



De vernieuwde Arbowet

V N O N C W


MKB
Nederland

AWN

OVAL 

Meer aandacht voor, meer betrokkenheid bij het arbobeleid in een bedrijf is in het belang van zowel werkgevers als werknemers. Gezond en veilig werken dragen immers bij aan een duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Daarom is sinds 1 juli de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) vernieuwd. Ook het Arbeidsomstandighedenbesluit over de second opinion en de klachtenprocedure is per 1 juli 2017 ingegaan. De nieuwe regels hebben gevolgen voor de werkgever, de werknemer, de bedrijfsarts en de preventiemedewerker, maar ook voor de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT).

Deze Praktijkinfo zet de wijzigingen op een rijtje. Wat zijn belangrijke aspecten van goede arbozorg, wat is de rol van de werkgever en die van de werknemer? Tenslotte gaat deze brochure in op wat de werkgever aan gegevens van de werknemer mag vragen en verwerken in het kader van de ziekmelding of re-integratieproces. Dit heeft te maken met de privacyregels. De nieuwe Arbowet geldt voor alle werknemers in een bedrijf, inclusief uitzendkrachten, flexwerkers, stagiaires, medewerkers met een nul-urencontract, enz.

DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN OP EEN RIJ

- Iedere werknemer krijgt het recht de bedrijfsarts via een open spreekuur te bezoeken (arbeidsomstandighedensprekuur). Dit geldt ook voor de werknemer, die nog niet verzuimt of gezondheidsklachten heeft.
- De adviserende rol van de bedrijfsarts bij begeleiding van ziekteverzuim wordt verduidelijkt, zowel naar de werkgever als naar de werknemer.
- De bedrijfsarts krijgt de mogelijkheid om iedere werkplek te bezoeken.
- Werknemers krijgen het recht om het oordeel van hun bedrijfsarts voor een second opinion voor te leggen aan een andere bedrijfsarts.
- De positie van de preventiemedewerker en de samenwerking met andere arbodienstverleners wordt versterkt.
- De OR/PVT krijgt instemmingsrecht bij de keuze van de preventiemedewerker en diens rol in het bedrijf, instelling of organisatie.
- Het basiscontract (contract tussen arbodienstverleners en werkgever) moet aan een aantal minimumeisen voldoen.
- Er komt bijzondere aandacht voor de verplichting voor bedrijfsartsen om beroepsziekten sneller op te sporen en te melden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB).
- De Inspectie SZW krijgt ruimere sanctioneringsmogelijkheden bij overtredingen door werkgevers, arbodiensten en bedrijfsartsen.

BASISCONTRACT ARBODIENSTVERLENING

De gewijzigde Arbeidsomstandighedenwet gaat uit van het 'Basiscontract arbodienstverlening'. Dit is een wettelijk verplichte overeenkomst tussen werkgever en arbodienstverleners. In het basiscontract komen de afspraken over de inhoud van de arbodienstverlening. Het bevat de minimale eisen voor de arbodienstverlening: de rechten en plichten voor de werkgever, werknemer en bedrijfsarts. En er staat in bij welke taken de werkgever zich in ieder geval moeten laten ondersteunen door een arbodienstverlener of bedrijfsarts. Uiteraard blijft het ook mogelijk om andere zaken in het contract te regelen. Hiervoor kunnen werkgever en arbodienstverlener maatwerkafspraken maken.

Voor de vernieuwde wet waren dit de 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.

Dit rijtje wordt onder andere aangevuld met het 'open spreekuur' en 'het recht van de werknemer op een second opinion'.

WAT IS EEN RI&E?

Werkgevers met personeel zijn bij wet verplicht een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit te voeren. Om de veiligheid en gezondheid te bevorderen dient het bedrijf de potentiële risico's in kaart te brengen. Onderdeel van de RI&E is het 'plan van aanpak'. Hierin staat beschreven welke maatregelen de werkgever gaat nemen om de risico's aan te pakken.

Meer informatie? Raadpleeg dan [de website](#) van het Steunpunt RI&E.

