

ARBO WETGEVING

Voldoet uw bedrijf aan alle wettelijke voorschriften van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)? Zijn uw gezondheids- en veiligheidsmaatregelen op orde? Houdt u zich aan de Wet verbetering poortwachter en volgt u alle verplichte stappen bij ziekteverzuim?

Er bestaan wettelijke regelingen voor het begeleiden van verzuim en verplichtingen die proactief bijdragen aan een gezonde en veilige werkomgeving, met als doel verzuim te voorkomen. Lees hier meer over de wettelijke verplichtingen voor een adequaat arbobeleid.



INDEX

- **Waarom is er een Arbowet?**
- **Informatie over de Arbowet**
- **De verplichtingen van werkgevers**
- **De wettelijke verplichtingen van werknemers**
- **Wet verbetering poortwachter**
- **Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)**
- **Boetes en sancties**
- **Eigen risico dragerschap**
- **Privacy en AVG**

WAAROM IS ER EEN ARBOWET?

De Arbowet is er om ervoor te zorgen dat er goede arbeidsomstandigheden zijn op de werkplek. Het hebben van goede arbeidsomstandigheden draagt bij aan het plezier in het werk, helpt bij het verminderen van arbeidsrisico's en voorkomt ziekteverzuim.

De Arbowet vormt de basis voor een optimaal arbeidsomstandighedenbeleid. Deze wet is van toepassing op alle werkgevers en werknemers in Nederland, en legt de nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van zowel werkgevers als werknemers. Beide partijen hebben wettelijke verplichtingen waaraan zij moeten voldoen.



INFORMATIE OVER DE ARBOWET

De Arbowet is onderverdeeld in drie niveaus van wetgeving: de Arbowet zelf, het Arbobesluit en de Arboregeling.

De Arbowet vormt de basis van de regelgeving en bevat algemene bepalingen zonder concrete voorschriften.

Het Arbobesluit bevat de specifieke regels waaraan zowel werkgevers als werknemers moeten voldoen om arbeidsrisico's te voorkomen.

De Arboregeling beschrijft gedetailleerde voorschriften met betrekking tot arbeidsomstandigheden.



INFORMATIE OVER DE ARBOWET

De Arbowet richt zich op de volgende aspecten:

- **Algemene bepalingen over het arbobeleid in een onderneming.**
- **Het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden.**
- **Het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid.**

De Arbowet legt de verantwoordelijkheid voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden bij zowel de werkgever als de werknemer. Samen werken zij aan het creëren van een gezonde en veilige werkomgeving. Als een werknemer toch ziek wordt, moeten zowel de werknemer als de werkgever al het mogelijke doen om een snelle en verantwoorde re-integratie van de werknemer te bevorderen.



VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVERS

Als werkgever is het belangrijk om aan alle verplichtingen van de Arbowet te voldoen om boetes te voorkomen. Om er zeker van te zijn dat u ook voldoet aan de laatste wijzigingen, hebben wij een handige **checklist** opgesteld. Deze checklist biedt een overzicht van alle belangrijke aspecten waar u rekening mee moet houden. Door deze checklist te volgen, kunt u ervoor zorgen dat uw bedrijf voldoet aan de actuele eisen van de Arbowet. Dit helpt u om een veilige en gezonde werkomgeving te waarborgen en mogelijke boetes te vermijden.



CHECKLIST

Het basiscontract is een verplicht onderdeel en de overheid heeft minimumeisen opgesteld waaraan voldaan moet worden. Het basiscontract moet de volgende zaken bevatten:

- **Een beschrijving van de taken waarvoor u mogelijk ondersteuning inschakelt.**
- **De manier waarop de dienstverlener omgaat met privacygevoelige gegevens, de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts en de samenwerking tussen interne en externe Arbo deskundigen.**
- **Hoe uw werknemers toegang hebben tot de bedrijfsarts.**
- **De klachtenprocedure van de dienstverlener.**
- **Hoe een werknemer een second opinion kan aanvragen bij de bedrijfsarts.**
- **De verplichting van de bedrijfsarts om beroepsziekten te melden.**

Daarnaast zijn er nog enkele zaken die u zelf moet regelen met betrekking tot de bedrijfsarts:

- **U dient uw werknemers actief te wijzen op het open spreekuur van de bedrijfsarts.**
- **U moet de bedrijfsarts vrije toegang bieden tot de werkplekken, indien nodig.**
- **U dient een samenwerking te faciliteren tussen de preventiemedewerker, medezeggenschap en de bedrijfsarts.**

Met behulp van deze checklist kunt u direct controleren of u voldoet aan de wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit de wijzigingen in de Arbowet.

