

# Arbomsomstandigheden

• Actualiteiten Arboret



---

---

---

---

---

---

---

---

## Arbomsomstandigheden en OR

- besluiten over arbomsomstandigheden vallen onder instemmingsrecht
  - dus altijd goedkeuring moeten krijgen van ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging
    - opzetten en uitvoeren van risico-inventarisatie en -evaluatie
    - opstellen en uitvoeren van Plan van Aanpak
    - kiezen van arbodienstverlener
    - periodiciteit PAGO
    - persoon / positionering preventiemedewerker
    - ...



---

---

---

---

---

---

---

---

## Waarom werken aan arbozorg

- omdat het in de wet staat?
- goedlopend bedrijf is gebaat bij gezonde en gelukkige werknemers
  - tevreden en betrokken werknemers verhogen productiviteit en verzuimen minder
    - werkgever kan hier veel aan bijdragen
      - door preventie en arbozorg goed te regelen, kan hij zorgen voor gezonde en veilige werkomgeving en voldoet hij aan arboretgeving

*werknemer is belangrijkste kapitaal*



---

---

---

---

---

---

---

---

### Wat kost zieke medewerker gemiddeld?

- zieke werknemer kost gemiddeld 275 euro per dag
- directe kosten
  - loondoorbetaling
  - arbodienstverlening
- indirecte kosten
  - vervangend personeel
    - werving en selectie, inwerken nieuw personeel
  - verlies van productie / dienstverlening



---

---

---

---

---

---

---

---

### Arbeidsomstandigheden

- recht op veilige, gezonde en waardige arbeid is fundamenteel recht van werknemers
  - geldt voor alle werknemers, ongeacht specifieke omstandigheden waaronder zij werken
    - ook voor werknemers die hun arbeid plaats- en tijdonafhankelijk verrichten
- werkgever ruime zorgplicht
  - óók veiligheid / gezondheid beoogt van werknemers die op wisselende locaties werken
    - thuis / (internet)café / bedrijfsverzamelgebouw (?)



---

---

---

---

---

---

---

---

### Wettelijk kader - 1

- Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)
  - vormt basis van arbowetgeving
    - algemene bepalingen die gelden voor alle plekken waar arbeid wordt verricht (dus ook voor verenigingen en stichtingen)
      - kaderwet / geen concrete regels
        - verder uitgewerkt in Arbobesluit / Arboregeling
- Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit)
  - uitwerking van Arbowet
    - regels waar zowel werkgever als werknemer zich aan moeten houden om arbeidsrisico's tegen te gaan / verplicht
      - ook afwijkende en aanvullende regels voor aantal sectoren en categorieën werknemers



---

---

---

---

---

---

---

---

## Wettelijk kader - 2

- Arbeidsomstandighedenregeling (Arboregeling)
  - verdere uitwerking van Arbobesluit
    - concrete voorschriften
      - eisen waar arbeidsmiddelen aan moeten voldoen / hoe arbodienst zijn wettelijke taken exact moet uitvoeren / ...
        - verplicht voor werkgever / werknemer



---

---

---

---

---

---

---

---

## Zorgplicht werkgever artikel 3 Arboret

- werkgever zorgt voor veiligheid en gezondheid van **werknemers** inzake alle met arbeid verbonden aspecten
  - voert hij daartoe beleid dat gericht is op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden



---

---

---

---

---

---

---

---

## Tip

- neem stagiaires, vakantiewerkers, vrijwilligers, uitzendkrachten, zzp'ers op in RI&E



---

---

---

---

---

---

---

---

**Arbodeskundige (kerndeskundige)  
gecertificeerd - Arbeidsomstandighedenbesluit**

- ieder bedrijf moet zich laten bijstaan door arbodeskundige
  - adviezen over verbeteren van arbeidsomstandigheden
  - zorgvuldige begeleiding van zieke werknemers
- bedrijven mogen zelf bepalen wat voor deskundige ze inhuren
  - bedrijfsarts
  - arbeidshygiënist
  - (hoger) veiligheidskundige
  - arbeids- en organisatiedeskundige
- eigen medewerkers mogen worden opgeleid tot **gecertificeerd** arbodeskundige



