



Checklist aanpassingen Arbowet 2017 versie 29 sept 2017

Inleiding

Op 1 juli 2017 heeft de arbowetgeving een aantal belangrijke wijzigingen ondergaan. Deze aanpassing moet de preventie en de arbodienstverlening verder verbeteren en de betrokkenheid van werknemers vergroten. De Inspectie SZW krijgt meer mogelijkheden tot handhaving om deze aanpassingen te stimuleren. Deze checklist zet in 11 punten op een rij wat de aanpassingen in de wet- en regelgeving inhouden. Per punt komt aan de orde wat de wetgeving zegt, wat dit betekent en wat u kunt en/of moet doen om hier optimaal gestalte aan te geven. De artikelen van het [Arbobesluit](#) waar de checklist naar verwijst, geven een nadere uitwerking van de algemene regels in de Arbowet. Daarnaast geeft het besluit een nota van toelichting.

Alle nieuwe contracten voor arbodienstverlening die op of na 1 juli 2017 worden afgesloten, moeten aan de nieuwe wettelijke regels voldoen. Werkgevers en arbodienstverleners hebben een jaar de tijd, tot 1 juli 2018, om alle contracten en dienstverlening aan te passen.

Vragen naar aanleiding van deze checklist?

Neem contact met ons op via arbo@verzekeraars.nl. Wij helpen iedereen graag verder!

Algemene adviezen over het toepassen van deze checklist:

- De checklist focust op de rol en taken van de arbodienst/zelfstandige bedrijfsarts, preventiemedewerker en medezeggenschapsorganen (ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging; in de rest van dit document gebruiken we voor het gemak alleen de term OR). Betrek bij de implementatie van de nieuwe regels in elk geval altijd deze drie partijen.
- De wijzigingen in de [Arbowet](#) en het [Arbobesluit](#) leiden in ieder geval tot aanpassingen in het contract met de arbodienst of zelfstandige bedrijfsarts. Hier heeft u de tijd voor tot uiterlijk 1 juli 2018. Alle diensten die een werkgever volgens de huidige en nieuwe Arbowet van deze aanbieders moet afnemen, moeten in het contract zijn opgenomen. In de checklist komen al deze verplichte diensten aan de orde.
- De OR heeft instemmingsrecht bij vaststelling, wijziging en intrekking van regelingen op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid. Betrek dit orgaan tijdig bij de aanpassingen in contracten voor arbodienstverlening, de benoeming van een nieuwe preventiemedewerker en plannen voor aanpassingen van regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie. Let op: werkt u op basis van de maatwerkregeling, dan is overeenstemming met de OR noodzakelijk.
- De nieuwe Arbowet leidt zeer waarschijnlijk ook tot nieuwe taken voor de preventiemedewerker en de arbodienst of bedrijfsarts. Zorg dat u tijdig de benodigde uren voor de preventiemedewerker en voldoende budget voor het contract met de arbodienst reserveert. Denk bij dit laatste bijvoorbeeld aan de (extra) tijd die gemoeid kan zijn met werkplekbezoek, het onderzoeken en melden van beroepsziekten door de bedrijfsarts en goede samenwerking van externe dienstverleners met de preventiemedewerker en de OR.



