

Wijziging in wet	Acties werkgever
<p><b>Open spreekuur</b> Medewerkers hebben recht op vrije toegang tot de bedrijfsarts. Ook als zij nog niet ziek zijn, moeten zij de bedrijfsarts kunnen consulteren over gezondheidsvragen in relatie tot werk. Er zijn hierbij geen onnodige drempels wat betreft plaats en tijdstip van het consult. De werkgever wordt niet geïnformeerd over het consult, de aanleiding noch de uitkomsten van het consult op tot personen herleidbaar niveau. Medewerkers moeten weten dat deze faciliteit beschikbaar is en dat zij hier zonder toestemming van de werkgever gebruik van kunnen maken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afspraken maken met je arbodienstverlener.</li> <li>• Verzuimbeleid aanpassen (eventueel ook in het arbobeleid, maar veelal staan de details over wanneer je naar de bedrijfsarts gaat en hoe dat dan in zijn werk gaat niet zo specifiek benoemd in het arbobeleid)</li> </ul>
<p><b>Second opinion</b> De medewerker heeft het recht op een second opinion (het raadplegen van een tweede bedrijfsarts) bij de ziekteverzuimbegeleiding en de gezondheidskundige consultatie. Dit is iets anders als het deskundigenoordeel van het UWV. Anders dan het deskundigenoordeel van het UWV kan het second opinion-verzoek alléén van de medewerker komen. Bedrijfsartsen moeten dit verzoek in principe 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 of, 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. Vooralsnog lijkt het erop dat de werkgever ingeregeld moet hebben bij welke bedrijfsarts(en) de medewerker terecht kan voor een second opinion. De OR/PVT heeft instemmingsrecht op de keuze voor de bedrijfsarts(en) die de second opinion kunnen verrichten. De individuele medewerkers hebben vervolgens het recht om zelf de second opinion-bedrijfsarts te kiezen indien het contract meerdere bedrijfsartsen of arbodiensten bevat (in de meest recente aanpassingen van de wettekst staat dat de werkgever niet verplicht is om akkoord te gaan met betaling van de second opinion indien de medewerker een andere bedrijfsarts consulteert dan waarmee de werkgever een contract heeft).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zodra er meer bekend is over hoe je dit als werkgever zijnde precies vorm moet geven: afspraken maken met je arbodienstverlener.</li> <li>• Arbocontract aanpassen.</li> <li>• Verzuimbeleid aanpassen.</li> </ul>
<p><b>Vrije toegang bedrijfsarts tot werkvloer</b> De bedrijfsarts krijgt de gelegenheid iedere arbeidsplaats binnen de organisatie te bezoeken. Deze vrije toegang tot de werkvloer maakt dat de bedrijfsarts veel beter organisatiebreed en preventief kan adviseren. De wet geeft verder niet aan hoe dit precies vormgegeven moet worden tussen werkgever en arbodienst/bedrijfsarts. Je kunt hierover dus zelf afspraken maken met je arbodienst/bedrijfsarts.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afspraken maken met je arbodienstverlener.</li> <li>• Arbocontract aanpassen.</li> <li>• Arbobeleid (en eventueel verzuimbeleid) aanpassen.</li> </ul>
<p><b>Verduidelijken van de adviserende rol van de bedrijfsarts</b> In de vernieuwde Arbeidsomstandighedenwet wordt benadrukt dat de bedrijfsarts een onafhankelijke, adviserende rol heeft. De werkgever is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding van individuele medewerkers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indien nodig: rol bedrijfsarts wijzigen/verduidelijken in Arbobeleid en/of Verzuimbeleid.</li> </ul>
<p><b>Overleg bedrijfsarts en andere arbodeskundigen en de werknemersvertegenwoordiging</b> De bedrijfsarts en eventuele andere arbodeskundigen hebben het recht overleg te voeren met de werknemersvertegenwoordiging en preventiemedewerker. Zo hebben zij meer mogelijkheden om betrokken te zijn bij het bedrijfsbeleid voor gezond en veilig werken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afspraken maken met je arbodienstverlener.</li> <li>• Arbocontract eventueel aanpassen.</li> <li>• Arbobeleid (en eventueel verzuimbeleid) aanpassen.</li> <li>• Taken/functieprofiel preventiemedewerker aanpassen.</li> </ul>
<p><b>Duidelijkere rol preventiemedewerker</b> De werknemersvertegenwoordiging krijgt instemmingsrecht bij zowel de keuze van de persoon van de preventiemedewerker als over de positionering van de preventiemedewerker in de organisatie (dit geldt niet voor de zittende preventiemedewerker). De preventiemedewerker krijgt ook het wettelijk recht (lees: de taak) om te overleggen met de bedrijfsarts of arbodienst (te adviseren aan en samen te werken met de bedrijfsarts en de andere arbodienstverleners).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afspraken maken met je arbodienstverlener.</li> <li>• Arbocontract eventueel aanpassen.</li> <li>• Arbobeleid (en eventueel verzuimbeleid) aanpassen.</li> <li>• Taken/functieprofiel preventiemedewerker aanpassen.</li> </ul>
<p><b>Verplichte klachtenprocedure</b> Iedere bedrijfsarts moet een klachtenprocedure hebben zodat een werkgever, een medewerker 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klachtenprocedure opvragen bij je arbodienstverlener.</li> <li>• Verzuimbeleid (en eventueel Arbobeleid) aanpassen.</li> </ul>

<p>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.</p> <p><b>Basiscontract</b> Er worden minimumeisen gesteld waar het contract met de arbodienstverlener aan moet voldoen. In het basiscontract staat in ieder geval:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe de toegang tot de bedrijfsarts (ook open spreekuur) en het overleg met de preventiemedewerker en de werknemersvertegenwoordiging geregeld is.</li> <li>• Hoe medewerkers gebruik kunnen maken van hun recht op een second opinion.</li> <li>• Dat de bedrijfsarts toegang heeft tot iedere werkplek.</li> <li>• Hoe de arbodienstverlener of bedrijfsarts zijn wettelijk taken kan uitvoeren.</li> <li>• Hoe de bedrijfsarts om moet gaan met de meldingsplicht voor beroepsziekten.</li> <li>• En hoe de klachtenprocedures werken.</li> </ul> <p>Dit basiscontract bevat de minimale voorwaarden voor arbodienstverlening. Dit kan uiteraard verder worden uitgewerkt in maatwerkcontracten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afspraken maken met je arbodienstverlener.</li> <li>• Arbocontract aanpassen.</li> </ul>
<p><b>Toezicht en handhaving</b> 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. De bedrijfsarts kan zélf dus ook een boete krijgen als hij zich bijvoorbeeld niet houdt aan het mogelijk maken van de second opinion of als hij niet adviseert en samenwerkt met de preventiemedewerker en de personeelsvertegenwoordiging.</p>	<p>Nergens, is een feit.</p>

De wet stelt dus een aantal nieuwe verplichtingen, maar laat tegelijkertijd werkgevers en arbodiensten/bedrijfsartsen op veel punten vrij om de verplichtingen zelf samen vorm te geven.  
Je hebt als werkgever tot 1 juli 2018 de tijd om je contract met je arbodienstverlener aan te passen en samen te bespreken hoe je de dienstverlening aan gaat passen conform de nieuwe wet.