---

---

---

---

---

---

---

---

**Vangnet / Maatwerk**



- ieder bedrijf verplicht om zich deskundig te laten ondersteunen bij arbo- en verzuimbeleid
  - vangnetregeling (gecertificeerde arbodienst)
    - art. 14a, 1e lid Arbeidsomstandighedenwet
  - maatwerkregeling (zelfstandig gevestigd arbodeskundige)
    - alleen als werknemers hiermee akkoord (**schriftelijke overeenstemming**) zijn
      - cao / ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging
      - art. 14, 9e lid Arbeidsomstandighedenwet
  - ten minste één bedrijfsarts
    - ingeschreven in BIG-register, specialisme 'Arbeid en gezondheid'



---

---

---

---

---

---

---

---

**Maatwerkregeling  
werkgever neemt zelf regie 1**

- werkgever moet werkprocessen beschrijven / over ondersteunende voorzieningen en systemen beschikken
  - coördinatie tussen werkgever / werknemer / arbodeskundigen moet werkgever zelf regelen
    - rol management is belangrijk bij maatwerkregeling
- goede samenwerking en communicatie tussen werkgever / werknemer / gecontracteerde deskundigen



---

---

---

---

---

---

---

---

### Maatwerkregeling werkgever neemt zelf regie 2

- werkgever is er zelf verantwoordelijk voor dat
  - privacy is geborgd
  - medische gegevens op toegestane wijzen door bedrijfsarts worden beheerd / opgeslagen / overgedragen
  - onafhankelijkheid van bedrijfsarts is geborgd
  - multidisciplinaire afstemming / samenwerking tussen interne en externe (kern)deskundigen wordt gefaciliteerd



---

---

---

---

---

---

---

---

### Gecertificeerde arbodienst

- moeten aan strenge kwaliteitseisen voldoen
  - worden hierop regelmatig gecontroleerd (audits) door onafhankelijke externe certificerende instellingen
    - wordt kwaliteit van dienstverlening geëvalueerd door te onderzoeken of
      - wettelijke werkprocessen / termijnen worden gevolgd
      - aan privacy eisen wordt voldaan
      - interdisciplinaire aanpak en samenwerking op juiste wijze wordt ingevuld



---

---

---

---

---

---

---

---

### Certificering

- Stichting Beheer Certificatieregeling Arbodiensten
  - sbca.nl



---

---

---

---

---

---

---

---

## Arboarts

- basisarts die werkt bij arbodienst
  - voert werkzaamheden uit die vergelijkbaar zijn met die van bedrijfsarts
    - heeft geen vervolgopleiding voor arbeid en gezondheid gedaan
    - is geregistreerd als basisarts, niet als medisch specialist
      - geen beschermde titel op grond van Wet BIG
    - heeft geen nascholingsverplichting
    - heeft minder bevoegdheden



---

---

---

---

---

---

---

---

## Bedrijfsarts

- doet na zijn opleiding tot basisarts vierjarige opleiding op gebied van arbeid en gezondheid
- staat als medisch specialist in Register van Sociaal Geneeskundigen
  - titel bedrijfsarts is wettelijk beschermde titel
    - artikel 3 Wet BIG
- moet deelnemen aan verplichte nascholing en visitaties door beroepsvereniging (NVAB)
- iedere vijf jaar herregistreren



---

---

---

---

---

---

---

---

## Uitvoering

- bedrijfsartsen mogen zich bij het uitvoeren van hun taken laten bijstaan door niet-bedrijfsartsen
  - verpleegkundigen / (basis)artsen / ...

