

WHITEPAPER

DE VERNIEUWDE ARBOWET





Ja tegen nieuwe Arbowet

De nieuwe Arbowet is op 1 juli 2017 van kracht geworden. Er veranderen zaken rond de taken van de bedrijfsarts, de OR en de preventiemedewerker en de invulling van de RI&E.



De gewijzigde Arbowet is op 1 juli 2017 ingegaan. Wat zijn de belangrijkste veranderingen? Veruit de belangrijkste wijziging heeft te maken met de rol en de taken van de bedrijfsarts. Een andere belangrijke wijziging heeft betrekking op de preventiemedewerker. Dit heeft ook gevolgen voor de invulling van de (branche-)RI&E. In deze whitepaper zetten we de veranderingen op een rij.

Toekomst van arbeidsgelerateerde zorg

De wens tot wijziging van de Arbowet is deels een reactie op het SER-advies uit 2014, getiteld "Betere zorg voor werkenden" (2014/07), dat gaat over de toekomst van de arbeidsgelerateerde zorg. Het gaat om aanpassing van de wet op tien verschillende plekken (artikelen). Hieronder vindt u de belangrijkste wijzigingen.

Maatregelen bedrijfsgezondheidszorg

In de Arbowet komt een aantal nieuwe verplichtingen te staan:

- » Werknemers moeten de bedrijfsarts kunnen consulteren over gezondheidskundige vragen, naast de al bestaande consultatie bij verzuimbegeleiding.
- » Medewerkers krijgen een doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts voor gezondheidsvragen in relatie tot het werk. De werknemer heeft weet van deze mogelijkheid, er zijn geen onnodige drempels door plaats en tijdstip van het

Bedrijven krijgen een jaar de tijd om het bestaande contract met de bedrijfsarts/arbodienst aan te passen »



Werkgever heeft de instemming nodig van de or/pvt bij de keuze en positionering van de preventiemedewerker

consult en de werkgever krijgt geen informatie over het consult, de aanleiding of de uitkomsten van het consult op tot de persoon herleidbaar niveau.

- » De bedrijfsarts krijgt de gelegenheid iedere arbeidsplaats in het bedrijf te bezoeken.
- » De werknemer krijgt het recht op een second opinion (het raadplegen van een tweede bedrijfsarts) bij de ziekte-verzuimbegeleiding, het PAGO, de aanstellingskeuring en de gezondheidkundige consultatie.
- » De bedrijfsarts moet beschikken over een adequate klachtenregeling.
- » Alle arbodienstverleners (dus niet alleen de bedrijfsarts) werken nauw samen met en adviseren aan de preventiemedewerker, de ondernemingsraad en/of personeelsvertegenwoordiging (of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers) van de werkgever.
- » Alle taken die een werkgever moet afnemen van een bedrijfsarts/arbodienst moeten in een contract worden vastgelegd.
- » De bedrijfsarts kan zelf ook een boete krijgen als hij zich niet houdt aan het mogelijk maken van de second opinion en als hij niet beschikt over een klachtenregeling. Bedrijfsartsen en andere arbodienstverleners kunnen daarnaast een boete krijgen als zij niet adviseren aan en samenwerken met de preventiemedewerker en de or/pvt. Idem als zij het advies van de arbodienstverlener met betrekking tot de toetsing van de RI&E niet doorzendt aan de or/pvt.

Maatregelen preventiemedewerker

- » De werkgever heeft de instemming nodig van de or/pvt bij zowel de keuze van de persoon van de preventiemedewerker als over de positionering van de preventiemedewerker in de organisatie.
- » De preventiemedewerker krijgt ook als taak om te adviseren aan en samen te werken met de bedrijfsarts en de andere arbodienstverleners.

