaamheden op een professionele wijze kunnen worden uitgevoerd. Deze moeten worden opgenomen in het basiscontract met de arbodienstverlener. Daarnaast is er ook de mogelijkheid voor een Basisplus contract: hierin kan de werkgever in overleg met zijn werknemers en de arbodienstverlener meer taken opnemen in het contract.

Huidige wettelijke taken	Extra aanvullingen in het Basiscontract
<ul style="list-style-type: none"> > Het toetsen van de RI&E > De deskundige begeleiding bij ziekte > Het aanbieden van een PAGO > Indien relevant, het verrichten van wettelijk verplichte aanstellingskeuringen 	<ul style="list-style-type: none"> > Mogelijkheid voor een anoniem arbeidsomstandighedensprekkuur bij de bedrijfsarts > Het bezoeken van de werkplek(ken) door de bedrijfsarts > Second opinion voor de werknemer > Overleg met de medezeggenschap > Overleg met de preventiemedewerker > Melding van beroepsziekten > Een adequate klachtenbehandeling > Meer aandacht voor preventie

Overzicht: Inhoud Basiscontract

Bij de mogelijkheid voor een second opinion wordt expliciet aangegeven wanneer dit mogelijk is, het gaat hierbij om de taken genoemd in artikel 14, eerste lid, de ziekteverzuimbegeleiding, het arbeidskundig onderzoek, de aanstellingskeuring en de consultatie van de bedrijfsarts.

In het ontwerpbesluit tot wijziging Arbeidsomstandighedenbesluit wordt nu samenvattend het volgende voorgesteld m.b.t. de second opinion en de klachtenprocedure:

Artikel 2.14d Raadplegen van een andere bedrijfsarts

1. Een medewerker kan de bedrijfsarts verzoeken om raadpleging van een andere bedrijfsarts
2. De eerste bedrijfsarts schakelt n.a.v. dit verzoek zo spoedig mogelijk een andere bedrijfsarts in, tenzij er zwaarwegende argumenten tegen zijn
3. De tweede bedrijfsarts is niet werkzaam binnen dezelfde arbodienst of bedrijf. In het basiscontract wordt vastgelegd welke andere bedrijfsartsen kunnen worden geraadpleegd.
4. De eerste bedrijfsarts geeft de tweede bedrijfsarts alle benodigde informatie
5. De tweede bedrijfsarts adviseert de medewerker en deze bepaalt zelf of hij dit advies wil delen met de

eerste bedrijfsarts

6. Indien verdere begeleiding van toepassing is, dan gebeurt dit weer door de eerste bedrijfsarts.

Artikel 2.14 e Klachtenprocedure

Dit artikel geeft een aantal concrete eisen voor de inhoud van een klachtenprocedure, o.a. dat de klachtenprocedure kenbaar is voor alle medewerkers en een duidelijke beschrijving van alle stappen in deze procedure.

Artikel 27, vijfde lid

Toegevoegd is dat een eis tot naleving is ook van toepassing op de eerder genoemde wijzigingen in artikel 13 en 14.

Artikel 28a, eerste en tweede lid

Dit onderdeel heeft geen betrekking op de arbodienstverlening, maar is een technische wetswijziging. Hierbij gaat het om het stilleggen van het werk in verband met recidive. In dit artikel wordt 'aan de werkgever' vervangen door 'aan de werkgever of de zelfstandige'.

Artikel 30, zevende lid

Is vervallen. Hierbij ging het om het opschorten bij het indienen van een bezwaar- of beroepsschrift inzake het verlenen van een vrijstelling voor artikel 5 en artikel 12 t/m 18.

Artikel 33, eerste lid

Het als overtreding aanmerken is ook van toepassing op de eerder genoemde wijzigingen in artikel 5, 13 en 14.

[Lees meer op overzichtspagina Preventie](#)

Source URL: http://www.werkenveiligheid.nl/preventie/beleid-en-overheid/de-arbowet-wijzigt-maak-gebruik-van-de-nieuwe-mogelijkheden?utm_source=Nieuwsbriefservice%20Kerckebosch&utm_campaign=8ab53c9615-Werk_Veiligheid_1maa17&utm_medium=email&utm_term=0_fc4f9fba82-8ab53c9615-80603813