

## Wijziging Arbeidsomstandighedenwet

**Op 24 januari jl. is de vernieuwde Arbeidsomstandighedenwet aangenomen door de Eerste Kamer. De wet gaat per 1 juli 2017 in. Reden voor de regering om deze wet te herzien, is dat de arbeidsmarkt verandert en de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking van steeds groter belang wordt.**

Met deze vernieuwde Arbeidsomstandighedenwet wil de regering de arbodienstverlening verbeteren door meer betrokkenheid van medewerkers en werkgevers, meer preventie op het werk en randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts.

### Wat verandert er precies?

- *Open spreekuur*  
Iedere medewerker heeft het recht een bedrijfsarts te bezoeken. Dus ook als men nog niet verzuimt of klachten heeft. Op die manier kunnen daadwerkelijke klachten en verzuim worden voorkomen. Dit betekent dus dat iedere medewerker zonder toestemming van de werkgever gebruik kan maken van het open spreekuur, zonder dat de werkgever hierover geïnformeerd wordt.
- *Vrije toegang werkvloer*  
De bedrijfsarts krijgt vrije toegang tot de werkvloer. Dat is belangrijk, want tot nu toe blijft de bedrijfsarts vaak op afstand, namelijk in zijn spreekkamer. Vandaar uit kan hij niet zien, horen en ervaren wat er op de werkvloer gebeurt en leeft. De vrije toegang tot de werkvloer maakt dat hij veel beter organisatiebreed en preventief kan adviseren.
- *Second opinion*  
Een medewerker heeft recht op een second opinion van een andere bedrijfsarts. Het verzoek voor een second opinion kan – anders dan bij het deskundigenoordeel van het UWV – alleen van de medewerker komen. Bedrijfsartsen moeten dit verzoek altijd honoreren. Alleen als er zwaarwegende argumenten zijn om dit niet te doen, mag dit worden geweigerd. De second opinion wordt uitgevoerd door een andere bedrijfsarts en, waar van toepassing, door een andere arbodienst. Over de precieze invulling en uitvoering van het recht op de second opinion is nog geen duidelijkheid. Dit is namelijk niet vastgelegd in de Arbeidsomstandighedenwet, maar zal nader worden uitgewerkt in het Arbeidsomstandighedenbesluit. De NVAB – Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde – en de OVAL hebben recent hun advies over dit onderwerp aan de regering verstrekt. Zodra het Arbeidsomstandighedenbesluit vastgesteld is en publiekelijk bekend is, implementeren wij de second opinion in onze dienstverlening.
- *Verduidelijken van de adviserende rol van de bedrijfsarts*  
In de vernieuwde Arbeidsomstandighedenwet wordt benadrukt dat de bedrijfsarts een onafhankelijke, adviserende rol heeft. De werkgever is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding van individuele medewerkers.
- *Grotere medewerkersbetrokkenheid*  
De werknemersvertegenwoordiging krijgt instemmingsrecht bij zowel de keuze van de persoon van de preventiemedewerker als over de positionering van de preventiemedewerker in de organisatie.

- **Overleg bedrijfsarts en andere arbodeskundigen en de werknemersvertegenwoordiging**  
De bedrijfsarts en andere arbodeskundigen hebben het recht overleg te voeren met de werknemersvertegenwoordiging. Zo hebben zij meer mogelijkheden om betrokken te zijn bij het bedrijfsbeleid voor gezond en veilig werken.
- **Duidelijkere rol preventiemedewerker**  
De preventiemedewerker krijgt een duidelijkere rol in de organisatie. Hij krijgt als taak te adviseren aan en samen te werken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners.
- **Basiscontract arbodienstverlening**  
Er komt een basiscontract arbodienstverlening. Hierin worden de afspraken over de dienstverlening vastgelegd. Hierin staat in ieder geval:
  - Dat de bedrijfsarts toegang heeft tot iedere werkplek;
  - Hoe de arbodienstverlener of bedrijfsarts zijn wettelijk taken kan uitvoeren;
  - Hoe de toegang tot de bedrijfsarts en het overleg met de preventiemedewerker en de werknemersvertegenwoordiging is geregeld;
  - Hoe medewerkers gebruik kunnen maken van hun recht op een second opinion;
  - Hoe de bedrijfsarts om moet gaan met de meldingsplicht voor beroepsziekten;
  - En hoe de klachtenprocedures werken.Dit basiscontract bevat de minimale voorwaarden voor arbodienstverlening. Dit kan uiteraard verder worden uitgewerkt in maatwerkcontracten.
- **Verplichte klachtenprocedure**  
Iedere bedrijfsarts moet een klachtenprocedure hebben zodat een werkgever, een werknemer of andere belanghebbende een klacht kan indienen. Deze procedure moet voor iedereen kenbaar zijn en in de procedure wordt aangegeven hoe het ontvangen, onderzoeken en beoordelen van de klacht verloopt. De indiener van de klacht wordt geïnformeerd over de ontvangst van de klacht, de voortgang en de uitkomst. De beslissing over de klacht wordt door niet bij de klacht betrokken personen genomen.
- **Toezicht & handhaving**  
De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) krijgt meer mogelijkheden om werkgevers, arbodiensten en bedrijfsartsen sancties op te leggen bij het niet naleven van de regelgeving en het basiscontract. In sommige gevallen wordt de bedrijfsarts gelijkgesteld aan de werkgever.

### **Ingang nieuwe wet & overgangperiode**

De vernieuwde Arbeidsomstandighedenwet is op 24 januari jl. aangenomen door de Eerste Kamer en gaat per 1 juli 2017 in. Daarna hebben de werkgever en de arbodienstverlener een jaar de tijd om de contracten en dienstverlening aan te passen conform deze nieuwe wet.

### **Mogelijke aanpassingen in uw organisatie en onze samenwerking**

In de dienstverlening van HumanCapitalCare staat preventie al centraal en handelen we in lijn met deze wet. Toch zijn er wellicht wat aanpassingen nodig in uw bedrijfsvoering en onze samenwerking. Het is daarom goed om u alvast voor te bereiden, bijvoorbeeld op het kiezen en opleiden van een preventiemedewerker. Of op het inrichten van het 'open



spreekuur'. Natuurlijk helpen wij u graag, zodat we dit samen vorm kunnen geven. Neem hiervoor gerust contact op met uw contactpersoon.

**Meer weten?**

Hebt u vragen of wilt u meer weten over de vernieuwde Arbeidsomstandighedenwet? Neem gerust contact met ons op.