Uw verplichtingen vanuit de Arbowet:

- De diensten die u moet afnemen bij een arbodienstverlener: het **basiscontract**
- De wettelijke taken van de **bedrijfsarts**
- De Risico-inventarisatie en -evaluatie (**RI&E**)
- Het Preventief medisch onderzoek (**PMO**)
- De **preventiemedewerker**.



BASIS- CONTRACT

Het verplichte basiscontract moet aan de volgende vier punten voldoen:

- **Taakverdeling:** Het basiscontract moet aangeven bij welke taken u zich laat ondersteunen door een arbodienstverlener of bedrijfsarts. Dit omvat onder andere verzuimbegeleiding, toetsing en advisering van de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), uitvoering van een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) en in specifieke gevallen een aanstellingskeuring.
- **Bedrijfsarts:** Het basiscontract moet beschrijven hoe de toegang tot de bedrijfsarts is geregeld, bijvoorbeeld via een open spreekuur. Daarnaast moet de bedrijfsarts de werkvloer kunnen bezoeken en adviseren over preventie. De procedure voor het aanvragen van een second opinion bij de bedrijfsarts, zoals vastgelegd in de nieuwe Arbowet, moet ook worden beschreven. Verder is de bedrijfsarts verplicht om beroepsziekten te melden, wat ook onderdeel moet zijn van het basiscontract.
- **Klachtenprocedure:** Het basiscontract moet een klachtenprocedure bevatten.
- **Preventiemedewerker:** Het basiscontract moet beschrijven hoe het overleg tussen de bedrijfsarts, preventiemedewerker en ondernemingsraad (OR) is geregeld. Een nauwe samenwerking tussen deze deskundigen is verplicht.

Door te voldoen aan deze vier punten in het basiscontract zorgt u ervoor dat de taken, verantwoordelijkheden en samenwerking met betrekking tot arbozorg binnen uw organisatie duidelijk zijn vastgelegd en voldoen aan de eisen van de Arbowet.

BEDRIJFS- ARTS

Een bedrijfsarts speelt een belangrijke rol bij het bevorderen van preventie, begeleiding en re-integratie van zieke werknemers. Hij heeft taken en verantwoordelijkheden die wettelijk zijn verankerd. Hier zijn enkele belangrijke aspecten met betrekking tot de bedrijfsarts en zijn rol volgens de Arbowet:

- **Ondersteuning bij begeleiding en re-integratie:** De bedrijfsarts ondersteunt werkgevers bij het begeleiden en re-integreren van zieke werknemers. Hij levert advies en expertise op het gebied van arbeids- en bedrijfsgeneeskunde om werknemers gezond en vitaal te krijgen en te houden.
- **Periodiek medisch onderzoek:** De bedrijfsarts ondersteunt bij periodieke medische onderzoeken, zoals het Preventief Medisch Onderzoek (PMO). Dit onderzoek richt zich op de gezondheid van werknemers in relatie tot hun werk.
- **Toegang tot de werkvloer:** De bedrijfsarts heeft te allen tijde vrije toegang tot de werkvloer. Dit stelt hem in staat om inzicht te krijgen in de werkomstandigheden en de werkbelasting.
- **Open spreekuur:** Werknemers hebben het recht om de bedrijfsarts te raadplegen voor vragen over hun gezondheid in relatie tot het werk, zelfs als er nog geen sprake is van verzuim of klachten. Dit kan bijvoorbeeld via een open spreekuur. Het open spreekuur is anoniem en de werkgever ontvangt geen terugkoppeling, tenzij de werknemer hiervoor uitdrukkelijk toestemming geeft.
- **Overleg met andere betrokkenen:** De bedrijfsarts kan overleggen met de preventiemedewerker, ondernemingsraad en/of personeelsvertegenwoordiging om samen te werken aan een gezonde en veilige werkomgeving.
- **Second opinion:** Als een werknemer twijfelt aan het advies van de bedrijfsarts, heeft hij het recht om een second opinion aan te vragen bij een andere, externe bedrijfsarts. De bedrijfsarts moet aan dit verzoek voldoen, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om dit niet te doen.
- **Melden van beroepsziekten:** De bedrijfsarts heeft de verplichting om beroepsziekten te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.