Onderwerp	Dit moet u aanpassen op basis van de nieuwe Arbowet en het Arbobesluit	Advies	Toelichting
Deel 1: arbodienst			
Basiscontract arbodienstverlener	De werkgever moet in een basiscontract een overeenkomst afsluiten met gecertificeerde deskundigen. Onderdeel van de overeenkomst is de wijze waarop de deskundige personen hun werk op een professionele manier kunnen doen (Arbowet art. 14.4). Hierbij is bijzondere aandacht voor de taken van de bedrijfsarts (Arbowet art. 14.5). Voorheen hoefden de taken niet in het contract te worden uitgewerkt.	Ga vóór 1 juli 2018 één of meer aangepaste contracten aan met de vereiste arbodienstverleners. Neem hierin de huidige wettelijke taken ⁱ op én de nieuwe wettelijke taken zoals ze in deze checklist staan. Besteed bijzondere aandacht aan de rechten en plichten van de bedrijfsarts, zodat deze professional zijn taken op volwaardige wijze kan uitvoeren.	Onder gecertificeerde deskundige personen verstaat de wetgever: een gecertificeerde bedrijfsarts, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige en veiligheidskundige. Deze kunnen werken bij een arbodienst (vangnetregeling) of zelfstandig zijn (maatwerkregeling) ⁱⁱ . Voor toepassing van de maatwerkregeling is overeenstemming met de OR nodig. De bijzondere aandacht voor de taken van de bedrijfsarts in de overeenkomst heeft betrekking op gelegenheid tot het bezoeken van iedere werkplek, second opinion, klachtenafhandeling, overleg met preventiemedewerker(s) en OR en melding van beroepsziekten.
Preventief spreekuur verplicht	Werknemers met gezondheidskundige vragen moeten de bedrijfsarts kunnen raadplegen. Dit recht geldt naast de al bestaande mogelijkheid tot raadpleging in verband met de verzuimbegeleiding (Arbowet art. 14.1.b en 14.2.e).	Zorg dat werknemers een doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts hebben voor gezondheidskundige vragen over het werk. De meeste verzekeraars zullen dit al hebben in de vorm van een arbospreekuur waar werknemers een afspraak kunnen maken.	'Doeltreffend' wil zeggen dat alle werknemers van deze mogelijkheid op de hoogte zijn, plaats en tijd geen onnodige drempels opleveren en de werkgever zonder expliciete toestemming van de werknemer geen persoonlijke informatie krijgt over het consult (aanleiding noch uitkomst).
Gelegenheid bedrijfsarts tot werkplekbezoek	De bedrijfsarts heeft de gelegenheid iedere werkplek	Neem in het contract met de arbodienst of bedrijfsarts op dat de bedrijfsarts de	Geef als criterium voor een werkplekbezoek aan dat de bedrijfsarts hiertoe over mag gaan als dat nodig is voor



	in het bedrijf te bezoeken (Arbowet art. 14.2.f).	mogelijkheid heeft om iedere werkplek te bezoeken.	het adviseren van/over de medewerker of het geven van preventief advies. Geef de bedrijfsarts hierbij de mogelijkheid de uitvoering uit te besteden aan een werkplekdeskundige (bijv. ergonoom, arbeidshygiënist, veiligheidskundige of A&O-deskundige)
Recht medewerker op second opinion	De medewerker krijgt het recht op een second opinion: ⁱⁱⁱ het raadplegen van een andere bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding, aanstellingskeuringen arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO/PMO) en gezondheidskundige consultatie (Arbowet art. 14.2.g en Arbobesluit art. 2.14.d).	Neem in het contract met de bedrijfsarts of arbodienst op dat de werknemer de mogelijkheid heeft om het oordeel van een tweede bedrijfsarts naast dat van de eerste bedrijfsarts te leggen. Leg vast om welke bedrijfsarts(en) het gaat en dat de second opinion resulteert in een advies aan de eerste bedrijfsarts. Beschrijf de verantwoordelijkheidsverdeling en werkwijze. De tweede bedrijfsarts mag niet binnen dezelfde arbodienst of het bedrijf werken als de eerste. Stel een protocol op waarin medewerkers kunnen lezen bij welke oordelen zij een second opinion kunnen aanvragen, hoe dit werkt en wie de kosten draagt.	De eerste bedrijfsarts moet een verzoek van de medewerker om een second opinion altijd honoreren, tenzij hij zwaarwegende redenen heeft om dat niet te doen. De bedrijfsarts kan ook op eigen initiatief een collega raadplegen als de situatie erom vraagt (bijv. omdat hij specifieke kennis mist). De tweede bedrijfsarts bespreekt de resultaten van een second opinion met de eerste, tenzij de werknemer aangeeft dat hij dit niet wil. De eerste bedrijfsarts blijft daarna de werknemer begeleiden, tenzij deze onvoldoende vertrouwen in hem heeft. De 1 ^e bedrijfsarts overweegt dan een andere bedrijfsarts in te zetten. Kosten van een second opinion zijn altijd voor rekening van de werkgever (Arbowet art. 44), tenzij de werknemer zonder het akkoord van de werkgever een niet in het contract opgenomen bedrijfsarts raadpleegt.
Bedrijfsarts meldt beroepsziekten	De bedrijfsarts is verplicht beroepsziekten te melden. Nieuw in de wet is dat het niet melden van	Neem in het contract met de arbodienst of bedrijfsarts op dat de bedrijfsarts beroepsziekten opspoor, onderkent, diagnosticeert en waar nodig meldt conform	De bedrijfsarts was al verplicht om beroepsziekten te melden, maar het aantal meldingen bleef achter bij de doelstelling van sluitende signalering. Knelpunten



