

Aanleiding

Juli 2017 is de Arbo-wet gewijzigd. In de vernieuwde Arbo-wet wordt de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening vergroot en staat preventie nog meer centraal. Met de aanpassing van de wet wil het kabinet het functioneren van de bedrijfsgezondheidszorg voor werknemers¹ en werkgevers verbeteren. Aanleiding is de veranderende arbeidsmarkt en belang van duurzame inzetbaarheid.

Er is een jaar de tijd om bestaande contracten en afspraken aan te passen. Dit kader beschrijft de implementatie van de veranderingen voor de sector Rijk wat betreft het basiscontract, de second opinion, de preventiemedewerker en de rol van de ondernemingsraden.

Wat verandert er precies in de wet?

De wijzigingen van de Arbo-wet volgen op het SER-rapport 'Betere zorg voor werkenden'. De raad onderzocht de stand van zaken in Nederland van arbodienstverlening, preventie, betrokkenheid bij Arbo van werkgevers en werknemers en het handelen van de bedrijfsarts. De belangrijkste wijzigingen op een rijtje:

a. Basiscontract

Het basiscontract stelt minimumeisen aan het contract tussen arbodienstverleners en werkgevers, onder andere over de toegang tot de werkvloer en de second opinion. In het basiscontract staan rechten en plichten voor de werkgever, werknemer en de arbodienstverleners. Uiteraard blijft de mogelijkheid bestaan om meer te doen, hiervoor kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt.

- Open spreekuur: In de nieuwe Arbo-wet moet de werkgever ervoor zorgen dat de werknemer de bedrijfsarts kan bezoeken als hij vragen heeft over zijn gezondheid in relatie tot het werk, ook als de werknemer nog niet verzuimt of klachten heeft. 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.
- Vrije toegang werkvloer: De bedrijfsarts moet iedere werkplek kunnen bezoeken om zo het bedrijf beter te leren kennen. Dit geeft de bedrijfsarts goed inzicht in de arbeidsomstandigheden en de belasting in het werk.
- Adviesrol bedrijfsarts: In de nieuwe Arbo-wet staat preventie nog meer centraal. Zo wordt aangegeven dat de bedrijfsarts de werkgever moet adviseren over het toepassen van preventieve maatregelen voor gezond en veilig werken van de werknemers. Ook is opgenomen dat de bedrijfsarts adviseert bij ziekteverzuim-begeleiding in plaats van bijstand te verlenen. Hiermee wordt benadrukt dat het de werkgever is die verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding.
- Melden beroepsziekten: Het signaleren en melden van beroepsziekten was al een taak van de bedrijfsarts. Het basiscontract stelt nu dat de bedrijfsarts beroepsziekten moet kunnen melden

¹ Inclusief zzp'ers, uitzendkrachten etc.

aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten en hier dus ook tijd aan moet kunnen besteden.

- Klachtenprocedure: Iedere bedrijfsarts moet een klachtenprocedure hebben zodat een werknemer een klacht kan indienen. Dit geldt vanaf nu voor alle bedrijfsartsen, ook als zij niet werkzaam zijn bij een gecertificeerde arbodienst en bijvoorbeeld werken als zelfstandig bedrijfsarts.

b. Second opinion

Indien de werknemer twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies, kan de werknemer een second opinion van een andere bedrijfsarts aanvragen. Dit geeft een werknemer de mogelijkheid om het oordeel van de bedrijfsarts te laten wegen door een andere bedrijfsarts. Bedrijfsartsen moeten zo'n verzoek altijd honoreren, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om het niet te doen. De second opinion wordt door de werkgever betaald.

c. Preventiemedewerker

De preventiemedewerker krijgt een steviger rol in de nieuwe Arbo-wet. De preventiemedewerker heeft als taak te adviseren aan en samen te werken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners. De benoeming van de persoon, taak, rol en de positie van de preventiemedewerker in de organisatie zal nu met instemming van de OR of PVT plaatsvinden.