De specifieke afspraken en procedures met betrekking tot de bedrijfsarts, zoals het open spreekuur en de second opinion, worden vastgelegd in het basiscontract tussen de werkgever en de arbodienst of bedrijfsarts.

RI&E

De Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) is inderdaad een verplicht instrument voor werkgevers om de gezondheid en veiligheid op de werkvloer te waarborgen. Met behulp van de RI&E worden alle arbeidsrisico's geïdentificeerd, geanalyseerd en geëvalueerd binnen een organisatie. Het doel is om een veilige en gezonde werkomgeving te creëren en gerichte maatregelen te nemen om deze risico's te verminderen of te elimineren.

Het proces van de RI&E bestaat uit verschillende stappen:

- **Inventarisatie:** Hierbij worden alle mogelijke risico's in kaart gebracht, zoals fysieke risico's (zoals lawaai, gevaarlijke stoffen), ergonomische risico's (bijvoorbeeld tillen of beeldschermwerk), psychosociale risico's (zoals werkdruk of agressie) en organisatorische risico's (bijvoorbeeld onvoldoende opleiding of slechte communicatie).
- **Evaluatie:** De geïnventariseerde risico's worden beoordeeld op de mate van blootstelling en de ernst van de mogelijke gevolgen. Hierbij wordt gekeken naar de kans op blootstelling en de mogelijke schade voor de werknemers.
- **Plan van aanpak:** Op basis van de inventarisatie en evaluatie wordt een plan van aanpak opgesteld. Dit plan bevat maatregelen om de risico's aan te pakken en de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Hierbij wordt gekeken naar technische, organisatorische en/of gedragsmatige oplossingen.
- **Uitvoering en evaluatie:** De maatregelen uit het plan van aanpak worden geïmplementeerd en uitgevoerd. Na verloop van tijd wordt de effectiviteit van deze maatregelen geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

De RI&E moet regelmatig worden geactualiseerd, bijvoorbeeld bij veranderingen in de organisatie, de werkprocessen of wet- en regelgeving. Het hebben van een actuele RI&E is verplicht voor alle werkgevers in Nederland, ongeacht de grootte van de organisatie.

PMO

Het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) is inderdaad een instrument dat werkgevers kunnen gebruiken om de gezondheid en vitaliteit van hun werknemers te bevorderen. Het PMO is echter geen wettelijke verplichting, maar het wordt wel sterk aanbevolen.

Met het PMO krijgen werknemers inzicht in hun eigen gezondheidssituatie en worden eventuele gezondheidsrisico's vroegtijdig opgespoord. Het kan bijvoorbeeld bestaan uit een vragenlijst, fysieke metingen (zoals bloeddruk of cholesterol), laboratoriumtests en/of een gesprek met een bedrijfsarts of andere zorgprofessional. Op basis van de uitkomsten van het PMO kunnen individuele werknemers advies en eventuele vervolgstappen krijgen om hun gezondheid te verbeteren.

Het PMO heeft verschillende voordelen:

- **Gezondheidsbevordering:** Het PMO helpt werknemers bewust te worden van hun gezondheid en stimuleert hen om actief met hun gezondheid aan de slag te gaan. Het kan leiden tot preventieve maatregelen en een gezondere levensstijl.
- **Vroegtijdige opsporing:** Het PMO kan gezondheidsrisico's en eventuele beginnende gezondheidsproblemen vroegtijdig opsporen, nog voordat werknemers symptomen ervaren. Dit maakt het mogelijk om tijdig interventies in te zetten en verdere gezondheidsproblemen te voorkomen.
- **Waardering en betrokkenheid:** Door het aanbieden van het PMO laat een werkgever zien dat hij de gezondheid van zijn werknemers belangrijk vindt. Dit kan leiden tot een hogere werknemerstevredenheid en betrokkenheid.

Hoewel het PMO geen wettelijke verplichting is, kan het in sommige gevallen wel voortvloeien uit specifieke wetgeving of cao-afspraken.