Gevolgen voor de werkgever

Bedrijven krijgen een jaar de tijd om het bestaande contract met de bedrijfsarts/arbodienst aan te passen. Dit betekent ten

eerste dat men de bestaande behoefte aan deskundige ondersteuning goed moet beoordelen (op het gebied van veiligheid, gezondheid, verzuim, duurzame inzetbaarheid, enzovoort) en daarna die adequate ondersteuning moet regelen. Ten tweede kunnen partijen vervolgens het bestaande contract inhoudelijk en formeel aanpassen aan de eisen in de nieuwe Arbowet. Binnen de arbo-branchen is verder grote beroering ontstaan over de privacyregels die de Autoriteit Persoonsgegevens heeft uitgevaardigd in de vorm van de nieuwe Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens van zieke werknemers en het "Abrona"-rapport. De regering heeft laten weten het niet nodig te vinden dat in het basiscontract met arbodiensten en bedrijfsartsen privacynormen worden opgenomen met betrekking tot de uitwisseling en overdracht van medische gegevens. Volgens de regering bestaat hiervoor geen noodzaak en is het wenselijk dat werkgevers met hun medezeggenschapsorgaan tot privacyreglementen komen.

Gevolgen voor RI&E

In veel instrumenten voor de branche-RI&E komen onder het kopje 'Arbozorg en organisatie van de arbeid' stellingen/vragen voor die betrekking hebben op preventiemedewerkers, de bedrijfsarts en arbodiensten. Veel toelichtingen bij de stellingen/vragen zullen niet langer up-to-date zijn. Dit maakt mogelijk aanpassing van de branche-RI&E noodzakelijk. »





DE WIJZIGING VAN DE ARBOWET PER 1 JULI 2017



- » **Basiscontract.** Het basiscontract stelt minimumeisen aan het contract tussen arbodienstverleners en werkgevers, onder andere over de toegang tot de werkvloer en de second opinion.
- » **Open spreekuur:** De werkgever moet 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.
- » **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.
- » **Second opinion:** Als de werknemer twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies, kan de werknemer een second opinion van een andere bedrijfsarts aanvragen. 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.
- » **Melden beroepsziekten:** Het basiscontract stelt dat de bedrijfsarts beroepsziekten moet kunnen melden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) 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.
- » **Duidelijkere rol preventiemedewerker:** De benoeming van de persoon en de positie van de preventiemedewerker in de organisatie zal met instemming van de OR of PVT plaatsvinden.

Overgangsperiode

Nieuwe contracten die na 1 juli 2017 worden afgesloten moeten meteen voldoen aan de nieuwe regels. Voor bestaande contracten geldt een overgangsperiode: werkgevers en arbodienstverleners krijgen tot 1 juli 2018 de tijd om de contracten aan te passen. «

TOEZICHT EN HANDHAVING



De Inspectie SZW krijgt meer mogelijkheden om werkgevers, arbodienstverleners en bedrijfsartsen sancties op te leggen bij het niet naleven van de regelgeving en het basiscontract. Afhankelijk van de ernst van de overtreding heeft de Inspectie SZW daarvoor de volgende instrumenten tot haar beschikking:

- » **Mondelinge afspraak** - Als er geen sprake is van een ernstige overtreding dan kan de inspecteur een mondelinge afspraak met de werkgever maken, als hij erop vertrouwt dat deze de overtreding zonder verdere dwang zal corrigeren (NB: dit geldt alleen voor overtredingen van Arbeidsomstandighedenwet en Arbeidstijdenwet).
- » **Waarschuwing of eis** - De Inspectie SZW kan ook een schriftelijke waarschuwing geven of een 'eis tot naleving van de wet'. Daarbij wordt een termijn gesteld waarbinnen de overtreding moet zijn hersteld. Na afloop van deze termijn kan de inspecteur controleren of de overtreding naar behoren is opgeheven. Is dat niet het geval, dan maakt de inspecteur een boeterapport op.
- » **Boeterapport** - De inspecteur maakt direct een boeterapport op, als er sprake is van een ernstige overtreding, of als bij controle blijkt dat een eerdere overtreding niet is opgeheven. Ook als een inspecteur opnieuw eenzelfde overtreding aantreft (recidive), wordt direct een boeterapport opgemaakt.
- » **Werk stilleggen** - Als er sprake is van een ernstig gevaar voor de veiligheid of gezondheid van personen, kan de Inspectie SZW het werk voor bepaalde tijd stilleggen. Als er tijdens de inspectie wordt gewerkt, wordt er bovendien een boeterapport opgesteld. Dit kan onder andere het geval zijn bij val-, knel- of elektrocutiegevaar.
- » **Proces-verbaal** - Als er sprake is van een misdrijf of overtreding van verbodsbepalingen, die uitdrukkelijk in de regelgeving worden genoemd, wordt een proces-verbaal opgemaakt. Het werk wordt ook stilgelegd als er sprake is van ernstig gevaar voor personen. Dit kan het geval zijn bij kinderarbeid onder de 12 jaar, of als werknemers met wettelijk verboden stoffen werken.
- » **Last onder dwangsom** - Als een maatregel niet is uitgevoerd, kan de Inspectie SZW een dwangsom opleggen. «



