

## Wat betekenen de Arbo wijzigingen voor de sector Rijk?

Bij de sector Rijk is een aantal zaken al op orde. Departementen en dienstverleners werken met overeenkomsten / contracten waarin eisen staan over kwaliteit van de bedrijfsgeneeskundige dienstverlening. Bij de totstandkoming van de afspraken zijn werkgever en werknemer (via de medezeggenschap) betrokken.

De dienstverleners voor de departementen hebben een klachtenprocedure voor de bedrijfszorg en de taken van de bedrijfsarts zijn beschreven. De bedrijfsarts wordt in de nieuwe situatie gevraagd explicieter te *adviseren (i.p.v. ondersteunen)* over verzuimbegeleiding. Ook dit is uitgangspunt binnen de sector Rijk via het 'eigen-regiemodel' (regie bij leidinggevende en medewerker). De mogelijkheid voor de werknemer om bij twijfel over het advies van de bedrijfsarts een second opinion te vragen is een nieuw fenomeen.

De preventiemedewerker kennen we al binnen de departementen; benoemd dan wel iemand met preventietaken in zijn pakket. Het is momenteel wel zo dat achter het etiket 'preventiemedewerker' bij de verschillende departementen en onderdelen verschillende invullingen schuil gaan. Deels vloeien die verschillen voort uit de wet. Maar deels staan bestaande structuren geheel los van de wettelijke taak en rol van de preventiemedewerker. Het is van belang dat in het kader van de Arbo-wet per departement onderscheid wordt gemaakt tussen preventiemedewerkers of- taken zoals bedoeld in de wet, en medewerkers met andere taken en rollen. De laatste categorie wordt misschien in der praktijk wel preventiemedewerker genoemd, maar vallen buiten de reikwijdte van dit kader. Het is aan te raden dat in de naamgeving ook helder te maken.

De ICOP heeft – n.a.v. de gewijzigde Arbowet - besloten dat interdepartementaal de volgende onderwerpen worden uitgewerkt voor de sector Rijk als geheel, samen met de GOR Rijk:

- Basiscontract
- Second opinion
- Preventiemedewerker

### 1. Basiscontract

Er is niet één contract voor de hele sector Rijk. Departementen maken hun eigen afspraken. De huidige contracten binnen de sector Rijk bevatten al de nodige voorzieningen, waardoor zorg goed geregeld is.

Nieuwe Arbowet stelt als minimeisen:

- I. De bedrijfsarts kan iedere werkplek bezoeken
- II. De bedrijfsarts heeft een klachtenprocedure
- III. De bedrijfsarts moet nauw samenwerken met de preventiemedewerker en de OR,

- personeelsvertegenwoordiging of belanghebbende werknemers
- IV. De bedrijfsarts *adviseert* over preventieve maatregelen. Dit kan bijvoorbeeld via een open spreekuur. Iedere werknemer heeft dus het recht om zonder toestemming van de werkgever de bedrijfsarts te bezoeken. Dit heeft als doel klachten en verzuim te voorkomen.
  - V. De bedrijfsarts meldt beroepsziekten aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.

Departementen hebben de opgave om de huidige overeenkomsten/contracten samen met de dienstverlener te toetsen op bovenstaande vereisten. Aanpassen kan door middel van een addendum op de bestaande overeenkomsten/contracten.

## 2. Second opinion

De nieuwe Arbowet schrijft voor dat de werkgever er zorg voor draagt dat de werknemer de bedrijfsarts kan verzoeken om raadpleging van een andere bedrijfsarts indien de werknemer twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies. Benadrukt wordt dat de second opinion geen doel is, maar een middel.

### Nieuwe Arbowet

- I. De bedrijfsarts honoreert in beginsel het verzoek om een second opinion

Met het Arbobesluit als basis onderscheiden we de volgende stappen en randvoorwaarden:

- De te raadplegen andere bedrijfsarts is niet werkzaam binnen de arbodienst of het bedrijf of de inrichting van de bedrijfsarts die het eerste advies aan de werknemer heeft gegeven werkzaam is. In de overeenkomst wordt vastgelegd welke andere bedrijfsarts dan wel dienst kunnen worden geraadpleegd. De werknemer heeft het recht om zelf de second opinion bedrijfsarts te kiezen indien het contract meerdere artsen omvat. In overeenstemming tussen de werknemer en de werkgever kan in afwijking van de vorige zin gekozen worden voor een te raadplegen bedrijfsarts of arbodienst die niet in de overeenkomst is opgenomen.
- De 1e bedrijfsarts schakelt zo spoedig mogelijk een andere bedrijfsarts in, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn dat niet te doen. Dan moet de 1e arts dit gemotiveerd melden aan de werknemer.