Daarnaast kan het PMO onderdeel zijn van een breder gezondheidsbeleid binnen een organisatie.

Het is belangrijk om het PMO op een vertrouwelijke en privacyvriendelijke manier uit te voeren. Werknemers moeten erop kunnen vertrouwen dat hun gezondheidsgegevens veilig worden behandeld en dat deelname aan het PMO vrijwillig is.

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Naast de verplichtingen van de werkgever, hebben werknemers ook een aantal belangrijke verplichtingen op basis van de Arbowet. Dit zijn de belangrijkste verplichtingen van werknemers volgens de Arbowet:

- **Zij moeten de juiste voorlichting en instructies van de werkgever ontvangen en opvolgen.**
- **Veilig werken en naleven van veiligheidsvoorschriften is een verplichting.**
- **Werknemers moeten arbeidsmiddelen op de juiste manier gebruiken en correct omgaan met gevaarlijke stoffen.**
- **Als persoonlijke beschermingsmiddelen zijn voorgeschreven, moeten werknemers deze verplicht dragen en gebruiken.**
- **Het gebruik van gereedschappen, werktuigen en machines moet plaatsvinden volgens de geldende (veiligheids-)voorschriften.**
- **Onveilige situaties dienen direct gemeld te worden aan de leidinggevende.**
- **Werknemers zijn verplicht om mee te werken aan onderzoeken van de overheidsinspectiedienst Veiligheid en Gezondheid.**
- **Bij ziekte dienen werknemers actief bij te dragen aan hun re-integratie conform de stappen uit de Wet verbetering poortwachter.**



WET VERBETERING POORTWACHTER

De Wet verbetering poortwachter bepaalt dat vanaf de eerste dag van ziekteverzuim de werknemer actieve begeleiding moet ontvangen. Als werkgever speelt u een actieve rol bij de re-integratie van uw zieke werknemer. Dit betekent dat u stappen moet ondernemen om uw werknemer te ondersteunen bij het herstel en de terugkeer naar werk. Uw werknemer is verplicht om hieraan mee te werken. Samen met de arbodienst dient u een re-integratiedossier op te stellen en een plan van aanpak te volgen om de re-integratie te bevorderen. Dit omvat onder andere het zoeken naar passend werk, het aanpassen van de werkplek indien nodig, en het regelmatig evalueren van het re-integratieproces. Het naleven van de Wet verbetering poortwachter is essentieel om ervoor te zorgen dat zieke werknemers de juiste ondersteuning krijgen en zo snel mogelijk kunnen terugkeren naar werk.



