

# CHECKLIST

## Wijziging van de Arbowet

U heeft er de afgelopen maanden al regelmatig over kunnen lezen in HR Rendement: per 1 juli 2017 gaat de wijziging van de Arbowet in. Dit heeft gevolgen voor uw arbobeleid. Welke zaken moet uw organisatie regelen?

### ✓ CONTRACT

Controleer of het contract met uw arbodienstverlener (arbodienst of bedrijfsarts) voldoet aan de wettelijke eisen die in de vernieuwde Arbowet zijn gesteld. In het basiscontract moet in elk geval staan:

- hoe werknemers gebruik kunnen maken van hun recht op een second opinion;
- hoe de preventieadviesgeving van de bedrijfsarts is geregeld;
- hoe de vrije toegang voor de bedrijfsarts tot de werkplek is geregeld;
- hoe de arbodienstverlener zijn wettelijke taken kan uitvoeren;
- hoe het overleg met de preventiemedewerker en de ondernemingsraad zijn geregeld;
- hoe de arbodienstverlener omgaat met klachten: let op de klachtenprocedure;
- hoe de bedrijfsarts omgaat met de meldingsplicht voor beroepsziekten.

Voor lopende arbocontracten geldt een overgangsrecht van een jaar. Nieuwe contracten moeten wel direct aan de wettelijke vereisten voldoen. Op de website van brancheorganisatie OVAL vindt u een checklist met de punten waar u op moet letten.

### ✓ INLICHTEN

Informeert uw werknemers over de mogelijkheid van een second opinion als zij het niet eens zijn met het oordeel van de bedrijfsarts én het recht op een preventief consult bij de bedrijfsarts. Werknemers moeten weten dat zij het recht krijgen de

### Let op aanpassing branche-RI&E-instrumenten

Gebruikt uw organisatie een branche-RI&E-instrument om de risico-inventarisatie en -evaluatie uit te voeren, let er dan op dat branche-organisaties deze op twee punten moeten aanpassen. Het gaat hier om de eisen voor het basiscontract en de formulering van de taak van de preventiemedewerker. Dit kan eenvoudig worden aangepast door het opnemen van twee stellingen. De eerste is de vermelding dat er een basiscontract is met de bedrijfs-

arts of de arbodienst dat voldoet aan de eisen van de Arbowet, gevolgd door de elf punten waaraan het contract moet voldoen (zie rie.nl). De tweede luidt dat de preventietaken zijn toegewezen aan medewerker(s), de zogenoemde preventiemedewerker, waarbij in de toelichting de (nieuwe) wettelijke taken van de preventiemedewerker staan. U hoeft voor de aangepaste RI&E-instrumenten niet opnieuw om erkenning te vragen.

bedrijfsarts te bezoeken, ook als zij niet ziek zijn. De werkgever hoeft hiervoor geen toestemming te geven en het bezoek aan de bedrijfsarts kan buiten het zicht van collega's en de werkgever plaatsvinden. Breng dit onder de aandacht op het intranet of de personeelsnieuwsbrief.

### ✓ PREVENTIEMEDEWERKER

Door de wijziging van de Arbowet heeft de OR straks instemmingsrecht op de keuze en de positie van de preventiemedewerker binnen de organisatie. Het is daarom verstandig om de rol van de preventiemedewerker binnen uw organisatie onder de loep te nemen. Is er een functiebeschrijving voor de preventiemedewerker en is deze nog actueel? En welke positie moet de preventiemedewerker volgens u hebben binnen de organisatie? Valt hij bijvoorbeeld onder de HR-manager of onder een andere leidinggevende?

### ✓ BEDRIJFSARTS

In de vernieuwde Arbowet is de adviserende rol van de bedrijfsarts bij de preven-

tie nadrukkelijker benoemd. Maak in dat kader afspraken over preventieadvies met de bedrijfsarts of arbodienst. Bedenk nu al welke preventietaken u bij hen zou kunnen neerleggen. Vraag bijvoorbeeld om advies bij de preventie van beroepsziekten. Ook kunt u afspraken maken over het recht dat de bedrijfsarts straks heeft om iedere werkplek te bezoeken (bijvoorbeeld bij een toenemend ziekteverzuim).

### ✓ OVERLEG

Organiseer overleg tussen de preventiemedewerker, OR en de bedrijfsarts. Door de gewijzigde Arbowet moet de preventiemedewerker nauwer samenwerken met de arbodienstverlener. Dit kan ook andersom: de bedrijfsarts zoekt contact met de preventiemedewerker of OR voor advies of overleg. Dat kan zijn om informatie te verstrekken, vragen te beantwoorden of gericht advies te geven. Hoewel dit de verantwoordelijkheid van de partijen zelf is, kan het – zeker in het begin – verstandig zijn om een vinger aan de pols te houden. Dit is immers in het belang van uw organisatie!