Bedrijfsarts grotere rol bij preventie

De wijziging van de Arbowet geeft de bedrijfsarts een grotere rol bij preventie. Het is een stap in de goede richting, al is er nog wel ruimte voor verbetering.

In de goeie ouwe tijd liep een bedrijfsarts door de fabriek. Praatte eens met Harry over het werk aan de lopende band en met Kees in het magazijn over zijn rugpijn. Rik Menting, voorzitter van het bestuur van PreventPartner en zelf ook bedrijfsarts, betreurt het dat een groot deel van het werk van de bedrijfsarts zich nu ver van de werkvloer afspeelt. “De praktijk is zo dat de bedrijfsarts zich op afstand bezighoudt met de verzuimbegeleiding. Hij kent daardoor de arbeidscontext onvoldoende.”

Vrije toegang tot de werkvloer

Een van de wijzigingen in de Arbowet is de vrije toegang tot de werkvloer voor de bedrijfsarts. Het is onderdeel van het streven om de adviserende rol van bedrijfsartsen te versterken. De nadruk in de bedrijfsgeneeskundige zorg moet meer op preventie komen te liggen.

Menting is daar blij mee. “Die toegang is er nu niet. Ik hoop wel dat bedrijfsartsen daar nu gebruik van maken. Aan de ene kant is het nu ook een economische kwestie: een werkplek bezoek kan je vaak niet in rekening brengen, dus met een spreekuur verdien je meer geld. Aan de andere kant is het ook een professioneel ethisch dilemma: hoe wil je je werk doen? De keuze is nu makkelijker, want dan kun je ook het bezoek aan de werkvloer »

‘Je kunt als bedrijfsarts adviseren tot je een ons weegt, maar als de werkgever niets met dat advies doet, houdt het op’





gewoon in rekening brengen bij de werkgever.”

Meer preventie

Een wijziging van de Arbowet komt niet zonder slag of stoot tot stand. Toen het kabinet de eerste versie ter consultatie publiceerde, lobbyde de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsge-neeskunde (NVAB) voor meer aandacht voor preventie. De vernieuwde wet noemt Menting een stap in de goede richting.

Samenwerking

Dat zit hem ook in de vrije toegang van werkenden tot de bedrijfsarts. “In de eerste versie was de preventie geregeld via de vrije toegang tot het spreekuur voor werkenden en de toegang tot de werkplek voor de bedrijfsarts. Dat was heel individueel. Het initiatief lag bij de werknemer. Een bedrijfsarts moet zich actief kunnen bemoeien met het bredere preventiebeleid. Nu is de preventieve taak van de bedrijfsarts expliciet toegevoegd; ook is aangegeven dat hij hier kan/moet samenwerken met de andere arbo-kerndeskundigen.”

De zorg zit hem in de uitwerking, zegt Menting. “Ook onder de gewijzigde Arbowet blijft de verantwoordelijkheid bij de werkgever liggen. Je kunt als bedrijfsarts adviseren tot je een ons weegt, maar als de werkgever niets met dat advies doet, houdt het op.”