De bedrijfsarts in het basiscontract

De vernieuwde Arbowet legt een aantal randvoorwaarden vast voor de professionele beroepsuitoefening van de bedrijfsarts. Dit moet ook aan de orde komen in het basiscontract. Specifiek moet het contract ingaan op hoe de onderstaande punten worden uitgevoerd:

- toegang tot de bedrijfsarts
- advies van de bedrijfsarts over preventieve maatregelen voor het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid
- toegang voor de bedrijfsarts tot alle werkplekken
- het aanbieden van een second opinion aan werknemers
- indienen van klachten door een werknemer over de dienstverlening door de bedrijfsarts. Dit moet een duidelijke werkwijze of procedure zijn: hoe en waar
- samenwerking van de bedrijfsarts met de preventiemedewerker(s), OR/PVT (of als zo'n orgaan ontbreekt de belanghebbende werknemers)
- de procedure voor het melden van beroepsziekten door de bedrijfsarts.

Maatwerkregeling of vangnetregeling

Het contract met de arbodienstverlener zal altijd aan de bovengenoemde wettelijke eisen moeten voldoen. Maar: er is meer mogelijk. Een werkgever kan voor zijn bedrijf in overleg met zijn werknemers en arbodienstverlener een pakket op maat samen stellen: het arbopluscontract. Daarbij heeft hij de keus tussen de maatwerkregeling en de vangnetregeling. Welke vorm hij ook kiest, extra aanvullende diensten in de vorm van maatwerk zijn altijd mogelijk. Bij beide regelingen is schriftelijke overeenstemming vereist met de vertegenwoordiging van werknemers, via de OR, PVT of door het in de cao vast te leggen.

Bij [de maatwerkregeling](#) kiest de werkgever ervoor zelf de kerntaken te organiseren. Bijvoorbeeld door een deskundige in dienst te nemen of door iemand van buiten in te huren.

Bij [de vangnetregeling](#) kiest de werkgever ervoor een contract te sluiten met een gecertificeerde arbodienst. De



vangnetregeling wordt ook toegepast als de werknemersvertegenwoordiging de keuze van de werkgever voor een maatwerkregeling afwijst. In dit contract staan de diensten omschreven die aansluiten op de specifieke omstandigheden van het bedrijf. De werkgever kan er daarbij vervolgens voor kiezen om de bewaking van het goede verloop van de processen van verzuim en re-integratie zelf te doen, maar kan dit ook volledig uitbesteden aan de arbodienst.

BELANGRIJKE TAAK VOOR 'KERNDESKUNDIGEN'

In de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet krijgt de bedrijfsarts een belangrijkere rol. Maar er zijn ook andere zogeheten kerndeskundigen van belang. Het gaat dan om de arbeidshygiënist, de hogere veiligheidskundige en de arbeids- en organisatiedeskundige.

De bedrijfsarts is kerndeskundige voor het verrichten van medisch onderzoek bij ziekteverzuimbegeleiding, arbeidsgezondheidskundig onderzoek en bij aanstellingskeuringen. Het toetsen van de RI&E mag zowel door de bedrijfsarts als door een van de andere kerndeskundigen worden gedaan.

DE BEDRIJFSARTS

De bedrijfsarts mag bij [ziekteverzuimbegeleiding](#) voortaan alleen adviserend optreden. In de praktijk kwam het namelijk voor dat de werkgever deze begeleiding geheel aan de bedrijfsarts overliet. Door expliciet in de wet te regelen dat de bedrijfsarts een adviserende rol heeft, worden de verantwoordelijkheden duidelijker afgebakend. Als adviseur is de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts beter gewaarborgd.

De bedrijfsarts krijgt [vrije toegang tot elke werkplek](#) in het bedrijf, de instelling of organisatie als hij dat relevant vindt. Zo zal de bedrijfsarts langs willen komen als bijvoorbeeld het ziekteverzuim of signalen vanuit een open spreekuur daar aanleiding voor geven.