WIA

WIA-beoordeling

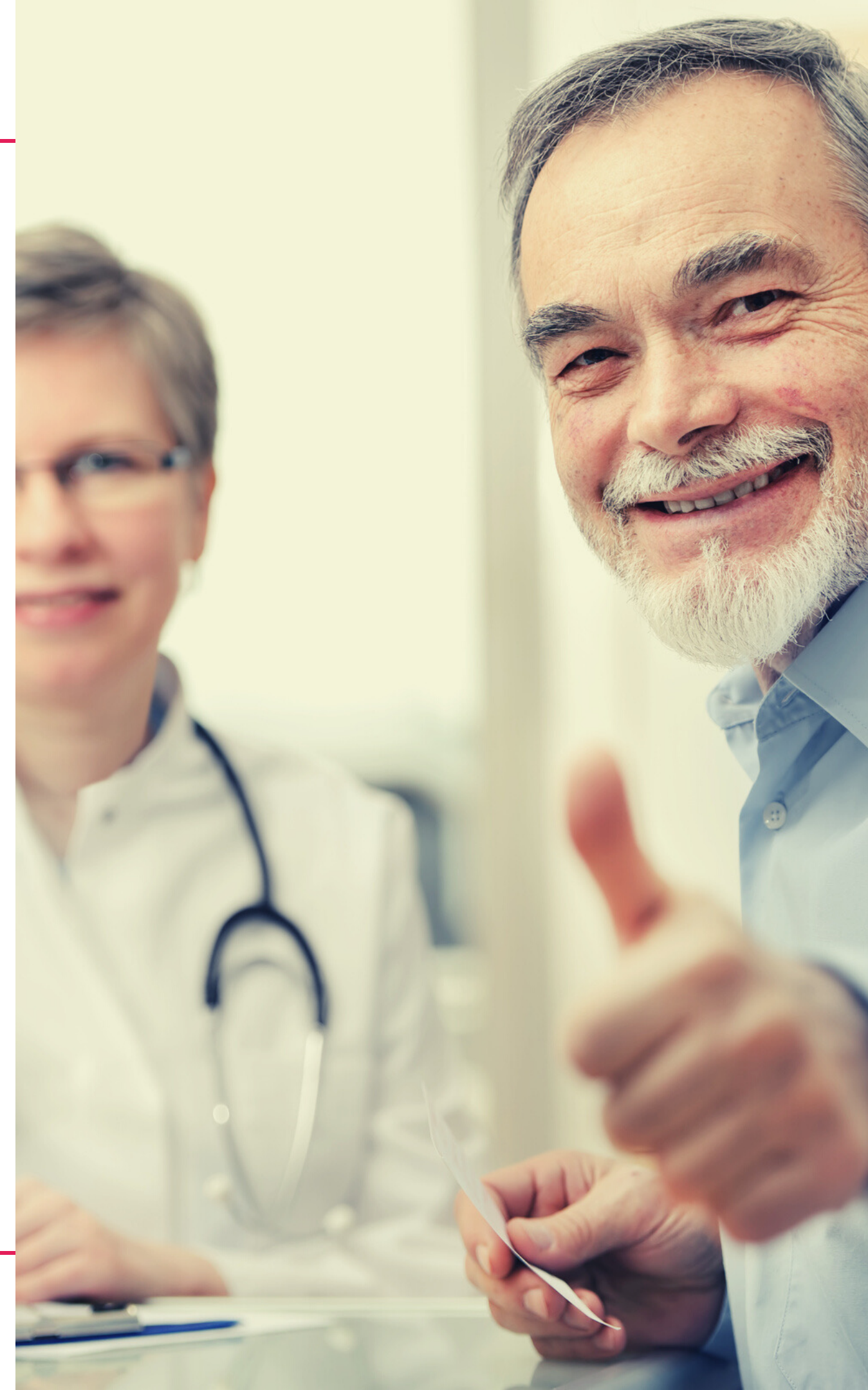
Als uw werknemer bijna twee jaar ziek is, vindt een WIA-beoordeling plaats en toetst het UWV de re-integratie-inspanningen van de werkgever. Heeft u zich volgens het UWV niet genoeg ingezet voor de re-integratie van uw zieke werknemer, dan kan het UWV u een loonsanctie opleggen en wordt u verplicht om maximaal één jaar langer het loon van uw werknemer door te betalen. Ontslag is dan nog niet mogelijk. Wel kunt u desgewenst bij het UWV een bezwaar aantekenen tegen de loonsanctie of een bekortingsverzoek indienen als u de tekortkomingen in de re-integratie heeft hersteld.



WIA

WIA-uitkering

Werknemers die langer dan twee jaar ziek zijn en ten minste 35% arbeidsongeschikt, hebben recht op een [WIA-uitkering](#). Uitgangspunt van de WIA is dat mensen zo veel mogelijk deelnemen aan het arbeidsproces, kijkend naar mogelijkheden in plaats van beperkingen. Op die manier kunnen werknemers zo snel en verantwoord mogelijk re-integreren en weer duurzaam inzetbaar zijn in hun eigen functie of in aangepaste werkzaamheden.



WIA

Twée regelingen

De WIA bestaat uit twee regelingen: de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). De IVA is een loongerelateerde uitkering voor werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en die niet of nauwelijks kunnen werken en een kleine kans op herstel hebben. De WGA is een loongerelateerde uitkering voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en die in de toekomst weer kunnen werken.



BOETES EN SANCTIES

De Nederlandse Arbeidsinspectie, namens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), voert controles uit om te controleren of bedrijven zich aan de Arbowetgeving houden. Het niet naleven van de wetgeving kan leiden tot boetes en sancties voor werkgevers. De hoogte van de boete kan variëren en is afhankelijk van verschillende factoren, waaronder het aantal werknemers binnen een bedrijf.

Naast het betalen van boetes is het belangrijk op te merken dat werkgevers ook verplicht zijn om alsnog te voldoen aan de wettelijke eisen, zoals het opstellen van een actuele RI&E en een Plan van Aanpak.