*delegatie waarbij wordt gewerkt onder instructie, begeleiding én verantwoordelijkheid van bedrijfsarts*



---

---

---

---

---

---

---

---

### Register arbodeskundigen/kerndeskundigen

- [www.hobeeon.nl](http://www.hobeeon.nl)
- arbeidshygiënist
- (hoger) veiligheidskundige
- arbeids- en organisatiedeskundige



---

---

---

---

---

---

---

---

### Arbeidshygiënist

- specialist op gebied van arbeidsomstandigheden en gezondheidseffecten die daardoor kunnen ontstaan
  - welke arbeidsfactoren fysieke gezondheid negatief kunnen beïnvloeden
- één van de vier kerndisciplines die in Arbobesluit worden genoemd
- in kaart brengen van risicofactoren voor fysieke gezondheid van werknemers in een bedrijf of instelling
  - hinderlijke omgevingsfactoren (factoren die comfort van werknemer beïnvloeden)
  - schadelijke omgevingsfactoren (factoren die zijn gezondheid beïnvloeden)



---

---

---

---

---

---

---

---

### Arbocatalogus

- wetgever heeft er voor gekozen belangrijke verantwoordelijkheid voor vormgeven van arbeidsomstandighedenbeleid neer te leggen bij werkgevers en werknemers op decentraal niveau
- normen uit arbeidsomstandighedenwet blijven leidend, maar sociale partners kunnen t.b.v. hun eigen sector in arbocatalogus afspreken op welke manier aan deze normen kan worden voldaan
  - arbocatalogus is gezamenlijk product van betrokken partijen
  - primair wordt gedacht aan niveau van sector
  - inhoud concentreert zich op die maatregelen die voor in Arbocatalogus genoemde risico's doeltreffend zijn



---

---

---

---

---

---

---

---

### Arbocatalogus doelvoorschrift

- sinds 2007 is Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) vereenvoudigd
  - wet stelt aantal zogenoemde doelvoorschriften (normen)
  - werkgevers en werknemers hebben meer mogelijkheden gekregen om zelf te bepalen hoe ze deze normen bereiken
    - Arbowet geeft eisen aan maximale geluid op werkplek / bedrijf bepaalt zelf hoe ze dit bereiken



---

---

---

---

---

---

---

---

### Arbocatalogus uitvoering (niet verplicht, wel gewenst)



- werkgevers bekijken samen met werknemers (via OR / PVT) hoe aan doelvoorschriften het best voldaan kan worden
  - wordt vastgelegd in arbocatalogus
  - bedrijven kunnen zelf arbocatalogus opstellen of zich aansluiten bij arbocatalogus van hun branche
- strikt genomen komt term arbocatalogus niet voor in Arbowet
  - in Memorie van Toelichting van Arbowet staat wel dat arbocatalogus hulpmiddel kan zijn voor voldoen aan doelvoorschriften
    - wordt gezien als erkend, breed gedragen en door sociale partners zelf uitgeschreven recept voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden



---

---

---

---

---

---

---

---

### Arbocatalogi

- [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl)



---

---

---

---

---

---

---

---



### Overtreding Arbeidsomstandighedenwet

- als werkgever Arboret overtreedt, kan dat verstrekende consequenties hebben
  - werkgevers die hun personeel niet beschermen tegen levensbedreigende risico's, kunnen forse boete en zelfs gevangenisstraf opgelegd krijgen
    - ook werknemers kunnen beboet worden als ze niet willen meewerken aan beschermende maatregelen

*Inspectie SZW ziet toe op naleving*



---

---

---

---

---

---

---

---

### Normbedragen

- werkgever - zeven categorieën
  - 1e normbedrag € 340 / 2e normbedrag € 750
  - 3e normbedrag € 1.500 / 4e normbedrag € 3.000
  - 5e normbedrag € 4.500 / 6e normbedrag € 9.000
  - 7e normbedrag € 13.500
- niet onverwijld melden arbeidsongeval € 50.000

*matiging / verhoging*



---

---

---

---

---

---

---

---

### Directe boeteoplegging

- werkgever moet beschikken over basiscontract met arbodienst / bedrijfsarts
- in basiscontract moeten afspraken staan over ondersteuning van werkgever bij zijn verzuimbeleid