De vrije toegang zorgt ervoor dat hij het bedrijf breder en daardoor beter kan adviseren en daardoor ook beter kan adviseren over preventie in het bedrijf. Het kan ook zo zijn dat de bedrijfsarts vraagt om een andere deskundige dit onderzoek te laten doen of de werkgever daartoe adviseert.

Ook werknemers die nog niet verzuimen of nog geen gezondheidsklachten hebben, mogen de bedrijfsarts consulteren over gezondheidsvragen in relatie tot het werk (open spreekuur). Hiervoor is geen toestemming nodig van de werkgever, en hij wordt er evenmin over geïnformeerd. Dit recht geldt ook voor uitzendkrachten die in het bedrijf werkzaam zijn. De werkgever moet ervoor zorgen dat alle werknemers en uitzendkrachten in zijn organisatie op de hoogte zijn van deze preventieve mogelijkheid.

De wet schrijft voor dat de bedrijfsarts een klachtenregeling heeft. Deze procedure moet voor iedereen kenbaar zijn. In de regeling staat omschreven hoe het indienen, onderzoeken en beoordelen van de klacht verloopt. Voor gecertificeerde arbodiensten bestond deze regeling al voor de wijziging van de Arbowet per 1 juli 2017.

De nieuwe wet heeft meer aandacht voor beroepsgebonden aandoeningen. De bedrijfsarts moet bijzondere aandacht besteden aan de verplichting om beroepsziekten sneller op te sporen, te onderkennen, te diagnosticeren en te melden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Dit is de meldplicht. Hoe hij dat doet, komt in het basiscontract te staan.

De second opinion

In de gewijzigde Arbeidsomstandighedenwet krijgen werknemers de mogelijkheid om een second opinion te vragen bij de bedrijfsarts. Dit gaat als volgt in zijn werk.

- De werknemer vraagt de bedrijfsarts om een second opinion. Deze verwijst hem door naar een andere bedrijfsarts, die in het basiscontract is opgenomen. Staan er meerdere bedrijfsartsen in het contract, dan mag de werknemer kiezen welke hij wil raadplegen.
- De werkgever betaalt in principe de kosten voor de second opinion. Uitzondering hierop is als de werknemer kiest voor een bedrijfsarts die niet in het contract met de arbodienst of bedrijfsarts is opgenomen. Dan hoeft de werkgever de kosten niet voor zijn rekening te nemen (mag wel uiteraard).
- De bedrijfsarts honoreert een verzoek om een second opinion in principe altijd. Hij moet zwaarwegende redenen hebben om dat niet te doen, bijvoorbeeld omdat er geen enkele grond bestaat voor dit verzoek, of als herhaaldelijk onnodig of oneigenlijk gebruik van de second opinion dreigt te worden gemaakt.
- De bedrijfsarts kan ook zelf een second opinion aanbieden aan de werknemer als de situatie hierom vraagt. Bijvoorbeeld wanneer de bedrijfsarts niet over de specifieke kennis beschikt die nodig is om een beroepsziekte vast te stellen. De werknemer is niet verplicht een andere bedrijfsarts te raadplegen.
- De second opinion en informele collegiale ondersteuning - zoals die in de praktijk nu al voorkomen - kunnen naast elkaar bestaan.

De second opinion vervangt niet het deskundigenoordeel van het UWV. Er zijn een aantal belangrijke verschillen, die hieronder in een schema zijn opgenomen:

Second opinion	Deskundigenoordeel
Biedt de mogelijkheid om een breder palet aan vragen voor te leggen aan de bedrijfsarts.	Mogelijkheid om het re-integratieproces recht te trekken als dat stagneert tijdens de eerste twee ziektejaren.
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.	Komt voor indien werkgever en werknemer 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.
Indien er sprake is van ziekteverzuim zal dit doorgaans in een vroeg stadium plaatsvinden. Bijvoorbeeld al bij het stellen van de (werk)diagnose.	Komt voor indien werkgever en werknemer 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.
Alleen de werknemer kan aanvragen.	Zowel werkgever als werknemer kunnen aanvragen.
Uitvoering door andere bedrijfsarts.	Uitvoering door verzekeringsarts of arbeidsdeskundige van UWV.
Kosten in principe voor werkgever.	Kosten voor aanvrager (werkgever of werknemer).
Anoniem. Werkgever ziet op factuur niet welke werknemer een second opinion heeft aangevraagd. Uitsluitend het aantal second opinions mogen worden vermeld op de factuur.	Niet anoniem. UWV zal beide partijen raadplegen. Betaling door degene die de aanvraag doet. Aanvraag door werknemer: dan krijgt deze ook de factuur.