Aandachtspunten contract

Wanneer een werkgever zijn hakken in het zand zet, zijn de handen van de bedrijfsarts feitelijk gebonden, erkent Menting. “De vraag is hoe lang en hoe diepgaand je moet adviseren. Dat is een aandachtspunt voor het contract tussen een werkgever en een arbodienst of een vrijgevestigde bedrijfsarts. “Je moet criteria formuleren en een escalatiemoment hebben. Bijvoorbeeld wanneer je drie keer tevergeefs advies geeft over een situatie die schade berokkent.”

Zeurende bedrijfsarts

Te vaak is het zo dat een werkgever besluit een ‘zeurende’ bedrijfsarts in te ruilen voor eentje die minder lastig doet. En zelfs als een bedrijfsarts een

flagrante schending van de regels heeft geconstateerd, kan hij niet zelf naar de Inspectie SZW stappen. Daar verandert ook de gewijzigde Arbowet niets aan. Menting: “In Frankrijk heeft een bedrijfsarts het recht om een lettre d’alerte te schrijven naar de arbeidsinspectie, mits hij de werkgever daarover informeert. Maar in Nederland is de bedrijfsarts nog geen gesprekspartner van de Inspectie.”

Medezeggenschap is partner

De medezeggenschap is daarom een belangrijke partner voor de preventieve taak van de bedrijfsarts, zegt Menting. Een ondernemingsraad kan wél melding doen van gevaarlijke of ongezonde situaties. Daar zit echter wel een spanningsveld, weet hij. De ondernemingsraad kan immers in een lastig parket raken wanneer hij moet kiezen tussen maatregelen en het belang van de organisatie.

Hoe dan ook ligt er een duidelijke taak voor de ondernemingsraad als het gaat om arbeidsomstandigheden, en de wijziging van de Arbowet versterkt dit. De ondernemingsraad had al instemmingsrecht bij de vaststelling van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), en krijgt dit nu ook bij de aanstelling van de preventiemedewerker.

Preventiemedewerker

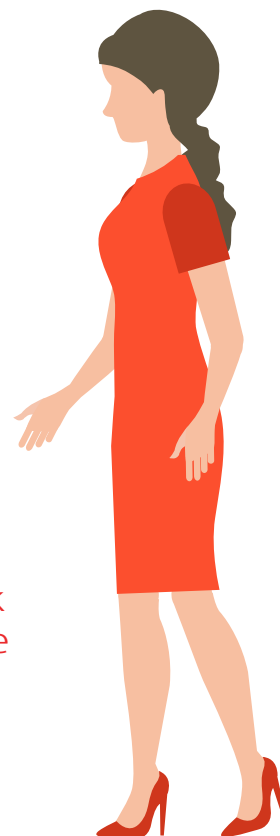
Een charmante wijziging, noemt Menting dit. “De ondernemingsraad heeft een actieve rol bij het adviseren over arbeidsomstandigheden. Dit instemmingsrecht versterkt ook de positie van de preventiemedewerker. Dit was vaak een toegeschoven rol en het was niet altijd duidelijk welke taken de preventiemedewerker binnen de organisatie uitvoerde. Dit moet een werkgever nu