---

---

---

---

---

---

---

---

### Onderzoek bij misstanden en overtredingen

OR

- Inspectie SZW ontvangt meeste klachten van (ex-)werknemers
  - als ondernemingsraad (OR) of vakbond een klacht indient of melding doet moet Inspectie SZW klacht onderzoeken
  - in alle andere gevallen wordt onderzoek gedaan als melding gaat over arbeidsomstandigheden die gezondheid of veiligheid bedreigen, of ernstige misstanden zoals uitbuiting of zware overtreding
- leden van OR hebben recht om bij bezoek van Inspectie SZW aanwezig te zijn en met inspecteur te spreken (art. 12 lid 4 Arbowet)
  - bij ernstige situatie, zoals arbeidsongeval, heeft OR geen vergezelsrecht
    - OR kan wel achteraf inspectierapport bekijken



---

---

---

---

---

---

---

---

### Wettelijke verplichtingen



---

---

---

---

---

---

---

---

### Contract arbodienstverlening

'oude' wettelijke taken - art. 14, 4e lid Arbeidsomstandighedenwet

- ziekteverzuimbegeleiding en voorkomen van ziekteverzuim
- periodiek arbeidsgezondheidskundige onderzoeken (PAGO)
- aanstellingskeuringen
  - als dat vanwege functie-eisen en omstandigheden is toegestaan
- uitvoeren en opstellen van Risico-inventarisatie & Evaluatie (RI&E)
  
- eerste 3 taken moeten door bedrijfsarts worden uitgevoerd
  - RI&E moet door kerndeskundigen worden uitgevoerd
    - bedrijfsarts / arbeidshygiënist / veiligheidskundige / arbeids- en organisatiepsycholoog



---

---

---

---

---

---

---

---

### Ziekteverzuimbeleid

- laten bijstaan door bedrijfsarts voor begeleiding van zieke werknemers
  - contract met arbodienst / zelfstandiggevestigd bedrijfsarts



---

---

---

---

---

---

---

---

### Arbeidsgezondheidskundig onderzoek art. 18 Arboret

- *De werkgever stelt de werknemers periodiek in de gelegenheid een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.*



---

---

---

---

---

---

---

---

### Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)



- PAGO is gericht op onderzoeken/ontdekken van arbeidsgebonden gezondheidsrisico's
  - werkgevers zijn verplicht om PAGO aan te bieden
    - werknemer bepaalt zelf of hij daarvan gebruik maakt
  - werkgever kan arbodienst / bedrijfsarts verzoeken om PAGO uit te voeren
  - mogelijk dat bedrijfsarts werkgever adviseert om PAGO uit te voeren
    - RI&E / Plan van aanpak / informatie uit verzuimbegeleiding / ...
- voorstel voor uitvoering van PAGO wordt gemaakt in samenspraak met OR / PVT



---

---

---

---

---

---

---

---

### Preventief Medisch Onderzoek (PMO)



- naast (wettelijk verplichte) PAGO kan ook Preventief Medisch Onderzoek (PMO) worden aangeboden
  - brengt als werkgever / werknemers dat wensen in aanvulling op PAGO, ook leefstijl en conditie van medewerkers in kaart
- wordt onderzocht hoe werknemers zelf hun fysieke / mentale gezondheid ervaren
  - veelal gevolgd door fysiek onderzoek
- op basis daarvan kunnen gerichte adviezen worden gegeven
  - kan preventief beleid worden versterkt



---

---

---

---

---

---

---

---

### Aanstellingskeuring

- alleen onder strikte voorwaarden mag werkgever aanstellingskeuring laten uitvoeren
  - functie bijzondere eisen stelt aan medische geschiktheid van sollicitant
  - ...
- tijdens keuring worden alleen aspecten onderzocht die noodzakelijk zijn voor vervulling van de bijzondere functie-eisen
- geen selectiemiddel

*Wet op de medische keuringen (1997)*



---

---

---

---

---

---

---

---

### Risico-inventarisatie en -evaluatie art. 5 Arbeidsomstandighedenwet

- risico's die werknemers in bedrijf lopen, moeten worden vastgelegd in risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)
  - veiligheid en gezondheid in gevaar komen door bijvoorbeeld instabiele steigers / explosiegevaar / lawaaiige omgeving / te lang aan beeldscherm werken
  - hoe medewerkers tegen deze risico's beschermd worden
- RI&E moet ter toetsing worden voorgelegd aan arbodienst of gecertificeerde deskundige



