



Auteur: Simon Troost, eigenaar AdviceSelect

Nieuwe Arbowet daagt werkgevers uit goed naar hun deskundige bijstand te kijken

Van werkgevers wordt verwacht dat ze zich actief met duurzame inzetbaarheid bezighouden. Middelen daarvoor zijn goede arbeidsomstandigheden, effectief gezondheidsbeleid en een leven lang leren. En voor zieke werknemers een goede en deskundige begeleiding. Volgens de Arbowet moet de werkgever zich laten bijstaan door deskundigen. Dit zijn deskundige werknemers (preventiemedewerkers), de gecertificeerde arbodeskundigen en de BIG geregistreerde bedrijfsarts. De wetswijziging die op 1 juli 2017 ingaat, is van invloed op de taak en afspraken met deze partijen. In dit artikel zetten we de belangrijkste wijzigingen en kansen op een rij.

Niet optimaal

Er zijn grote verschillen tussen organisaties als het gaat om de preventiemedewerker en de inhuur van de verplichte deskundigen. Het varieert tussen een minimaal contract met een bedrijfsarts tot een uitgebreid contract met de arbodienst. Werknemers zijn er niet van overtuigd dat de bedrijfsarts onafhankelijk is: dit leidt regelmatig tot vertraging bij de re-integratie. Ook verloopt het verplicht melden van beroepsziekten niet optimaal. De komende wetswijziging moet hier verbetering in brengen. Randvoorwaarde is dat de werkgever de regie over het preventie- en verzuimbeleid houdt. De taak van de preventiemedewerker en bedrijfsarts wordt uitgebreid, de medezeggenschap krijgt meer rechten en een minimumcontract met de arbodienstverleners wordt verplicht. De Inspectie SZW krijgt bij het niet naleven van de wet meer mogelijkheden tot handhaving.

Preventiemedewerker: spin in het web

Waarom arbotaken uitbesteden als dit ook intern georganiseerd kan worden? Dat was de gedachte toen de wet aan de Europese regelgeving werd aangepast. Een regel is dat de werkgever een of meer deskundige werknemers moet aanwijzen: de zogenoemde preventiemedewerkers. Het aantal, de beschikbare tijd, de wijze van organiseren en het deskundigheidsniveau moeten in de RI&E beschreven worden. De wettelijke taken zijn het (mede) opstellen van de RI&E en uitvoeren van maatregelen uit het plan van aanpak. Tot op heden moet de preventiemedewerker alleen adviseren aan en samenwerken met de medezeggenschap. Na de wetswijziging komen daar de bedrijfsarts en andere arbodeskundigen bij. Hierdoor zal de preventiemedewerker meer als een spin in het web gaan functioneren. Overleggen, informatie verzamelen en voorlichting geven worden belangrijke taken. De juiste kennis, vaardigheden en plek in de organisatie zijn daarbij essentieel. Om dit te borgen krijgt de medezeggenschap hierover instemmingsrecht.

Bijstand wordt adviseren

In de huidige wet staat dat de bedrijfsarts en de gecertificeerde arbodeskundigen bijstand verlenen. Dit wordt aangepast in adviseren, om te benadrukken dat de werkgever eindverantwoordelijk voor het arbobeleid is.

De bedrijfsarts vervult een belangrijke rol bij de duurzame inzetbaarheid. Van de werknemer wordt daarbij een actieve opstelling verwacht. Daarom krijgt die het recht om de bedrijfsarts te consulteren met alle vragen over arbeid en gezondheid. De toegang tot de bedrijfsarts moet dan ook doeltreffend zijn. Ofwel: laagdrempelig qua tijd en plaats, anoniem, zonder

toestemming werkgever en zonder op personen herleidbare rapportage. Ook moet de bedrijfsarts in de gelegenheid worden gesteld om de werkplek te bezoeken.