BOETES EN SANCTIES

Hier zijn enkele voorbeelden van boetes en sancties bij het niet naleven van specifieke verplichtingen:

- **Basiscontract niet op orde:**
 - **Geen basiscontract: € 3.000**
 - **Basiscontract niet compleet: € 750**
 - **Afspraken over ondersteuning bij verzuimbeleid ontbreken: € 750**
 - **Werkwijze bedrijfsarts ontbreekt: € 1.500**
 - **Werknemers zijn niet geïnformeerd over de mogelijkheid van een open spreekuur: € 1.500**
- **Geen preventiemedewerker:**
 - **Geen preventiemedewerker aangewezen: € 1.500**
- **Geen (actuele) Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E):**
 - **Geen actuele RI&E: maximaal € 4.500**
 - **Geen Plan van Aanpak: maximaal € 3.000**



EIGEN -RISICO-DRAGERSCHAP

Eigenrisicodragerschap houdt in dat u als werkgever ervoor kiest om zelf verantwoordelijk te blijven voor (voormalige) werknemers waarvoor u niet langer verplicht bent om het loon door te betalen bij ziekte. Hierbij neemt u grotendeels de rol van het UWV over.

Eigenrisicodragerschap geeft u meer controle over het beheer van ziekteverzuim en re-integratie van uw werknemers. Het brengt echter ook extra verantwoordelijkheden met zich mee. Het is belangrijk om goed geïnformeerd te zijn over de regels en verplichtingen die gepaard gaan met eigenrisicodragerschap om effectief te kunnen handelen.



EIGEN -RISICO-DRAGERSCHAP

Ziektewet en eigenrisicodragerschap ZW: Als u eigenrisicodrager bent voor de Ziektewet (ZW), betekent dit dat u verantwoordelijk bent voor de Ziektewetuitkering, verzuimbegeleiding en re-integratie naar passend werk van werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan. Deze verantwoordelijkheid geldt voor een periode van maximaal **twee jaar** verzuim.

Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten en eigenrisicodragerschap WGA: Als u eigenrisicodrager bent voor de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA), betekent dit dat u na toekenning van een WGA-uitkering door het UWV verantwoordelijk blijft voor de WGA-uitkering en de re-integratie van uw (voormalige) werknemers gedurende maximaal **tien jaar**. Een WGA-uitkering wordt toegekend aan werknemers die na twee jaar ziekte een arbeidsongeschiktheid van 35% of meer hebben.



PRIVACY EN AVG

In het kader van privacy en gegevensbescherming gelden er regels voor uw werknemers, en de bedrijfsarts heeft een medisch beroepsgeheim. Dit betekent dat u uw werknemer die zich ziek heeft gemeld niet zomaar mag vragen naar details over de aard en oorzaak van de ziekte.

Het medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts houdt in dat hij of zij vertrouwelijk omgaat met medische informatie van werknemers. De bedrijfsarts mag alleen informatie delen met de werkgever op een algemeen niveau, zonder individuele details. Dit dient ter bescherming van de privacy en de vertrouwelijkheid van de medische gegevens van uw werknemers.

Het is belangrijk om als werkgever op de hoogte te zijn van de privacyregels en het medisch beroepsgeheim, en ervoor te zorgen dat u deze naleeft bij het verzamelen, verwerken en opslaan van persoonsgegevens van uw werknemers, inclusief medische gegevens.



CHECKLIST

U mag een zieke werknemer de volgende gegevens over zijn gezondheid vragen en deze ook registreren:

- **Het telefoonnummer en (verpleeg-)adres.**
- **De vermoedelijke duur van het verzuim.**
- **De lopende afspraken en werkzaamheden.**
- **Of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling hij valt).**
- **Of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval.**
- **Of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid).**

De gegevens die u als werkgever mag verwerken, naast de gegevens van de ziekmelding, zijn de volgende gegevens die de bedrijfsarts/arbodienst aan u verstrekt:

- **De werkzaamheden waartoe de werknemer niet meer of nog wel in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen).**
- **De verwachte duur van het verzuim.**
- **De mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen).**
- **Mogelijke aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de werkgever voor de re-integratie moet treffen.**