---

---

---

---

---

---

---

---

### Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

- welke risico's brengt werk met zich mee/brengt voor werknemers
- maatwerk
  - inhoud en detaillering afhankelijk van feitelijke risico's in bedrijf
  - geregelde bijstelling
- aandacht voor bijzondere categorieën
- thuiswerken
- zelf opstellen / uitbesteden



---

---

---

---

---

---

---

---

### RI&E en toets

- voor minder dan 40 uur personeel in dienst (inclusief stagiaires)
  - wel RI&E opstellen / hoeft deze niet te laten toetsen
    - checklist gezondheidsrisico's
- maximaal 25 werknemers
  - kijk op rie.nl of er voor uw branche erkend RI&E-instrument beschikbaar is
    - hoeft in dat geval RI&E niet te laten toetsen
- meer dan 25 werknemers / geen branche erkend RI&E-instrument
  - RI&E laten toetsen door gecertificeerde arbodienst / kerndeskundige



---

---

---

---

---

---

---

---

### Plan van Aanpak (PvA)

- onderdeel van RI&E
  - hierin wordt aangegeven wat bedrijf tegen deze risicovolle situaties doet
    - kan gaan om aanbieden van persoonlijke beschermingsmiddelen / vervangen van schadelijke machines / geven van goede voorlichting



---

---

---

---

---

---

---

---

### Plan van aanpak



- arbodienst adviseert
  - prioriteit (< 3 mnd / 3 - 6 mnd / < 1 jaar)
    - ernstige gevaren direct / korte termijn)
- jaarlijkse rapportage
  - minimaal 1 x per jaar overleg met werknemers
    - ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging
  - overleg over de voortgang



---

---

---

---

---

---

---

---

### Evaluëren en bijstellen

- regelmatige evaluatie en bijstelling RI&E
  - waarborgen van effectiviteit en kwaliteit
- minimaal 1 x per jaar
  - nieuwe ontwikkelingen
  - andere / nieuwe risico's
  - afhankelijk van bedrijfsomstandigheden

*hoeft dus niet iedere keer volledig opnieuw*



---

---

---

---

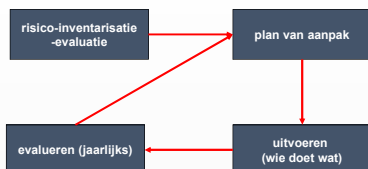
---

---

---

---

### RI&E - PvA



---

---

---

---

---

---

---

---

### Werkstress

- veroorzaakt verzuim, uitval en lagere productiviteit van werknemers
- kan ontstaan door te hoge werkdruk, seksuele intimidatie, pesten, arbeidsdiscriminatie, en agressie en geweld
  - combinatie daarvan
- wet noemt deze factoren Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA)
- Inspectie SZW controleert of organisatie genoeg doet tegen werkstress



---

---

---

---

---

---

---

---

### Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) art. 3 lid 2 Arbouwet

- werkgever moet beleid voeren m.b.t. psychosociale arbeidsbelasting
  - seksuele intimidatie / agressie en geweld / pesten / discriminatie / posttraumatische stress-stoornis / beroepsgebonden depressie / overspannenheid en burn-out / werkdruk
    - gericht op voorkoming
      - indien niet mogelijk op beperking
- werknemers zelf dragen hiervoor medeverantwoordelijkheid



---

---

---

---

---

---

---

---

### Preventiemedewerker art. 13 Arbeidsomstandighedenwet

- elk bedrijf moet ten minste één werknemer aanwijzen als preventiemedewerker
  - maximaal 25 werknemers in dienst mag directeur zelf preventiemedewerker zijn
    - geen externe aanstellen als preventiemedewerker
      - tenzij geen mogelijkheden om binnen bedrijf te organiseren