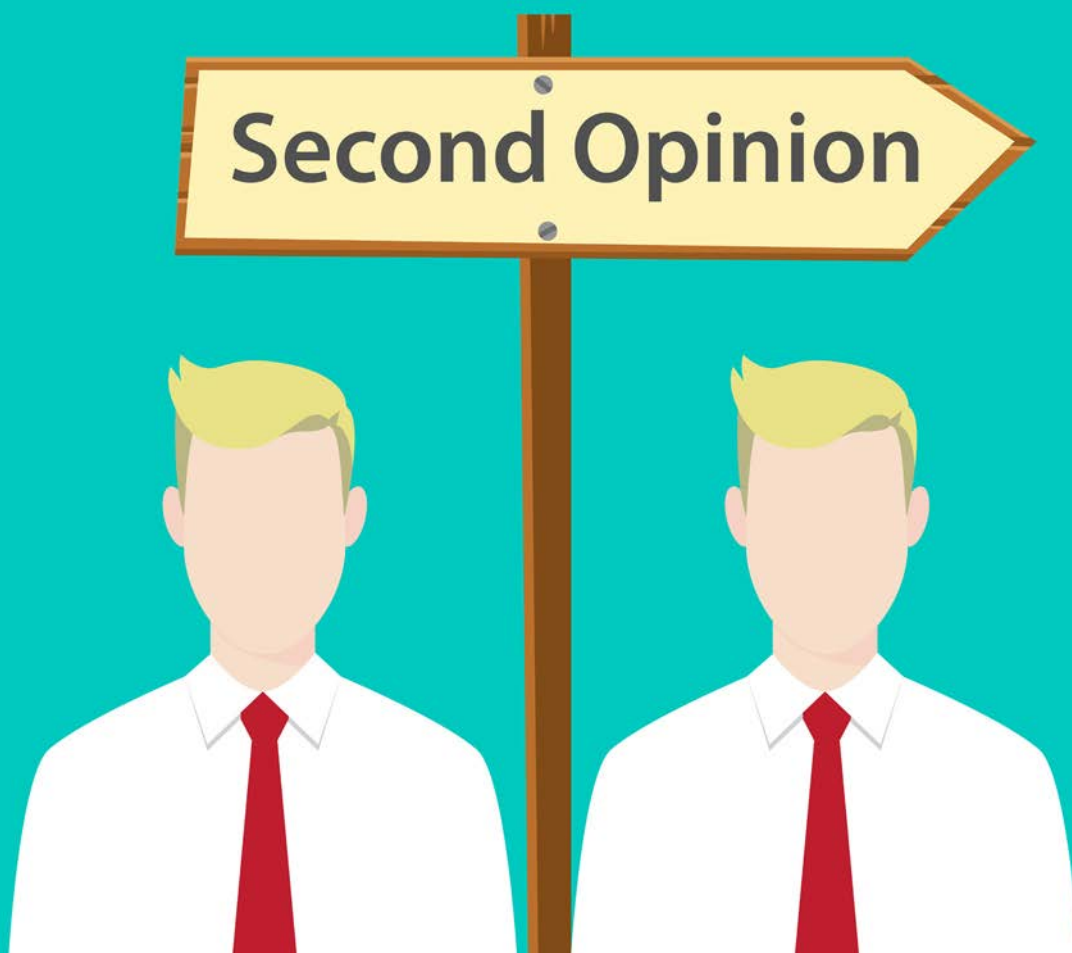
beter onderbouwen in zijn instemmingsaanvraag voor de ondernemingsraad.”

Preventief onderzoek

Minder gecharmeerd is Menting van het feit dat er in de gewijzigde Arbowet geen extra stimulans is ingebouwd voor preventief onderzoek in de vorm van de pago (Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek). “In de arbeid bestaat er een groot aantal risico’s waarbij vroege opsporing van groot belang is. Denk aan depressies, fysieke belasting, sensibiliserende stoffen waardoor mensen allergieën oplopen. In de Arbowet staat dat de werkgever verplicht is onderzoek aan te bieden. Een paar jaar geleden werd daar vaak een heel uitgebreid medisch onderzoek aan gehangen, waarvan ook de bedrijfsartsen zeiden dat dat niet nodig was. Maar het gevolg is dat er nu bijna helemaal geen onderzoek meer wordt gedaan. Ik hoop dat de bedrijfsartsen strakker gaan adviseren op onderzoek en hun preventieve taak oppakken door voor elke organisatie waar zij zorg aan leveren ook een PA-GO-advies op te stellen op basis van de actuele risico-inventarisatie. Maar daarvoor staat geen stimulering in de gewijzigde Arbowet.” <<

De OR had al instemmingsrecht bij de vaststelling van de RI&E en krijgt dit nu ook bij de aanstelling van de preventiemedewerker





in de nieuwe Arbowet

Per 1 juli 2017 is de Arbowet gewijzigd met betrekking tot het recht van werknemers op een second opinion. Door middel van een wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit en de toelichting daarop probeert de minister dit te concretiseren. Wat betekent dat?