DE PREVENTIEMEDEWERKER

De preventiemedewerker krijgt een prominenter rol. De gedachte erachter is dat deze de werkgever beter kan ondersteunen bij de zorg voor een doeltreffend arbeidsomstandigheden- en preventiebeleid gericht op alle werknemers. De taak van de preventiemedewerker is te adviseren aan en samen te werken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners, en met de werknemersvertegenwoordiging. Het advies zal over en weer plaatsvinden.

In de praktijk adviseert de preventiemedewerker al geregeld arbodienstverleners en werkt 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.

Elk bedrijf moet tenminste één preventiemedewerker in dienst hebben die de maatregelen die zijn gericht op gezond en veilig werken in het bedrijf kan uitvoeren. Voor de functie van preventiemedewerker kan een medewerker worden aangesteld, die dit naast zijn hoofdwerkzaamheden verricht en daarvoor voldoende tijd heeft. Bij kleine bedrijven, met maximaal 25 werknemers, mag de directeur de rol van preventiemedewerker vervullen. Zijn er géén mogelijkheden om de preventiemedewerker binnen het bedrijf, organisatie of instelling te vinden, dan mag iemand van buiten het bedrijf worden aangesteld.

De preventiemedewerker heeft drie wettelijke taken:

- a. het helpen bij de opstelling en uitvoering van de RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie)
- b. nauw samenwerken met OR/PvT of belanghebbende werknemers
- c. uitvoering van genomen of te nemen maatregelen.

De Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging heeft sinds 1 juli 2017 instemmingsrecht wat betreft de keuze van de persoon van de preventiemedewerker. Het is belangrijk, dat deze preventiemedewerker over voldoende ervaring en deskundigheid beschikt om zijn taak goed te kunnen uitoefenen. Over de inhoud van zijn taak moeten werkgever en werknemer het samen eens worden. Een uitzondering op het instemmingsrecht geldt voor preventiemedewerkers die voor 1 juli 2017 zijn benoemd.

De samenwerking tussen de preventiemedewerker en zijn adviezen aan de bedrijfsarts/arbodienstverlener moeten expliciet schriftelijk worden vastgelegd.

Tenminste één keer per jaar moeten werkgever, preventiemedewerker, bedrijfsarts of arbodienstverlener, OR of PvT de actuele situatie van het gezond en veilig werken in het bedrijf, organisatie of instelling met elkaar bespreken (overleg en afstemming).

HANDHAVING EN TOEZICHT

De inspecteur van de dienst Inspectie SZW controleert of een bedrijf of instelling een goed arbeidsomstandighedenbeleid voert. Er zijn geen specifieke sectoren benoemd waarop toezicht en handhaving zal plaatsvinden, en er worden geen sectoren uitgezonderd. De Inspectie SZW houdt toezicht op werkgever, arbodienstverlener en bedrijfsarts en mag - net als voorheen - handhavend optreden. Maar er komen wel zwaardere mogelijkheden tot sanctiëring, in de vorm van boetes.

Het niet hebben van een basiscontract of een schriftelijke RI&E zijn voorbeelden daarvan. Is het basiscontract niet volledig, dan zal de Inspectie mogelijk een 'eis van naleving' vorderen: de werkgever moet er - binnen een door de Inspectie opgelegde termijn - voor zorgen dat het contract alsnog in orde komt. De Inspectie kan ook, als de dienst daar aanleiding toe ziet, een boete opleggen. Het ontbreken van een klachtenprocedure kan eveneens reden zijn tot het opleggen van een boete, in dit geval aan de arbodienstverlener of de bedrijfsarts.