---

---

---

---

---

---

---

---

### Preventiemedewerker

#### 'oude' wettelijke taken

- (mede) opstellen en uitvoeren van risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)
- adviseren en nauw samenwerken met OR / PVT over te nemen maatregelen voor goed arbobeleid
- deze maatregelen (mede) uitvoeren

*instemmingsrecht OR takenpakket preventiemedewerker*



---

---

---

---

---

---

---

---

### Preventiemedewerker

#### 'oude' wettelijke taken

- rest takenpakket verschilt per organisatie
  - organiseren van preventie binnen organisatie
  - contact met externe deskundigen (arbeidshygiënist / veiligheidskundige / arbeids- en organisatiedeskundige)
  - centraal meldpunt incidenten
  - vraagbaak voor collega's
  - voorlichting en instructie geven



---

---

---

---

---

---

---

---

### Preventiemedewerker

#### overige aandachtspunten

- in RI&E moet worden aangegeven hoe werknemers in contact kunnen treden met preventiemedewerker
  - hoe toegankelijkheid geregeld is
- moet over voldoende deskundigheid / ervaring beschikken om taken goed uit te kunnen voeren
- bedrijf moet ervoor zorgen dat preventiemedewerker voldoende tijd krijgt voor uitvoering van zijn taken



---

---

---

---

---

---

---

---



**Preventiemedewerker  
hoeveel**

- voor kleinere organisaties is één preventiemedewerker vaak voldoende
- bij grote organisaties met meerdere vestigingen / bij complexe werkzaamheden met veel verschillende risico's waarschijnlijk meer preventiemedewerkers



---

---

---

---

---

---

---

---

**Preventiemedewerker  
deskundigheid**

- in RI&E staan risico's die in organisatie voorkomen
- deskundigheid van preventiemedewerker moet hierbij aansluiten
  - heeft inzicht in aanwezige risico's
  - weet hoe risico's voorkomen of verkleind kunnen worden
  - kent werkproces van voor tot achter
  - is alert op voorkomen van risico's



---

---

---

---

---

---

---

---

**Preventiemedewerker  
tijd**

- hoeveel tijd preventiemedewerker nodig heeft hangt af van situatie
  - veel risico's in organisatie / werk complex
    - zal werk van preventiemedewerker meer tijd kosten
    - taken zijn uitgebreider en meer veeleisend
- bespreek met preventiemedewerker hoeveel uur hij of zij nodig heeft
  - check regelmatig of aantal uren inderdaad voldoende is
- overleg regelmatig met preventiemedewerker over uitvoering van arbobeleid



---

---

---

---

---

---

---

---

**Preventiemedewerker - 1**  
**1 juli 2017**



- medezeggenschapsorgaan en werkgever moeten tot gezamenlijke opvatting komen over **persoon** van preventiemedewerker en diens **positionering** in organisatie (**instemming**)
  - ondernemingsraad draagt medeverantwoordelijkheid voor goed functioneren van persoon van preventiemedewerker in onderneming
    - **adviseren** bij keuze van preventiemedewerker

*art. 13, 1e lid Arbeidsomstandighedenwet*



---

---

---

---

---

---

---

---

**Preventiemedewerker - 2**  
**1 juli 2017**

- preventiemedewerker adviseert geregeld arbodienstverleners en werkt zo nodig nauw met hen samen
  - overleg met bedrijfsarts

*art. 13, 7e lid, sub b Arbeidsomstandighedenwet*



---

---

---

---

---

---

---

---

**Profiel preventiemedewerker**  
**quickscan**

- wat doet preventiemedewerker / hoeveel tijd gaat daar in zitten
  - verschilt sterk per bedrijf
    - bedrijfsgrootte, branche en risico's
- indicatie profiel preventiemedewerker voor uw bedrijf
  - taken preventiemedewerker
  - benodigde kennis / vaardigheden
  - indicatie tijdsbesteding