### *Zwaarwegende argumenten*

*Het begrip 'zwaarwegende argumenten' wordt in de wet niet nader geëxpliciteerd. De regering is van opvatting dat alleen bij hoge uitzondering een second opinion kan worden geweigerd. De bedoeling van de second opinion is (mede) om het vertrouwen in de*

*bedrijfsarts zo mogelijk te herstellen. Het verder inperken van de second opinion past daar niet bij. Bij de invulling van het begrip 'zwaarwegende argumenten' wordt aangesloten bij hetgeen in de reguliere gezondheidszorg gebruikelijk is.*

*Van zwaarwegende argumenten die zich tegen raadpleging van een andere bedrijfsarts verzetten kan bijvoorbeeld wel sprake zijn indien er oneigenlijk of herhaaldelijk onnodig gebruik van de second opinion dreigt te worden gemaakt. Voorkomen dient te worden dat een werknemer een advies bij een groot aantal verschillende bedrijfsartsen laat toetsen. Ook binnen de reguliere gezondheidszorg geldt dat een verzoek om een second opinion geweigerd kan worden indien zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten.[1] De*

- De werknemer maakt een keuze uit de geboden bedrijfsartsen voor de second opinion. In dat geval informeert de bedrijfsarts de werknemer op grond van de vigerende overeenkomst, bedoeld in artikel 14, vierde en vijfde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet over de bedrijfsarts(en) die geconsulteerd kunnen worden. De bedrijfsarts kan de werknemer adviseren bij de keuze voor de te raadplegen andere bedrijfsarts.
- De 1e bedrijfsarts verstrekt de relevante informatie (wanneer het info over de werknemer betreft, na diens nadrukkelijke toestemming) aan de 2e arts. Die kan besluiten aanvullende info te vergaren.
- De 2de arts bespreekt zijn advies met de werknemer waarna de werknemer bepaalt of dit advies naar de 1e arts gaat. Zo ja, dan neemt de 1e arts kennis van het advies en maakt gemotiveerd kenbaar of hij dat advies wel, gedeeltelijk of niet overneemt.
- Indien verdere begeleiding van toepassing is, pakt de 1e arts deze weer op. Indien de werknemer dat niet wil, overweegt de 1e arts de begeleiding aan een andere arts over te dragen.
- De beschreven procedure wordt binnen drie jaar in samenspraak met de GOR Rijk geëvalueerd. De werking wordt in ieder geval getoetst aan:
  - Is voor werknemers een goede werkwijze ontstaan waardoor bij twijfel over een advies een mogelijkheid bestaat om een tweede, onafhankelijke arts te raadplegen?
  - Is de second opinion een instrument dat wordt ingezet bij twijfel, niet wanneer men het niet eens is met het advies?
  - Wat is de samenhang met de commissie van drie uit het ARAR en in hoeverre is deze nu overbodig?
  - Houdt de leidinggevende de regie over de begeleiding bij ziekte en arbeidsongeschiktheid?

---

<sup>[1]</sup> <[www.knmg.nl/advies-richtlijnen./praktijkdilemmas/praktijkdilemma/heeft-een-patient-recht-op-verwijzing-voor-een-second-opinion.htm](http://www.knmg.nl/advies-richtlijnen./praktijkdilemmas/praktijkdilemma/heeft-een-patient-recht-op-verwijzing-voor-een-second-opinion.htm)>.

*Wat is het verschil tussen een second opinion en een deskundigenoordeel?*

*Een deskundigenoordeel kan door werkgever en werknemer bij UWV worden aangevraagd. Dit is bedoeld om de re-integratie vlot te trekken wanneer deze stagneert. De aanvrager betaalt de kosten hiervan. Dit blijft zo als het was. Het deskundigenoordeel kan worden aangevraagd indien er 1) een geschil is ten aanzien (on)geschiktheid tot werken 2) passende arbeid 3) re-integratie-inspanningen werkgever en 4) re-integratie-inspanningen werknemer.*

*Wat is het verschil met de klachtenprocedure?*

*Een medewerker kan het niet eens zijn met het advies van de bedrijfsarts en een aanvullend advies vragen. In de relatie met de dienstverlener kunnen ook allerlei andere zaken een rol spelen. Bijvoorbeeld ten aanzien van de kwaliteit van dienstverlening. Daarbij spelen onder meer inhoud, bereikbaarheid, snelheid van werken, bejegening en informatievoorziening een rol. Als de werkgever of werknemer ontevreden is over de dienstverlening dan kan hij daarover een klacht worden ingediend (zie klachtenprocedure UBR).*

*Wat is het verschil tussen second opinion en de Commissie van 3*

*Artikel 36 b ARAR stelt dat een ambtenaar een hernieuwd onderzoek kan vragen indien hij het niet eens is met het medisch advies. Dat moet binnen drie dagen. Hernieuwd onderzoek vindt plaats door een commissie van drie geneeskundigen.*

### 3. De preventiemedewerker

Aandacht voor preventie speelt een cruciale rol bij duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers en zou moeten leiden tot lager verzuim en hogere participatie. Om de preventiemedewerker een stevigere positie te geven, schrijft de nieuwe Arbowet voor dat medezeggenschap en werkgever tot een gezamenlijke opvatting moeten komen – in de vorm van instemmingsrecht – over de *persoon* van de preventiemedewerker en diens *positionering* in de organisatie. Instemming voor de uit te voeren taken was al vastgelegd in de Arbowet. De persoon, rol, taak en positionering van de preventiemedewerker zijn vastgelegd in artikel 13, 14 en 14a van de Arbowet.