In de vernieuwde Arbowet is een aantal zaken gewijzigd zoals de actievere rol van de bedrijfsarts, het basiscontract voor arbodiensten en bedrijfsartsen en het recht van werknemers op een second opinion van een andere bedrijfsarts. Minister Asscher heeft geprobeerd meer duidelijkheid te bieden door middel van een wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit en de toelichting daarop.

Omvang second opinion

Allereerst wordt in het nieuwe Arbeidsomstandighedenbesluit bepaald dat de werknemer een second opinion kan vragen als hij twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies. Het kan gaan om een advies dat betrekking heeft op de verzuimbegeleiding, een uitgevoerd gezondheidskundig onder-





De verwachting is dat er in de praktijk nog veel onduidelijkheid zal ontstaan over de waarde van het second opinion en de manier waarop dit de verzuimbegeleiding gaat beïnvloeden.

zoek of andere gezondheidskundige vraagstukken in verband met werk. Een second opinion is niet mogelijk als het gaat om een aanstellingskeuring. Overigens is een second opinion alleen door een werknemer aan te vragen. Het verzoek moet zoals bekend altijd worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten. Daar zal vrijwel nooit sprake van zijn.

Verhouding tot deskundigenoordeel

Een second opinion kan dus over veel meer onderwerpen of vraagstukken gaan dan een deskundigenoordeel door een verzekeringsarts van het UWV. Er is wel risico op overlap, zo heeft ook het UWV erkend. Het zal voor het UWV lastiger zijn om met een eigenstandig, afwijkend advies te komen als twee bedrijfsartsen eerder tot een gelijkkluidend ander advies zijn gekomen. De minister is van plan dit op te lossen door middel van voorlichting. Maar in de praktijk zal moeten blijken in hoeverre de second opinion en het deskundigenoordeel elkaar 'bijten' of juist aanvullen.

Keuze second opinion-bedrijfsarts

Tijdens de internetconsultatie heeft met name de FNV gepleit voor een vrije bedrijfsartsenkeuze voor werknemers. De minister is daar niet volledig in meegegaan, maar is de FNV wel tegemoet gekomen. Hij geeft aan dat de werknemer zelf een keuze kan maken als in het contract tussen de werkgever en de arbodienst/bedrijfsarts meerdere bedrijfsartsen of arbodiensten zijn opgenomen (in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging) die de second opinion kunnen uitvoeren. Daarnaast is het mogelijk dat een werknemer zelf een 'eigen' bedrijfsarts vraagt om de second opinion uit te voeren. De werkgever is niet verplicht de kosten

daarvan te betalen, maar hij mag dat uiteraard wel. Een dergelijk tweede oordeel valt buiten het bereik van de wettelijke second opinion, zodat de begeleidende bedrijfsarts niet verplicht is een dergelijke second opinion in zijn begeleiding te betrekken. Die professionele afweging is aan hemzelf. Ook mag de begeleidende bedrijfsarts alleen informatie over de werkgever verstrekken aan de door de werknemer zelf benaderde bedrijfsarts indien de werkgever daar nadrukkelijk toestemming voor geeft.

Uitwisseling van second opinion en informatie

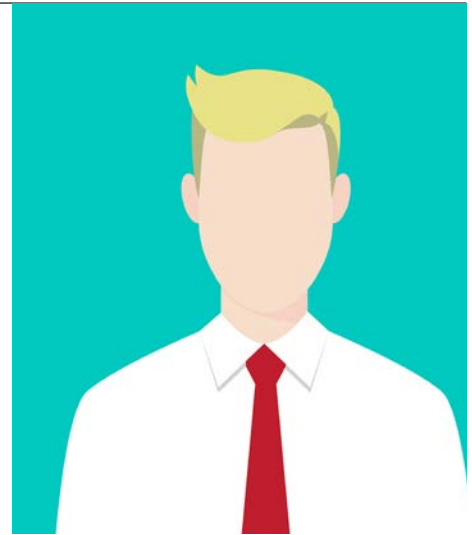
De begeleidende bedrijfsarts is verplicht, maar wel met toestemming van de werknemer, alle relevante informatie te verstrekken aan de second opinion-bedrijfsarts, waaronder zijn eigen advies. De second opinion is vervolgens een zelfstandig advies en geen reactie op of beoordeling van het advies van de begeleidende bedrijfsarts. Als de werknemer geen toestemming geeft om bepaalde informatie uit te wisselen, dan is het aan de second opinion-bedrijfsarts om te bepalen of hij tot een oordeel en advies kan komen. De second opinion-bedrijfsarts bespreekt het advies vervolgens met de werknemer. De werknemer bepaalt of het advies ook aan de begeleidende bedrijfsarts wordt gezonden. Als dat het geval is, neemt de begeleidende bedrijfsarts binnen redelijke termijn kennis van het second opinion-advies. Hij laat dan aan de werknemer weten of hij het advies niet, geheel of gedeeltelijk overneemt. Een second opinion heeft overigens geen opschortende werking ten aanzien van het advies van de bege-