Met de instemming op ook de *persoon* en de *positie* van de preventiemedewerker krijgt de OR meer betrokkenheid bij het arbobeleid. Daarnaast hebben de bedrijfsarts en andere arbo-deskundigen de mogelijkheid om overleg te voeren met de OR, PVT of betrokken medewerkers. Werknemers en arbo-deskundigen kunnen daardoor beter samenwerken en zijn zo goed betrokken bij het bedrijfsbeleid voor gezond en veilig werken.

d. Toezicht en handhaving

De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW) krijgt meer mogelijkheden om werkgevers, arbodienst-verleners en bedrijfsartsen sancties op te leggen bij het niet naleven van de regelgeving en het basiscontract.

Wat betekent dit 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 Arbo-wet - besloten dat interdepartementaal de volgende onderwerpen worden uitgewerkt voor de sector Rijk als geheel, samen met de GOR Rijk:

- Basiscontract
- Second opinion
- Preventiemedewerker

Deze nota biedt daarvoor het kader.

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 Arbo-wet stelt als minimumeisen:

- 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.

Een eerste verkenning leert dat het kunnen bezoeken van de werkplek door de bedrijfsarts doorgaans wel praktisch is, maar in de lopende contracten niet altijd expliciet wordt beschreven. Ook wordt niet altijd expliciet gemaakt dat de bedrijfsarts nauw moet samenwerken met de preventiemedewerker en de OR.

Daarbij is ook extra aandacht nodig voor privacy. In de contracten met arbodienstverleners zijn afspraken opgenomen over de manier waarop omgegaan wordt met medische gegevens van werknemers. Ook moet duidelijk zijn hoe systemen waarin deze gegevens beheerd worden, zijn beveiligd. De nieuwe Arbo-wet kent weliswaar geen nieuwe privacy normen met betrekking tot de uitwisseling en overdracht van medische gegevens, maar per 1 mei 2018 geldt de algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Vanaf die datum geldt dezelfde privacywetgeving in de hele EU. Bij het nalopen van de lopende contracten dienen departementen ook op deze nieuwe wetgeving te toetsen. Daarnaast heeft de Autoriteit Persoonsgegevens nieuwe beleidsregels opgesteld voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers.

Actie:

- Departementen toetsen de lopende overeenkomsten/contracten op de minimumeisen zoals genoemde in de nieuwe Arbo-wet. ECO&P zal het initiatief nemen voor uniforme aanpassing van de afspraken bij departementen die bedrijfszorg daar inkopen, in de vorm van een addendum. Met name het kunnen bezoeken van de werkvloer door de bedrijfsarts en de samenwerking tussen bedrijfsarts en preventiemedewerker verdienen daarbij aandacht. Beide moeten expliciet genoemd in de afspraken.
- Ook nemen departementen het onderwerp privacy mee bij het doorlichten van overeenkomsten/contracten, met het oog op de algemene verordening gegevensbescherming (AVG) die per mei 2018 in gaat. De opgestelde beleidsregels van de Autoriteit Persoonsgegevens dienen daarbij als leidraad (https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/beleidsregels_de_zieke_werknemer.pdf)
- De departementale OR heeft overeenstemmingsrecht op het addendum.

2. Second opinion

De nieuwe Arbo-wet 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 Arbo-wet

- 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.

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

- 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?

In communicatie richting werknemers en leidinggevende moet het onderscheid tussen het deskundigheidsoordeel en de second opinion (zie kader) helder worden gemaakt. De commissie van 3 (ARAR) kan met de introductie van de second opinion wellicht komen te vervallen. Dat zal in overleg met de bonden aan de orde worden gesteld.

Overigens: Op grond van indicaties van bedrijfsartsen en arbodiensten wordt het aantal gevallen op hooguit 250 geschat (landelijk). Voor de sector Rijk is het aantal onbekend. In de nieuwe situatie zal het aantal gevallen naar alle waarschijnlijkheid toenemen.