De bedrijfsarts moet een goede klachtenprocedure hebben en meewerken aan een door de werknemer aangevraagde second opinion. De second opinion gaat over de medische beoordeling en verschilt daardoor van het UWV deskundigenoordeel. Beide onderdelen worden nog uitgewerkt in het arbobesluit. Lopende discussie is: hoe vrij is de werknemer bij het kiezen van een second opinion arts? Mag hij zelf een keuze kenbaar maken of moet het uit een vooraf vastgesteld lijstje?

'De preventiemedewerker wordt meer een spin in 't web'

Een interessante wijziging en kans is dat de bedrijfsarts moet gaan adviseren over het algemene arbobeleid. Het benadrukt de preventieve rol van de bedrijfsarts en zorgt voor een goede terugkoppeling vanuit de spreekkamer naar de werkvloer.

Basiscontract arbodienstverlening

De nieuwe wet verplicht de werkgever een basiscontract af te sluiten. In dit basiscontract moet in ieder geval staan:

- hoe de bedrijfsarts en andere deskundige personen hun wettelijke taken op een goede wijze kunnen uitvoeren met behoud van hun professionaliteit;
- hoe de bedrijfsarts omgaat met de meldingsplicht voor beroepsziekten;
- dat de bedrijfsarts toegang heeft tot elke werkplek;
- hoe werknemers gebruik kunnen maken van het recht op second opinion;
- hoe de klachtenprocedures werken;
- hoe het overleg tussen de bedrijfsarts met de preventiemedewerker en medezeggenschap is geregeld;
- hoe de bedrijfsarts vorm gaat geven aan het adviseren over het algemene arbobeleid.

De precieze contractafspraken hangen sterk af van de aard en omvang van de organisatie. De werkgever mag ook een 'luxer' contract afspreken gebaseerd op de eigen visie over arbeidsomstandigheden en verzuim. Denk hierbij aan werkplek-onderzoek, PMO en lifestyle coaching.

Denken in mogelijkheden

De wetwijziging daagt werkgevers uit om eens goed naar hun deskundige bijstand te kijken. Besteden we veel taken uit en regelen we de rest centraal vanuit stafafdelingen? Of zijn de medewerkers de spil in het arbobeleid en organiseren we veel intern en laag in de organisatie?

Een belangrijke keuze is die tussen de maatwerk- of de vangnetregeling. Kopen we alles in bij een gecertificeerde arbodienst of is de basis een bedrijfsarts met zelf in te huren aanvullende deskundigheid? Het werk van de bedrijfsarts verschuift van de 'oude' wettelijke taak (verzuimbegeleiding) naar actief aan de slag gaan met preventie. Hoe ziet u de rol van de bedrijfsarts in de toekomst en kan de huidige dienstverlener deze taak goed oppakken? Borg dat de adviezen van de bedrijfsarts serieus worden opgenomen in het beleid. Zodat het op termijn tot (nog) betere arbeidsomstandigheden en minder verzuimkosten leidt.

De wijziging geeft de medezeggenschap een belangrijke taak. Peil hun ervaringen uit de afgelopen periode. Werden ze betrokken bij het arbobeleid door de preventiemedewerker? Was deze ook zichtbaar op de werkvloer? Grijp de kans om eens na te denken over het systeem van preventiemedewerkers. Ze zijn een krachtig middel om arbo op de werkvloer te promoten. Is het aantal en deskundigheidsniveau van deze medewerkers in de RI&E geadviseerd en hoe organiseren we dit in de praktijk? Betrek in ieder geval de medezeggenschap vroegtijdig: hun invloed is groot.

Extra impuls

De nieuwe overleg- en samenwerkingsverplichtingen kunnen de bedrijfsgezondheidszorg een extra impuls te geven. Volgens de wet moet er overleg plaatsvinden tussen de bedrijfsarts, arbodeskundigen, preventiemedewerkers en de medezeggenschap. Dit kan worden uitgebreid met de medewerkers die verantwoordelijk zijn voor verzuimbegeleiding en re-integratie. Hierdoor ontstaat er een platform om arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie voortvarend aan te pakken. ■