	beroepsziekten na invoering van de wet wordt gezien als een overtreding van de bedrijfsarts (Arbowet art. 9).	de wettelijke regeling hierover. Leg vast dat hij zijn bevindingen waar mogelijk in overleg met werkgever, preventiemedewerker(s) en OR vertaalt naar adviezen over preventieve maatregelen.	waren dat contracten niet altijd onderkennen dat de bedrijfsarts tijd aan deze verplichtingen moet besteden en dat sancties bij nalatigheid ontbraken. Als de naleving niet verbetert, kunnen nalatige bedrijfsartsen vanaf een door de wetgever nog te bepalen moment worden beboet.
Bedrijfsarts adviseert over preventieve maatregelen	De bedrijfsarts adviseert over preventieve maatregelen betreffende het arbeidsomstandighedenbeleid (Arbowet art. 14.2.j)	Neem in het contract op dat de bedrijfsarts naar aanleiding van wat hij constateert actief is in het geven van advies over preventieve maatregelen voor de organisatie. Laat hem hierbij bij voorkeur samenwerken met andere gecertificeerde professionals die specifieke deskundigheid bezitten op het gebied van preventie (bijv. ergonomen, arbiëdshygiënist, veiligheidsdeskundigen en A&O-deskundigen).	Om (beroeps)ziekte en arbeidsongeschiktheid te voorkomen is het belangrijk dat de bedrijfsarts adviezen geeft over preventieve maatregelen die de werkgever kan treffen. Behalve met andere gecertificeerde deskundigen kan de bedrijfsarts hierbij ook samenwerken met de preventiemedewerker(s) en de OR. Betrek dit laatste orgaan in verband met het instemmingsrecht ook tijdig bij eventuele aanpassingen in het arbobeleid die uit de adviezen voortvloeien.
Klachtenregeling bedrijfsarts	Ook de zelfstandige bedrijfsarts is verplicht een klachtenprocedure te hebben (Arbowet art. 14.2.h en Arbobesluit art. 2.14.e).	Neem in het contract met een zelfstandige bedrijfsarts op dat deze professional een adequate klachtenprocedure heeft. Zorg dat alle belanghebbenden van deze procedure op de hoogte zijn. Sluit bij voorkeur aan bij bestaande klachtenregelingen van arbodiensten.	Als de bedrijfsarts bij een arbodienst werkt, is de vereiste klachtenprocedure er al. Het gaat hier daarom met name om contracten met zelfstandige bedrijfsartsen. Verplicht onderdeel van de klachtenprocedure is een beschrijving hoe het ontvangen, onderzoeken en beoordelen van klachten verloopt. De klager hoort in elk geval te worden geïnformeerd over ontvangst, voortgang en uitkomst van de klacht. Een niet bij de klacht betrokken persoon moet over de uitkomst beslissen en deze tegenover de klager schriftelijk motiveren.