Als het gaat over de kosten van de second opinion dan geldt dat marktpartijen de volgende tarieven afgeven: papieren beoordeling en telefonisch consult zijn ca. € 225,-. Inclusief een fysiek consult zullen de kosten op ca. € 450,- uit komen.

Actie:

- Departementen nemen in hun basiscontract / addendum op gemaakte afspraken met de arbodienstverlener een passage op over het recht op een second opinion. Om departementen hierbij te ondersteunen richt ECO&P per departement een pool van second opinion-artsen in. Deze artsen zijn onafhankelijk, verspreid over het hele land, bekend met de werkwijze binnen de sector rijk. ECO&P zet een rijksbrede werkwijze op papier in lijn met het gestelde in dit kader (ook voor werknemers die buiten de pool om een second opinion arts willen kiezen) en maakt een standaardtekst die opgenomen kan worden in het basiscontract / het addendum op al bestaande afspraken.
- De pool en de werkwijze zijn per 1 januari 2018 beschikbaar. Vanaf dat moment kan gebruik worden gemaakt van de second opinion. De periode tot 1 juli wordt gebruikt om ervaring op te doen en – in samenspraak met de GORR - eventuele verbeteringen aan te brengen.
- Departementen reserveren voor 2018 en verder middelen voor de financiering van de second opinion.

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 betaling van de kosten

voor het deskundigenoordeel blijft zoals 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 Arbo-wet 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 Arbo-wet. De persoon, rol, taak en positionering van de preventiemedewerker zijn vastgelegd in artikel 13, 14 en 14a van de Arbo-wet.

Invulling sector Rijk

Binnen de sector Rijk hebben departementen de eigen arbo-zorgstructuur, inclusief de preventiemedewerker, momenteel ingericht zoals passend bij het eigen risicoprofiel 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 arbo-risico'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 versterkt door de wetgever is het belang nog groter dan voorheen dat departementen – ook in de naamgeving – onderscheid maken tussen preventiemedewerkers zoals bedoeld in de Arbo-wet en andere medewerkers met preventietaken. En dat ook zichtbaar te maken binnen de departementale structuren. Al is het alleen maar om helder te krijgen welke personen en posities wel en welke niet met de departementale OR worden besproken. GOR Rijk werkt aan een handreiking waarin beschreven staat aan welke kwalificatie-eisen een preventiemedewerker op de verschillende niveaus zou moeten voldoen.

Arbo-wet: Rol en functie preventiemedewerker op basis van Arbo-wet

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).*

Aandachtspunten sector Rijk:

- *Alleen medewerkers met bovengenoemde wettelijke taken zijn preventiemedewerkers. Er zijn ook medewerkers met andersoortige dan wel afgeleide preventietaken. Dat zijn geen preventiemedewerkers zoals bedoeld in de Arbo-wet. Dit onderscheid moet helder zijn in de naamgeving en positionering.*
- *Preventiemedewerkers acteren op strategisch, tactisch en operationeel niveau.*
- *Het is van belang dat preventiemedewerkers voldoende deskundig en gekwalificeerd zijn / worden om de wettelijke taken goed uit te kunnen voeren.*

De Arbo-wet schrijft niet voor op welke niveaus in de organisatie preventiemedewerkers aangesteld moeten worden en hoe veel het er moeten zijn (minimaal 1). De hoeveelheid hangt af van de risico's en het aantal werknemers. De RI&E en het daarbij horende plan van maatregelen bepaalt dan ook in

grote mate hoe de organisatie en de rol, taak en positie dient te zijn. In grote organisaties als de sector Rijk zal gekozen worden voor een structuur waarbij enkele centrale preventiemedewerkers aangewezen worden en daaronder preventiemedewerkers/assistenten op tactisch en operationeel niveau.

