

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

[Home](#) > Preventiebeleid na wijzigingen in de Arbowet: best practices

Preventiebeleid na wijzigingen in de Arbowet: best practices

Door [Wendy Roescher](#) op di, 16/10/2018 - 12:29

Beleid en overheid
Achtergrondartikel



Veel organisaties zijn al druk bezig geweest om de wijzigingen van de Arbowet door te voeren. En dat is mooi. Want wie wil er nou ziek worden van het werk? Heb jij het preventiebeleid in je organisatie al tegen het licht gehouden?

De Arbowet is per 1 juli 2017 gewijzigd (met een overgangsjaar tot 1 juli 2018). Doel van deze wijzigingen is het versterken van het preventiebeleid binnen organisaties door de positie van de preventiemedewerker te verstevigen en de bedrijfsarts meer preventieve taken toe te kennen.

Deze wijziging van de Arbowet houdt in dat organisaties hun preventiebeleid tegen het licht moeten houden. Hierbij moet de OR om instemming worden gevraagd omdat het wijzigen of het invoeren van regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden instemmingsplichtig is (art. 27d Wet op de Ondernemingsraden).

Wijzigingen per 1 juli 2017

- Basiscontract: mogelijkheid voor een anoniem arbeidsomstandighedensprekkuur bij de bedrijfsarts
- Basiscontract: bezoeken van de werkplek(ken) door de bedrijfsarts
- Basiscontract: second opinion bij een onafhankelijke bedrijfsarts voor de werknemer
- Basiscontract: overleg tussen bedrijfsarts en de medezeggenschap
- Basiscontract: overleg tussen de bedrijfsarts en de preventiemedewerker
- Basiscontract: melding van beroepsziekten door de bedrijfsarts
- Basiscontract: klachtenregeling van de bedrijfsarts
- Preventiemedewerker: instemmingsrecht op de keuze van de persoon van de preventiemedewerker
- Preventiemedewerker: instemmingsrecht op de positie van de preventiemedewerker

Hoe implementeer je deze wijzigingen in je organisatie? Wij geven je hieronder drie best practices van bedrijven die samen met het ministerie SZW en SBI Formaat een implementatietraject hebben gedaan.

1: Een nieuwe arbodienst

De VGWM-commissie is om tafel gegaan met de afdeling HR en de preventiemedewerkers om enkele voorwaarden

vast te stellen waar hun arbodienst aan moet voldoen. Deze voorwaarden zijn verwerkt in een checklist. Naar aanleiding hiervan is gekozen voor een vangnetregeling.

Op basis van de gestelde voorwaarden zijn zes arbodiensten geselecteerd. Deze arbodiensten zijn uitgenodigd tijdens een roadshow. Na elke presentatie werd elke dienst 'gescoord'. Omdat bepaalde voorwaarden zwaarder wogen, werd hier een verzwarende factor aan toegekend. Uiteindelijk werden drie arbodiensten geselecteerd.

Na deze selectie is gevraagd om de beoogde bedrijfsarts kennis te laten maken met de gehele groep. Vooraf was een duidelijk profiel vastgesteld waar de arts minimaal aan moet voldoen. Denk bijvoorbeeld aan gedegen kennis van de branche en de risico's waaraan medewerkers bloot worden gesteld, medewerkers en werkgevers gericht, pro actief, intentie om een langere tijd voor deze organisatie als bedrijfsarts te werken. Dit resulteerde in een keuze van de arbodienst.

Alle partijen hebben tevens meebeslist over de inhoud van het contract. Doordat er in het voortraject al meerdere afspraken waren gemaakt, was hierover weinig tot geen discussie. Uiteindelijk heeft de organisatie een contract met een arbodienstverlener afgesloten waar alle partijen achter stonden. Er zijn goede afspraken gemaakt voor tussentijdse evaluaties en de bedrijfsarts werkt nauw met de VGWM-commissie samen. De intentie is om tien keer per jaar samen te komen.

Tip: Vooraf zijn duidelijke afspraken gemaakt. Hierdoor waren de neuzen gedurende het hele traject dezelfde kant op gericht en kon iedereen zijn/ haar wensen inbrengen.

2: Invullen arbodienstverlening en preventiemedewerker bij holding met divisies

Een bedrijf bestaat uit een holding met een aantal divisies. Het arbobeleid wordt op holdingniveau vastgesteld waarbij de divisies ruimte hebben voor een eigen specifieke invulling. Dit is ook van toepassing op de invulling van het basiscontract en de arbostructuur wat betreft de preventiemedewerkers.

De centrale ondernemingsraad heeft het initiatief genomen om samen met vertegenwoordigers uit de ondernemingsraden van de divisie een voorstel te ontwikkelen voor de invulling van het basiscontract en voor de invulling van de arbostructuur wat betreft de preventiemedewerkers. Na de eerste bijeenkomst hebben de divisies hun gewenste situatie voor de inhoud van het basiscontract en de invulling van de structuur van preventiemedewerkers uitgewerkt.