Invulling sector Rijk

Binnen de sector Rijk hebben departementen de eigen arbo-zorgstructuur, inclusief de preventiemedewerker, momenteel ingericht zoals passend bij het eigen risico-profiel of op basis van andere overwegingen. Er is variatie in aantallen, benamingen, positionering en in de verhouding operationeel – tactisch – strategisch. Er is niet één blauwdruk voor de sector Rijk. Maatwerk willen we graag in stand houden. Wel maken de recente Arbo-wijzigingen een helder onderscheid tussen preventiemedewerkers zoals beschreven in de Arbo-wet en medewerkers met andere taken wenselijk.

Een preventiemedewerker zoals bedoeld in de Arbo-wet (en in dit kader) heeft omschreven wettelijke taken (zie kader) en een beschermde status.

Een ander aandachtspunt is dat binnen de sector Rijk de preventiemedewerker op strategisch niveau onvoldoende uit de verf komt. Hierdoor bereiken signalen vanuit operationeel en tactisch niveau de top van het departement onvoldoende. Bovendien is agendering van preventie op strategisch niveau nu beperkt. Dat moet anders. Het is bekend dat voor een effectief preventiebeleid de hele organisatie betrokken moet zijn.

#### *Risico-Inventarisatie en –Evaluatie*

*De preventiemedewerker speelt een belangrijke ondersteunende en coördinerende rol bij de RI&E. Dit is één van de drie wettelijke taken. Met een RI&E (Risico-Inventarisatie en –Evaluatie) worden de arborisico's van een organisatie op een rij gezet. En wordt een plan van aanpak opgesteld voor het oplossen ervan. Daarmee worden de risico's voor personeel en organisatie teruggedrongen. De RI&E wordt herhaald of geüpdate bij veranderingen. De RI&E is een wettelijke verplichting, ook voor de sector Rijk.*

Nu de positie van preventiemedewerker wordt verstevigd door de wetgever is het belang nog groter dan voorheen dat departementen – ook in de naamgeving – onderscheid maken tussen preventiemedewerkers zoals bedoeld in de arbowet en andere medewerkers met preventietaken. GOR Rijk werkt aan een handreiking waarin beschreven staat aan welke kwalificatie-eisen een preventiemedewerker op de verschillende niveaus zou moeten voldoen.

#### *Arbowet: Rol en functie preventiemedewerker op basis van Arbowet*

*Elk bedrijf moet ten minste één preventiemedewerker zelf in dienst hebben die de maatregelen (gericht op de veiligheid en gezondheid binnen een bedrijf) kan uitvoeren. De preventiemedewerker werkt samen met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners en voorziet hen van advies.*

*De drie wettelijke taken van een preventiemedewerker zijn:*

- *Het (mede) opstellen en uitvoeren van de risico-inventarisatie en – evaluatie (RI&E)*
- *Het adviseren en nauw samenwerken met de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid.*
- *Deze maatregelen (mede) uitvoeren).*

Via dit kader stellen we het volgende vast:

- De huidige verantwoordelijkheidsverdeling binnen de sector Rijk wijzigt niet; departementen en onderdelen zijn verantwoordelijk voor de inrichting en structuur van de arbozorg, vanzelfsprekend binnen de kaders van het gestelde in de Arbowet. Maatwerk blijft, maar wildgroei moet worden voorkomen. Daarom moet elk departement - in een visie - inzichtelijk maken op welke niveaus in de organisatie preventiemedewerkers zoals bedoeld in de arbowet actief moeten zijn. Het RI&E en het plan van maatregelen vormen hiervoor de basis. Deze visie of voorgestelde structuur wordt besproken met de departementale ondernemingsraad.
- Bij nieuwe aanstellingen van preventiemedewerkers (zoals bedoeld in de Arbowet) heeft departementale medezeggenschap op basis van de nieuwe Arbowet instemmingsrecht op persoon en positie. De OR had al instemmingsrecht over de taak en rol van de preventiemedewerker. Daarmee krijgt de preventiemedewerker een breder draagvlak en is de OR medeverantwoordelijk voor het goed functioneren van de persoon. Dit moet worden ingeregeld.
- De samenwerking tussen de preventiemedewerker en zijn adviezen aan de bedrijfsarts / arbodienstverlener moeten schriftelijk worden vastgelegd.
- Ten minste één keer per jaar moeten werkgever, preventiemedewerker, bedrijfsarts of arbodienstverlener en de departementale OR de actuele situatie van het gezond en veilig werken met elkaar bespreken.
- Per departement dient één strategisch preventiemedewerker benoemd te zijn / worden om het Arbobeleid naar een hoger plan te tillen. Deze strategisch adviseur is onafhankelijk en valt bij voorkeur in de P&O-kolom en heeft een directe en onafhankelijke lijn naar de SG. Een alternatief is om de strategisch adviseur in de SG-kolom te positioneren (explain or comply).