In 2020 wordt de Arbeidsomstandighedenwet geëvalueerd. Blijkt op dat moment dat bedrijfsartsen nog steeds te weinig beroepsgebonden aandoeningen melden, dan kan de bedrijfsarts ook hiervoor worden beboet. Het signaleren

en melden van beroepsziekten was altijd al een taak van bedrijfsartsen. De nieuwe Arbowet voegt daaraan toe dat de Inspectie het niet melden van een beroepsziekte beschouwt als een overtreding van de Arbowet.

OVERGANGSTERMIJN VOOR LOPENDE CONTRACTEN VOOR ARBODIENSTVERLENING

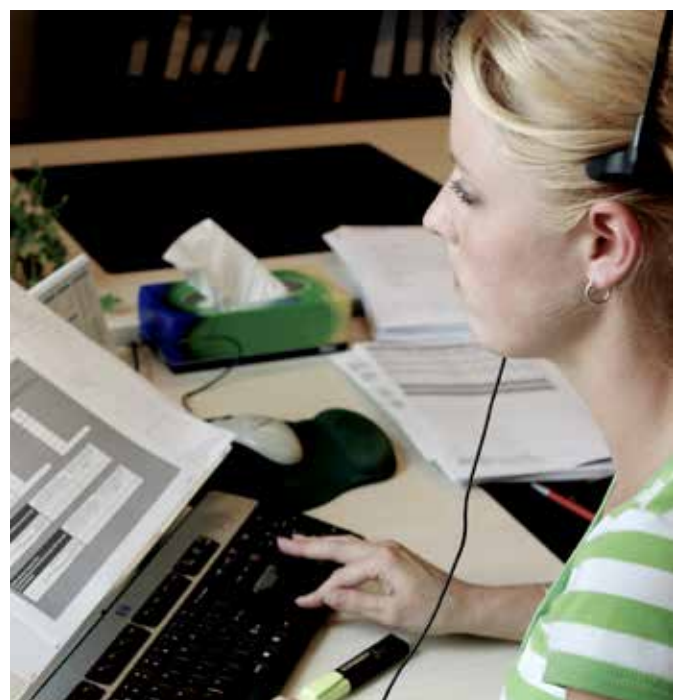
Bij inwerkingtreding van de nieuwe regels, per 1 juli 2017 is een overgangstermijn ingegaan van één jaar. Gedurende die tijd mogen huidige contracten voor arbodienstverlening blijven doorlopen. Werkgever en arbodienstverlener moeten die tijd benutten om nieuwe afspraken te maken.

Sluit een werkgever na 1 juli 2017 een nieuw contract af, 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 in elk geval in overeenstemming te zijn met de nieuwe regels.

PRIVACY: WAT MAG DE WERKGEVER EN WAT MAG DE WERKNEMER VRAGEN?

Voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers gelden specifieke regels. Werkgevers mogen volgens de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) slechts beperkt gegevens vragen en verwerken in het kader van een ziekmelding of re-integratieproces.





In de Beleidsregels 'De zieke werknemer' beschrijft de Autoriteit Persoonsgegevens welke gegevens dat zijn: de gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, de bedrijfsvoering of om een wettelijke verplichting - zoals re-integratie - na te komen. In dat kader mag de werkgever (en of functionarissen zoals casemanagers) de werknemer niet vragen naar een diagnose of behandeling door een arts, ook niet naar de functionele mogelijkheden en beperkingen van de werknemer. Dan gaat het om vragen als: 'hoeveel kun je nog tillen', 'kun je op je knieën zitten', 'hoe lang kun je geconcentreerd werken', 'is hectiek op de afdeling een probleem', 'kun je in een groep werken', enz.

Richtlijnen: Het is in het belang van de werknemer om zijn werkgever bij de ziekmelding duidelijk te maken dat hij door zijn ziekte niet in staat is om zijn normale werkzaamheden te verrichten. Met normaal wordt hier bedoeld de afspraken die er zijn in de arbeidsovereenkomst over de inhoud en de duur van het werk.