In een tweede bijeenkomst hebben ze hun voorstellen aan elkaar gepresenteerd en hebben ze tips en aanvullingen gegeven. Hierbij was het voor de centrale ondernemingsraad tevens duidelijk wat de wensen van de divisies waren.

Op basis hiervan konden de ondernemingsraden hun aangepaste voorstellen bespreken met hun bestuurder en kon de centrale ondernemingsraad op holding niveau hier verder mee aan de slag.

Tip: Door gelijktijdig de implementatie van de wijzigingen uit de Arbowet aan te kaarten op de verschillende niveaus en hiervoor concrete voorstellen te ontwikkelen die op elkaar zijn afgestemd, is de kans op een effectieve vertaalslag van de wet naar de implementatie in de praktijk geoptimaliseerd.

3: Aanpassing functie preventiemedewerker

De organisatie heeft één preventiemedewerker. Deze preventiemedewerker richt zich met name op psychosociale arbeidsbelasting, verzuimpreventie en duurzame inzetbaarheid. De preventiemedewerker is werkzaam vanuit de HR-afdeling. De preventiemedewerker, hoofd HR, de OR en de VGWM-commissie willen de preventiemedewerkersstructuur beter en groter neerzetten.

Tijdens het traject zijn het arbobeleid, de RI&E's, de huidige werkwijze en het takenpakket van de preventiemedewerker uitgebreid met elkaar besproken en geanalyseerd. Wat gaat goed en wat kan beter. Op basis van deze analyse is een profiel opgesteld voor een tweede preventiemedewerker die zich meer richt op fysieke thema's, zoals gevaarlijke stoffen, werkpleinrichting en geluid.

Daarnaast is een opzet gemaakt voor een nieuwe structuur. Hierbij hebben de twee preventiemedewerkers een coördinerende rol hebben voor de andere interne deskundigen zoals ergocoaches, vertrouwenspersonen en stralingsdeskundige. Ook coördineren de preventiemedewerkers de externe deskundigen, bijvoorbeeld bedrijfsarts en arbeidshygiënist. Overleg en rapportage met OR en bestuurder zijn uitgewerkt.

Tip: Naast het bovenstaande wordt ook voorzien in een duidelijke communicatie naar medewerkers. De preventiemedewerkers willen laagdrempelig en goed zichtbaar zijn. Er komt bijvoorbeeld een apart emailadres en een specifiek logo voor alle uitingen en communicatie van de preventiemedewerkers.

Geest van de Arbowet

Uiteindelijk wil de Arbowet dat er meer preventief gehandeld gaat worden. Zowel de bedrijfsarts als de preventiemedewerker hebben hier een belangrijke rol in. De Arbowet schrijft onderling samenwerking en overleg voor. Een voorbeeld van goed overleg is een bedrijfsarts die meerdere malen per jaar samen met de preventiemedewerker een ronde door het bedrijf maakt. De preventiemedewerker met de RI&E in zijn achterhoofd (en alle operationele risico's) en de bedrijfsarts met zijn medische bril. Door deze ronde en structureel overleg kan vroegtijdig worden gereageerd op onveilige en ongezonde omstandigheden. Dit voorkomt dat medewerkers ziek worden van het werk.

Tips voor de preventiemedewerker

- Samen sta je sterk! Het aanstellen van een preventiemedewerker en een arbodienstverlener is vaak een ingrijpend proces. Het is goed om dit proces met verschillende partijen op te starten, zodat er veel draagvlak is voor een gekozen oplossing. Denk bijvoorbeeld aan een team waarin zowel de OR, HR, preventiemedewerkers en een arbomedewerker vertegenwoordigd zitten.
- Voordat je aan de slag gaat, is het van belang dat er een goed beeld wordt gevormd. Wat wordt verwacht van een preventiemedewerker en aan welke eisen moet deze voldoen? Als deze verwachting helder is, kan gekeken worden welke taken hierbij horen. Vervolgens kunnen de taken nader ingevuld worden zoals het aantal preventiemedewerkers die deze taken gaan doen en welke plek(ken) binnen de organisatie. Als laatste kan de vraag worden beantwoord wie deze taken oppakt.
- Hetzelfde geldt ook voor de arbodienstverlener. Vorm eerst een beeld wat je verwacht van deze dienstverlener. Als dit helder is kan vervolgens gekeken worden hoe de arbodienstverlening ingevuld kan worden, welke dienstverlener hiervoor geschikt is en vervolgens wordt komt pas de inhoud van het contract in beeld.

Meer weten over de wijzigingen van de Arbowet?

<https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/beleid-en-overheid/hoe-de-second-opinion-de-nieuwe-arbowet-werkt>

<https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/beleid-en-overheid/de-arbowet-wijzigt-maak-gebruik-van-de-nieuwe-mogelijkheden>

<https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/beleid-en-overheid/arbowet-1-juli-2018-voorkom-boetes>

• Toevoegen

[Lees meer op overzichtspagina Preventie](#)

Source URL: <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/beleid-en-overheid/preventiebeleid-na-wijzigingen-de-arbowet-best-practices>