Elk departement heeft momenteel een eigen structuur ingericht met preventiemedewerkers op strategisch, tactisch en/ of operationeel niveau. Deze medewerkers dienen bovengenoemde wettelijke taken uit te voeren en voldoende gekwalificeerd te zijn om de taken goed in te vullen. Medewerkers die de naam preventiemedewerker dragen maar geen taken uitvoeren die de wet toeschrijft aan de preventiemedewerker vallen buiten dit kader.

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 Arbo-wet. 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 Arbo-wet 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 Arbo-wet) heeft departementale medezeggenschap op basis van de nieuwe Arbo-wet 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).

De strategische preventiemedewerker is voldoende gekwalificeerd, heeft doorzettingsmacht en heeft – naast de genoemde wettelijke taken - het volgende profiel / de volgende taken :

- Gesprekspartner van de SG op thema's over veiligheid- en gezondheidsrisico's in de organisatie, ook op verzuim en preventie.

- Heeft inzicht in de arbozorgstructuur en doet voorstellen voor een effectievere inrichting van de preventiestructuur.
- Adviseert gevraagd en ongevraagd over maatregelen die de preventie, de gezondheidszorg in algemene zin (waaronder de arbodienstverlening) in de organisatie verbeteren.
- Coördineert en stroomlijnt departementale risico-inventarisatie en -evaluaties (RI&E).
- Adviseert en werkt nauw samen met de departementale en de onderliggende ondernemingsraden.
- Is gesprekspartner van de Arbodienstverlener.
- Legt verbinding tussen operationeel, tactisch en strategisch niveau van de arbozorg-
infrastructuur, zodat aandacht voor arbo door de hele organisatie is belegd, signalen en kennis via een vloeiende lijn door de organisatie gaan en kan worden op- en afgeschaald naar alle niveaus.

ACTIE

- Departementen brengen in kaart op welke niveaus in de organisatie preventiemedewerkers zoals bedoeld in de Arbo-wet actief (moeten) zijn en maken procesafspraken over aanstelling van nieuwe preventiemedewerkers, bespreken dat met de departementale ondernemingsraad en geven de visie en structuur weer in een instemmingsaanvraag.
- Departementen stellen ten minste één gekwalificeerde strategisch preventiemedewerker aan op basis van bovenstaand profiel, die verbindingen legt, aandacht vraagt voor preventie op strategisch niveau en de bestaande structuren tegen het licht houdt.

Bijlage - De rol van de Ondernemingsraad

Op hoofdlijnen:

De OR heeft:

- Instemmingsrecht op het arbeidsomstandigheden beleid.
- Instemmingsrecht bij de keuze van de persoon van de preventiemedewerker.
- Instemmingsrecht bij de positionering van de preventiemedewerker in de organisatie.
- Instemmingsrecht bij de taken die de preventiemedewerker krijgt in de organisatie.
- Overeenstemmingsrecht op de vorm van het contract met de arbodienstverlener. (art 14)
- Instemmingsrecht bij de keuze van de second opinion mogelijkheden.
- Overlegrecht over arbozaken waarbij werkgever en medezeggenschap actief informatie uitwisselen (art. 12 lid 1 t/m 3).
- Vergezelrecht bij de rondgang van de Inspectie SZW door het bedrijf.
- Vertrouwelijk spreken met de inspecteur (art. 12 lid 4).
- De Inspectie SZW verzoeken onderzoek te doen (art. 24 lid 7).
- De preventiemedewerker adviseert en werkt nauw samen met de medezeggenschap (art. 13)
- De arbodienstverlener stuurt de medezeggenschap afschriften van adviezen over arbobeleid (art. 14 lid 3)

De werkgever:

- Draagt zorg voor zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden (art. 3.1).
- Voorkomt of beperkt van psychosociale arbeidsbelasting (art. 3.2).
- Zorgt voor een goede verdeling arbobevoegdheden en verantwoordelijkheden binnen de organisatie (art. 3.3).
- Toetst het eigen beleid en indien nodig past maatregelen aan (art. 3.4).
- Past de arbeidsplaats van een werknemer met structurele functionele beperking aan (art. 4).
- Zorgt voor een actuele risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) (art. 5) met bijbehorend plan van aanpak (art. 5.3).
- Geeft voorlichting, onderricht en houdt toezicht (art. 8).
- Meldt ongevallen die leiden tot dood, blijvend letsel of ziekenhuisopname en rapportage desgevraagd aan Inspectie SZW (art. 9.1).
- Houdt een lijst bij van gemelde ongevallen en ongevallen die leiden tot meer dan drie verzuimdagen (art. 9.2).
- Meldt beroepsziekten via de bedrijfsarts (art 9.3).
- Draagt zorg voor bescherming van derden (art. 10).
- Organiseert bedrijfshulpverlening (art. 15).
- Biedt een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) op basis van de RI&E (art. 18) aan.

Het onderwerp arbeidsomstandigheden staat niet alleen beschreven in de Arbo-wet. Ook in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) komt dit onderwerp uitgebreid aan de orde. De medezeggenschap heeft vanuit de WOR een belangrijke taak op dit vlak, namelijk het controleren en stimuleren van het

arbo- en ziekteverzuimbeleid en het nemen van initiatieven om knelpunten op dit gebied te verbeteren. De ondernemingsraad kan hiervoor een vaste commissie oprichten die zich specifiek bezighoudt met deze onderwerpen.

[Instemmingsrecht \(art. 27, lid c\)](#)

In dit artikel wordt het instemmingsrecht beschreven. In lid c staat aangegeven dat het instemmingsrecht geldt voor regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim en re-integratiebeleid. Voorbeeld hiervan zijn de methode voor de uitvoering van de risico-inventarisatie & –evaluatie (RI&E), de invulling van het bijbehorende plan van aanpak, de interne arbo-organisatie (o.a. de invulling van de interne preventiemedewerker(s), bedrijfshulpverlening, voorlichting en onderricht en de uitvoering van de PAGO/PMO. Op het gebied van ziekteverzuim en re-integratie geldt dit recht op de keuze en het contract met een arbodienst en de inschakeling en het contract met een re-integratiebedrijf. Het instemmingsrecht is het meest krachtige recht uit de WOR. Wanneer de ondernemingsraad geen instemming geeft op het voorgenomen besluit van de directie is het uiteindelijk de kantonrechter die inhoudelijk gaat toetsen en op basis hiervan de directie over de ondernemingsraad in het gelijk zal stellen.

[Adviesrecht \(art. 25\)](#)

In het kader van arbeidsomstandigheden en verzuim is meestal het instemmingsrecht van toepassing en niet het adviesrecht. In een enkel geval kan de medezeggenschap een beroep doen op het adviesrecht bij voorstellen die raakvlakken hebben met arbeidsomstandigheden of verzuim. Dit geldt bijvoorbeeld voor zaken als ver- en nieuwbouw en een verhuizing.

[Informatierecht \(art. 31\)](#)

De medezeggenschap heeft recht op alle informatie die nodig is om haar taken uit te kunnen voeren. Dit geval haar taken op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim. Voorbeelden hiervan zijn het RI&E-rapport, een overzicht van ongevallen, meldingen van beroepsziekten, informatie over eisen of maatregelen van de Inspectie SZW, uitkomsten van de PAGO en een algemeen overzicht van het gebruik van het arbospreekuur. Daarnaast heeft de medezeggenschap recht op informatie over de algemene gang van zaken en besluiten die de directie in voorbereiding heeft.

[Raadplegen van de achterban \(art. 17 lid 1\)](#)

De ondernemingsraad kan beroep doen op artikel 17 uit de WOR wanneer ze de mening van de achterban willen weten over een specifiek onderwerp. In dit kader op het gebied van arbeidsomstandigheden. De tweede zin van dit artikel geeft namelijk aan dat de ondernemer de ondernemingsraad in staat stelt om de in de onderneming werkzame personen te raadplegen voor zover redelijkerwijs noodzakelijk is voor de invulling van haar taken. Een voorbeeld hiervan is het raadplegen van de achterban over het gevoerde verzuimbeleid met daarin specifiek aandacht voor de rol van de bedrijfsarts en de leidinggevenden.