leidende bedrijfsarts. Na uitvoering van de second opinion hervat de begeleidende bedrijfsarts de verzuimbegeleiding. Is er echter sprake van een breuk in de vertrouwensrelatie, dan bespreken de begeleidende bedrijfsarts en de werknemer wie de verzuimbegeleiding voortzet. Dat kan de second opinion-bedrijfsarts zijn. Maar omdat die meestal geen overeenkomst heeft met de werkgever, zal het veelal een andere bedrijfsarts zijn van de arbodienst waarmee de werkgever een contract heeft.

Duidelijkheid?

Het gewijzigde Arbeidsomstandighedenbesluit heeft, samen met de nota van toelichting van de minister, wat meer helderheid gecreëerd over hoe de second opinion in de praktijk moet worden geregeld. De verwachting is echter dat er in de praktijk nog veel onduidelijkheid zal ontstaan over de waarde van het second opinion en de manier waarop dit de verzuimbegeleiding gaat beïnvloeden. Hoewel de minister aangaf dat hij verwacht dat er jaarlijks maximaal 1300 second opinions zullen worden aangevraagd, lijkt de praktijk zich op te maken voor een veelvoud daarvan. Mits er voldoende bedrijfsartsen zijn die deze onderzoeken kunnen en willen uitvoeren. Werkgevers moeten de kosten ervan dragen en dus rekening houden met hogere kosten voor verzuimbegeleiding. Mijn inschatting is echter dat het UWV gaat profiteren, doordat de second opinion een deel van de deskundigenoordelen zal vervangen. «

Pascal Willems is advocaat/eigenaar van WVO Advocaten





“Preventiemedewerker grijp je kans”

Met de wijziging van de Arbowet krijgt de preventiemedewerker een middel in handen om zijn eigen positie te versterken. Maar hij moet die kans zelf grijpen.

**De kennis die een
preventiemedewerker van de
organisatie heeft is meestal
onovertroffen**





“Als de preventiemedewerker zelf niet aan de bel trekt over de wetswijziging, zal hij er niets van merken. Want niemand anders gaat het voor hem doen,” dat zegt Pieter Diehl, veiligheidskundige en voorzitter van de beroepsvereniging van de preventiemedewerker (BVAA). De wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet is mede bedoeld om de positie van de preventiemedewerker te versterken. Als de wet wordt aangenomen, moet de ondernemingsraad voortaan instemmen met de aanstelling van de preventiemedewerker. De werkgever moet dan dus onderbouwen welke eisen er aan de preventiemedewerker worden gesteld. Het instemmingsrecht van de ondernemingsraad geeft de preventiemedewerker draagvlak in de organisatie, zegt Diehl.

Volwassen

Volgens Diehl past deze wetswijziging in de ontwikkeling die de preventiemedewerker heeft doorgemaakt sinds deze functionaris in 2005 voor alle werkgevers verplicht werd gesteld. “We hebben de babyfase gehad waarin niemand precies wist wat er van de preventiemedewerker werd verwacht. Daarna kwam hij in de peuter- en de puberfase en begon hij zich wat meer te ontwikkelen. Als de preventiemedewerker goed inspeelt op de wijziging van de Arbowet, kan hij bevoegdheden opeisen en volwassen worden.”