<http://profiel.inpreventie.nl/>



---

---

---

---

---

---

---

---

**Bedrijfs hulpverlening (BHV)**  
**art. 15 Arbeidsomstandighedenwet**

- bedrijven zijn verplicht om doeltreffende maatregelen te nemen op gebied van bedrijfs hulpverlening
  - kan op verschillende manieren
    - aantal bhv'ers is niet wettelijk vastgelegd
      - rekening houden met grootte van bedrijf en risico's die bij betreffende bedrijf horen

*Handreiking bedrijfs hulpverlening - Stichting van de Arbeid*



---

---

---

---

---

---

---

---

**Voorlichting arbobeleid**  
**art. 8 Arbeidsomstandighedenwet**

- werkgever geeft informatie over arbobeleid
  - vertelt ook hoe werknemer veilig kan werken



---

---

---

---

---

---

---

---

**Contract arbodienstverlening**  
**nieuwe wettelijke taken - art. 14, 4e lid Arbeidsomstandighedenwet**

- bieden van doeltreffende toegang voor consultatie van bedrijfsarts door werknemer
- eis dat arbodienstverleners op professionele wijze hun werk kunnen uitvoeren

*contract bevordert tevens mogelijkheden van Inspectie SZW voor handhaving*



---

---

---

---

---

---

---

---

**Adviserende rol van bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding  
verduidelijken - 1 juli 2017**

- bedrijfsarts heeft zowel naar werkgever als naar werknemer **adviserende** rol
  - werkgever stelt, indien nodig, met werknemer plan van aanpak op voor re-integratie en voert voortgangsgesprekken met zieke werknemer

*art. 14, 1e lid, sub b Arbeidsomstandighedenwet*



---

---

---

---

---

---

---

---

**Adviserende rol van bedrijfsarts bij preventieve maatregelen  
1 juli 2017**

- bedrijfsarts adviseert over preventieve maatregelen betreffende algemeen arbeidsomstandighedenbeleid

*art. 14, 2e lid, sub j Arbeidsomstandighedenwet*



---

---

---

---

---

---

---

---

**Doeltreffende toegang tot bedrijfsarts voor consultatie  
1 juli 2017 - 1**

- alle werknemers gelegenheid bedrijfsarts te consulteren over gezondheidsvragen in relatie tot het werk
  - bedrijfsarts consulteren voordat klachten leiden tot verzuim
    - ‘open spreekuur’

*art. 14, 2e lid, sub e Arbeidsomstandighedenwet*



---

---

---

---

---

---

---

---

**Doeltreffende toegang tot bedrijfsarts voor consultatie**  
**1 juli 2017 - 2**

- voorwaarden
  - faciliteit kenbaar voor iedere werknemer
  - kan zonder toestemming van werkgever gebruik van worden gemaakt
  - geen onnodige drempels zijn wat betreft plaats en tijdstip van consult
  - werkgever wordt niet geïnformeerd over consult
  - aanleiding noch uitkomsten consult op tot personen herleidbaar niveau



---

---

---

---

---

---

---

---

**Ruimte voor professionele beroepsuitoefening**  
**1 juli 2017**

- verplichting van werkgever om bedrijfsarts in gelegenheid te stellen om iedere werkplek te bezoeken
- tot nu toe blijft bedrijfsarts vaak op afstand
  - kan hij niet zien / horen / ervaren wat er op werkvloer gebeurt en leeft
- vrije toegang tot werkvloer maakt dat hij veel beter organisatie breed en preventief kan adviseren
  - overleg met preventiemedewerker / medezeggenschap / personeel



---

---

---

---

---

---

---

---

**Second opinion**  
**1 juli 2017**

- werknemer kan second opinion vragen als hij twijfelt aan de juistheid van door bedrijfsarts gegeven advies
  - advies dat betrekking heeft op verzuimbegeleiding
  - uitgevoerd gezondheidskundig onderzoek
  - andere gezondheidskundige vraagstukken in verband met werk
- second opinion is niet mogelijk als het gaat om aanstellingskeuring

*art. 14, 2e lid, sub g Arbeidsomstandighedenwet*



---

---

---

---

---

---

---

---

**Klachtenprocedure**  
**1 juli 2017**

- iedere bedrijfsarts of arbodienst moet duidelijke werkwijze of procedure hebben die beschrijft hoe en waar werknemer eventuele klachten over dienstverlening door bedrijfsarts kan indienen