- Van de werknemer wordt verwacht dat hij - indien mogelijk - zelf aangeeft hoe lang hij niet in staat zal zijn de normale werkzaamheden uit te voeren en welke (deel) taken, (deel)functies of werkzaamheden hij zou kunnen verrichten. Bijvoorbeeld: 'werken aan de balie', 'helpen op de klantenservice', 'chauffeur op een vacuümwagen zonder het aan- en afkoppelen van slangen', 'het eigen werk op de dinsdagen en donderdagen'.

- Van de werkgever op zijn beurt wordt verwacht dat hij de gezondheid van de werknemer voorop stelt en de inspanningen voor werkhervatting en het aanbieden van passende arbeid ook in die context plaatst.

Werkgever en werknemer kunnen het gesprek aangaan over de manier waarop de terugkeer naar werk invulling kan krijgen. De werknemer is immers mede-verantwoordelijk voor zijn eigen herstel en voor terugkeer naar werk. De werkgever mag hierop geen druk uitoefenen. In dat gesprek hoeft de werknemer niet in te gaan op zijn eventuele functionele of medische beperkingen.

Van gesprekken in het kader van ziekmelding en re-integratie mag alleen worden vastgelegd welke werkafspraken zijn gemaakt in de zin van uit te voeren taken of werkzaamheden. Als er eventueel gesproken is over 'functionele mogelijkheden en beperkingen' of een diagnose of behandeling, dan worden die gegevens niet geregistreerd door de werkgever. Dat is natuurlijk anders wanneer de bedrijfsarts de mogelijkheden en beperkingen heeft vastgesteld en gedeeld met werkgever en werknemer. Dan kan de werkgever deze gegevens wel registreren.

Als de omstandigheden daar aanleiding toe geven, kan zowel de werkgever als de werknemer de bedrijfsarts inschakelen in een eerder stadium dan aan het einde van de wettelijke voorgeschreven termijn van maximaal zes weken na de ziekmelding.

MEER INFORMATIE

Klik op de tekst voor de link.

- Arboportaal ministerie SZW
- Digitale toolkit Nieuwe Arbowet ministerie SZW
- Checklist basiscontract arbodienstverlening
- Toolkit vangnet- en maatwerkregeling
- Inspectie SZW
- Zoek een bedrijfsarts
- Zoek een gecertificeerde arbodienst
- Zieke werknemers, Autoriteit Persoonsgegevens

COLOFON

Deze brochure is een uitgave van
Vereniging VNO-NCW, Koninklijke
Vereniging MKB-Nederland, AWWN
en OVAL

September 2017

Contactpersoon:
Mario van Mierlo, secretaris
E mierlo@vnoncw-mkb.nl
T 06 113 51715

Vormgeving: Kooiman Creative
Beelden: Nationale Beeldbank

MKB-Nederland

Postbus 93002
2509 AA Den Haag
T 070 349 0909
E bureau@mkb.nl
I www.mkb.nl
 @mkbnl
 @nlmkb
 @mkbnl
 @MKB-Nederland

VNO-NCW

Postbus 93002
2509 AA Den Haag
T 070 349 0349
E informatie@vno-ncw.nl
I www.vno-ncw.nl
 @VNONCW
 @VNONCW
 @VNO-NCW

AWVN

Postbus 93050
2509 AB Den Haag
T 070 850 86 05 (AWVN-
werkgeverslijn)
E werkgeverslijn@awvn.nl
I www.awvn.nl
 @AWVN
 @werkgeversvereniging AWWN

OVAL

Postbus 4076
5004 JB Tilburg
T 013 594 44 56
E info@oval.nl
I www.oval.nl
 @Oval_branche
 @OVAL

Hoewel deze brochure met zorg is samen-
gesteld, kan voor de inhoud geen enkele
aansprakelijkheid worden aanvaard, noch
rechten eraan ontleend.