Gesprekspartner bedrijfsarts

Voor het eerst wordt de preventiemedewerker gesprekspartner van de bedrijfsarts. Maar heeft een preventiemedewerker wel voldoende kennis van zaken om dat gesprek te voeren? Er is immers geen verplichte opleiding voor preventiemedewerkers. Diehl is daar niet bang voor. “Als er bedrijven zijn met een slechte preventiemedewerker, hadden de arbodeskundigen al lang aan de bel moeten trekken. We hebben allemaal een ander kennisniveau, of je nu bedrijfsarts bent of hogere veiligheidskundige. Maar de kennis die een preventiemedewerker van de organisatie heeft, is

meestal onovertroffen. En dus is hij de juiste gesprekspartner als het gaat om preventie.”

Op de werkvloer

Het sterke punt van de preventiemedewerker is dat ze echt op de werkvloer zitten. Hun zwakke punt is dat ze niet altijd oog hebben voor het organisatiebelang, zegt Diehl. “Je moet niet iets doen omdat in de wet staat dat het moet, maar omdat het goed is voor de organisatie doelen. We willen allemaal een gezonde organisatie met betrokken medewerkers die veel energie hebben en weinig verzuimen.”

Steun voor de RI&E

De groei naar volwassenheid van de preventiemedewerker kan ook de RI&E een duwtje in de rug geven, verwacht Diehl.

gevaarlijk gewerkt en er moet altijd iemand zijn die zegt: ‘Nu moeten we echt stoppen.’”

De bedrijfsarts komt terug

Diehl is blij dat de wijziging in de Arbowet ook de positie van de bedrijfsarts versterkt. Als voorbeeld noemt hij de vrije toegang van de bedrijfsarts tot de werkplek. “Om het even hard te zeggen, de bedrijfsarts is in het verleden op een nette manier het bedrijf uit gewerkt. Via de wet komt hij nu weer terug. Werkgevers zien dat als een kostenpost: ‘Moet ik hem betalen om hier rond te lopen?’ Maar bij preventie geldt dat het geld oplevert. Op het moment dat het geld kost, moet je ermee stoppen. Als wij als arbodeskundigen of als bedrijfsarts de verzuimkosten en de beroepsziekten niet terugdringen, doen we iets verkeerd.”

De bedrijfsarts is op een nette manier het bedrijf uitgewerkt. Via de wet komt hij nu weer terug

Teleurstelling: PMO

De grote teleurstelling over de wijzigingen van de Arbowet ligt hem in het feit dat het preventieve medische onderzoek er bekaaid vanaf komt. “Daar had ik wel iets meer over willen zien. Het staat al in de wet dat de werkgever een periodiek medisch onderzoek (PMO) moet aanbieden, maar vaak gebeurt dat niet. Eén bedrijfsarts kan in zijn uppie best een aantal werkplekken bezoeken, maar met een PMO of periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) krijg je een beeld van de hele situatie op de werkvloer.” “

“Het eerste dat een preventiemedewerker zich afvraagt is: waar moet ik mee beginnen? Het beste uitgangspunt is de risico-inventarisatie en -evaluatie.” Nog altijd hebben veel organisaties, met name in het midden- en kleinbedrijf, geen (goede) RI&E. Diehl verwacht op dit gebied geen wonderen van de wijziging van de Arbowet. “Misschien dat de bedrijven met tachtig tot honderd werknemers door de sterkere positie van de preventiemedewerker alsnog een RI&E uitvoeren. In de kleinere organisaties zal er weinig veranderen. Dat onderstreept het belang van de preventiemedewerker. Want soms wordt er heel



Meer weten over de vernieuwde Arbowet?

Bezoek de Arbo Actualiteitendag

<http://actualiteitendag.arbo-online.nl/>

Bekijk het dossier Arbowet op Arbo-online

<http://arbo-online.nl/category/arbowetgeving/>

Deze whitepaper wordt u aangeboden door Vakblad Arbo, Vakmedianet

arbo»

Bronnen: Arbo-online.nl en Arboportaal