[Arbobeleid: RI&E en plan van aanpak](#)

De Arbo-wet geeft aan dat de werkgever een arbobeleid moet voeren. Dit beleid moet erop gericht zijn om risico's bij de bron aan te pakken om ongevallen of verzuim in de toekomst te voorkomen. Dat kan alleen door samenhangende maatregelen te nemen, door vooruit te zien en door de oorzaken te achterhalen en aan te pakken. De Arbo-wet schrijft op een aantal punten voor hoe de

werkgever het beleid moet vormgeven. Bij voorkeur in de vorm van een arbobeleidscyclus. Deze cyclus bestaat uit een arbobeleidsplan (Willen), de risico- inventarisatie & –evaluatie (Weten), het plan van aanpak (Wegen), het daadwerkelijk uitvoeren van de voorgenomen maatregelen (Werken) en het evalueren van deze maatregelen (Waken). De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de werkgever. Maar zoals hierboven al aangegeven, ook de medewerker en met name de medezeggenschap hebben hier een duidelijke taak in gekregen. Met name door gebruik te maken van het instemmingsrecht bij de uitvoering van de RI&E en op de inhoud van het plan van aanpak kan de medezeggenschap daadwerkelijk invloed uitoefenen op het gevoerde arbobeleid. Door het meedenken en met het nemen van initiatieven om concrete arbo-knelpunten op te lossen en door consequent aan te sturen op het doorlopen van de arbo-beleidscyclus kan de ondernemingsraad haar toegevoegde waarde vergroten. In het verleden is er onderzoek gedaan naar de invloed van de medezeggenschap op de kwaliteit van het arbobeleid in het eigen bedrijf. De betrokkenheid van de medezeggenschap bij arbeidsomstandigheden heeft een positief effect op de veiligheid en gezondheid binnen bedrijven (Popma, 2003). Het onderzoek van het expertiseteam Arbeid en Gezondheid van FNV Formaat in 2014 liet dezelfde uitkomst zien (OR werkt goed bij arbo, OR Informatie, augustus 2014).

Arbodienstverlening

Een van de genoemde verplichtingen is dat de werkgever voor een aantal specifieke taken externe ondersteuning inhuurt. Voor 2005 was dit verplicht een gecertificeerde arbodienst en sinds 2005 kan een werkgever ook kiezen voor maatwerk, los van een gecertificeerde arbodienst. De Arbo-wet geeft aan dat de werkgever een gecertificeerde arbodienst of gecertificeerde kerndeskundige moet inschakelen voor de volgende verplichte taken:

- Toetsing RI&E
- Bijstand bij verzuimbegeleiding
- Uitvoering van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek
- Uitvoering van eventuele aanstellingskeuring

Het inhuren van deze ondersteuning kan dus op verschillende manieren waarbij de Arbo-wet de werkgever vraagt om samen met de medezeggenschap goed na te denken over het eigen preventie- en verzuimbeleid.

Conclusie

Goede arbeidsomstandigheden creëer je samen! De Arbo-wet en de WOR geven hiervoor veel aangrijpingspunten, maar het meest belangrijk is dat de praktijk uitwijst dat waar directie en ondernemingsraad samenwerken op het gebied van arbeidsomstandigheden en ook de medewerkers betrokken worden bij de uitvoering van het arbobeleid, dit een positief effect heeft op het niveau van het arbobeleid en daarmee op de veiligheid en gezondheid van alle medewerkers.

Bronvermelding

<https://www.arboportaal.nl/actueel/arbozorg/digitale-toolbox>

Whitepaper Arbo-wet