*art. 14, 2e lid, sub h Arbeidsomstandighedenwet*



---

---

---

---

---

---

---

---

**Werknemers informeren**

- inhoud arbocontract
- risico-inventarisatie / -evaluatie
- preventiemedewerker / BHV
- klachtenprocedure bedrijfsarts
- raadplegen arts of andere deskundige
  - wie / hoe ze dat kunnen doen
    - open spreekuur

*bespreek arbobeleid tijdens werkoverleg  
brief / email / poster / bijeenkomst*



---

---

---

---

---

---

---

---

**OR**

**Basiscontract**



---

---

---

---

---

---

---

---

### Basiscontract 1

- 'oude' wettelijke taken
  - verplicht om zich door deskundigen (bedrijfsarts, veiligheidsdeskundige, arbeidshygiënist en/ of arbeids- en organisatiedeskundige) te laten bijstaan
    - ziekteverzuimbegeleiding
    - toetsen van en adviseren over de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)
    - periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)
    - aanstellingskeuring



---

---

---

---

---

---

---

---

### Basiscontract 2

- toegang tot bedrijfsarts
  - in basiscontract moet geformuleerd staan hoe toegang tot bedrijfsarts (bijv. via spreekuur) is geregeld
- overleg met OR en preventiemedewerker
  - basiscontract moet omschrijven hoe overleg van bedrijfsarts met preventiemedewerker en ondernemingsraad (OR) is geregeld
    - er moet nauwe samenwerking zijn tussen deze deskundigen
- bezoek van werkplek
  - bedrijfsarts moet iedere werkplek kunnen bezoeken



---

---

---

---

---

---

---

---

### Basiscontract 3

- second opinion
  - werknemer moet mogelijkheid hebben om second opinion bij andere bedrijfsarts aan te vragen indien hij twijfelt aan gegeven advies
    - kosten voor second opinion zijn voor rekening van werkgever
- klachtenprocedure
  - iedere bedrijfsarts of arbodienst moet duidelijke werkwijze of procedure hebben die beschrijft hoe en waar werknemer eventuele klachten over dienstverlening door bedrijfsarts kan indienen
- melden beroepsziekten
  - bedrijfsarts moet tijd kunnen besteden aan opsporen / onderkennen / diagnosticeren / melden van beroepsziekten



---

---

---

---

---

---

---

---

#### Basiscontract 4

- advisering over preventie
  - advisering over preventie aan werkgever door bedrijfsarts moet in contract staan



---

---

---

---

---

---

---

---

#### Checklist voor basiscontract voor arbodienstverlening

- [www.oval.nl](http://www.oval.nl)



---

---

---

---

---

---

---

---

#### Basispluscontract



- effectiviteit van dienstverlening vergroten
  - inzetten op advisering over leefstijl van medewerkers
  - duurzame inzetbaarheid
  - regelen van toegang tot vertrouwenspersoon
  - ...



---

---

---

---

---

---

---

---



### Contract aanpassen

- bekijk eisen basiscontract
- beoordeel huidige contract
  - pas aan waar nodig
    - arbodienst en/of bedrijfsarts
- tijd om huidige contract aan te passen / te vernieuwen
  - tot datum expireren huidige contract / 1 juli 2018

*afwachten / initiatief nemen*



---

---

---

---

---

---

---

---

### Meer informatie



---

---

---

---

---

---

---

---

### Eerlijk, gezond en veilig werk

- kent u de risico's / neemt u de juiste maatregelen
  - met [www.zelfinspectie.nl](http://www.zelfinspectie.nl) checkt u het eenvoudig zelf



---

---

---

---

---

---

---

---

**Geld besparen**



---

---

---

---

---

---

---

---



mobiel 06 50 683 960  
info@jwinfotainment.nl  
www.jwinfotainment.nl  
facebook.com/jwinfotainment

---

---

---

---

---

---

---

---