<p>Rolverandering bedrijfsarts</p>	<p>De rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding verandert van 'bijstand geven' naar 'adviseren' (Arbowet art. 14.1).</p>	<p>Maak in het contract met de arbodienst/bedrijfsarts duidelijk wat zijn rol is bij verzuimbegeleiding. Zorg ook voor duidelijke afspraken in de organisatie over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - onder welke voorwaarden er van het advies van de bedrijfsarts kan worden afgeweken. Werkgever en werknemer kunnen hier in principe alleen in onderling overleg toe besluiten. - wat er gebeurt als werkgever en werknemer hier samen niet uitkomen. Ieder van hen kan dan een deskundigenoordeel vragen aan UWV; de kosten zijn altijd voor de aanvrager. Leidt dit niet tot een oplossing, dan kan aan de rechter worden verzocht om een bindende uitspraak te doen. 	<p>Voorheen kwam het voor dat de verzuimbegeleiding geheel bij de bedrijfsarts lag. Dat was niet de bedoeling. De bedrijfsarts heeft zowel naar de werkgever als naar de werknemer een adviserende rol, waarbij de gezondheid in relatie tot de werkzaamheden van de werknemer voorop staat. De bedrijfsarts beoordeelt of en in hoeverre de werknemer kan werken en adviseert de werkgever over de verzuimbegeleiding bij ziekte. De werkgever stelt samen met de werknemer een plan van aanpak op voor de re-integratie en ziet erop toe dat dit correct wordt uitgevoerd óf tijdig wordt bijgesteld. Ook voert hij hierover regelmatig voortgangsgesprekken met de zieke werknemer. Na een jaar ziekte vindt in aanvulling hierop een evaluatie plaats waarin werkgever en werknemer bespreken of er reden is om de aanpak en/of de doelstellingen te wijzigen.</p>
------------------------------------	---	--	--



Deel 2: Preventiemedewerker en OR			
<p>Instemmingsrecht OR bij aanwijzing preventiemedewerker</p>	<p>De werkgever heeft de instemming van de OR nodig bij de keuze en bij de positionering van de preventiemedewerker in de organisatie (Arbowet art. 13.1 en WOR art. 27.3 t/m 27.6).</p>	<p>Betrek de OR bij het aanwijzen van een preventiemedewerker. Vraag dit orgaan daarbij om instemming over het takenpakket, de positie en de persoon van de preventiemedewerker. Dit laatste alleen als er een nieuwe preventiemedewerker na 1 juli 2017 wordt aangesteld.</p>	<p>Het takenpakket van de preventiemedewerker was volgens de WOR al instemmingsplichtig. Door de nieuwe wet heeft de OR voortaan ook instemmingsrecht bij de persoon en de positionering. De gedachte is dat hierdoor meer draagvlak ontstaat en dat de OR zo medeverantwoordelijk wordt voor het goed functioneren van de preventiemedewerker. De preventiemedewerker speelt een centrale rol en kan dat alleen goed doen als hij ook het volle vertrouwen van de OR/de werknemers geniet.</p>
<p>Samenwerking preventiemedewerker, OR en Arbodienstverlener</p>	<p>Alle arbodienstverleners, de preventiemedewerker, de OR en de werkgever werken met elkaar samen om een zo goed mogelijk arbobeleid te realiseren (Arbowet art. 13.7.b en 14.2.i).</p>	<p>Organiseer periodieke afstemming en overleg tussen de preventiemedewerker(s), arbodienstverlener(s) en de OR. Oprichting van een arbocommissie met vertegenwoordigers van al deze partijen is een geschikte oplossing voor de praktische invulling. Hierin kunnen ook andere relevante spelers plaatsnemen, zoals vertegenwoordigers van de directie en de afdeling HR, een ergonomoom of een bedrijfsmaatschappelijk werker.</p>	<p>In de praktijk adviseerde de preventiemedewerker vaak al geregeld arbodienstverleners en werkte hij nauw met hen samen. Door deze wet wordt die afstemming verplicht.</p>



Deel 3: Overige zaken		
<p>Meer beboetbare feiten</p>	<p>De inspectie SZW krijgt de mogelijkheid zelfstandige bedrijfsartsen en arbodienstverleners, arbodiensten en werkgevers te beboeten als ze zich niet houden aan een aantal nieuwe regels (Arbowet art. 14.4, 27.5, 27.6 en 33).</p>	<p>Controleer op alle beboetbare punten van de aanpassingen op de Arbowet of u de zaken op papier en in de praktijk in orde heeft. Pas het beleid of de uitvoering daarvan aan en houd een vinger aan de pols bij de uitvoering.</p> <p>Overzicht boetes door nieuwe wetgeving:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zelfstandige bedrijfsartsen en arbodiensten kunnen vanaf 1 juli 2018 een boete krijgen als zij geen klachtenregeling hebben, de mogelijkheid van een second opinion niet kenbaar maken en niet samenwerken met de preventiemedewerker(s) en OR. - De werkgever wordt vanaf 1 juli 2018 direct beboet bij het ontbreken van een verplicht contract met een arbodienstverlener. Voorheen werd hij dan eerst gewaarschuwd. Als verplichte elementen^{iv} niet (volledig) in het contract zijn opgenomen, kan een waarschuwing of eis tot naleving worden gesteld. De werkgever kan ook een boete krijgen als hij bij het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan adviezen over de RI&E niet doorzendt aan de belanghebbende werknemers. - Arbodiensten en alle zelfstandige gecertificeerde arbodienstverleners (ook bedrijfsartsen) kunnen vanaf 1 juli 2018 een boete krijgen als hun voor de werkgever verplichte dienstverlening^v en hun professionele handelen niet in een schriftelijk contract zijn vastgelegd.



ⁱ Huidige wettelijke taken zijn: toetsing van de RI&E, bijstand verlenen bij de begeleiding van zieke werknemers, uitvoering van arbeidsgezondheidskundig onderzoek en indien van toepassing uitvoering van aanstellingskeuringen.

ⁱⁱ Vangnet- of maatwerkregeling: bij de vangnetregeling sluit de werkgever een contract met een arbodienst of richt hij een eigen arbodienst op. Bij de maatwerkregeling geeft de werkgever naar eigen inzicht vorm aan de contractering van de vereiste gecertificeerde deskundigen; die hoeven dus niet in dienst te zijn bij een arbodienst. In de praktijk gaat het meestal om een vrijgevestigde bedrijfsarts en andere deskundigen. In de verzekeringsbranche is toepassing van de maatwerkregeling alleen toegestaan voor werkgevers met meer dan 25 medewerkers die hierover overeenstemming hebben bereikt met de OR. Een overeenkomst over de maatwerkregeling geldt voor ten hoogste 5 jaar; daarna heeft de OR opnieuw overeenstemmingsrecht. Dit recht is een zwaarder recht dan het instemmingsrecht, omdat er geen vervangende instemming van de kantonrechter mogelijk is.

ⁱⁱⁱ Second opinion: een second opinion is iets anders dan het deskundigenoordeel dat het UWV kan geven als de werkgever en werknemer een verschil van mening hebben over de arbeidsongeschiktheid, de aanwezigheid van passende arbeid of het beoordelen van de re-integratie-inspanningen. Dit deskundigenoordeel heeft een verzekeringstechnisch karakter en kan zowel door de werkgever als de werknemer worden aangevraagd. De kosten zijn altijd voor de aanvrager.

^{iv} Verplichte elementen zijn: samenwerking arbodienstverleners of bedrijfsarts met OR, doeltreffende toegang tot bedrijfsarts, gelegenheid bedrijfsarts tot bezoeken werkplekken, regelen second opinion, klachtenprocedure bedrijfsarts.

^v Tot deze verplichte dienstverlening behoren: de melding van beroepsziekten (bedrijfsarts of arbodienst); toetsing van de RI&E (de deskundige(n) die gezien de aard van de risico's vereist is/zijn of arbodienst); advisering over de begeleiding van zieke werknemers, uitvoering van arbeidsgezondheidskundig onderzoek, consultatie met betrekking tot arbeidsgezondheidskundige vraagstukken en indien van toepassing uitvoering van aanstellingskeuringen (bedrijfsarts).