

ONDERZOEK BCDN

Nieuw Arbowet



Marije Terwisscha van Scheltinga & Jorrit Osinga

Samenvatting

Vanuit de stages bij HRM-Friesland en Set In hebben Marije en Jorrit een onderzoek op de Business Contact Dagen Noord (hierna BCDN genoemd) gehouden om te meten in hoeverre de standhouders op de BCDN de nieuwe Arbowet geïmplementeerd hebben en op welke manier zij de verzuimbegeleiding geregeld hebben binnen de organisatie. De nieuwe Arbowet 2018 is een verandering die sinds 1 juli 2017 is ingegaan en organisaties moeten vanaf 1 juli 2018 voldoen aan deze wet. Aangezien we de zomer naderen een mooi project om inzicht te verschaffen in hoeverre de organisaties stappen ondernomen hebben.

De belangrijkste conclusie die de onderzoekers gesteld hebben is dat bij zowel de gesprekken tijdens het afnemen van de enquêtes als uit de data, blijkt dat de respondenten niet voldoende geïnformeerd zijn over de veranderingen omtrent de nieuwe Arbowet 2018. De verwachtingen voorafgaand aan het onderzoek stroken met de uitkomsten van de enquête. In gesprek met de onderzoekers hebben een aantal respondenten mondeling aangegeven dat ze op de hoogte zijn van de veranderingen maar nog niet voldoen aan de eisen die gesteld zijn. Een signaal dat aangeeft dat de organisaties ermee bezig zijn.

Bij de vragen over op welke manier de standhouders op de BCDN de verzuimbegeleiding geregeld hebben de onderzoekers veelvuldig uitgelegd wat de begrippen eerste, tweede en derde spoor inhouden en dat deze begrippen onderdeel uitmaken van de Wet verbetering Poortwachter. Het grootste deel van de respondenten is niet-leidinggevend binnen de eigen organisatie. Dit zou een verklaring kunnen zijn waarom de kennis op het gebied van verzuim klein is. Niet-leidinggevende werknemers zijn vaak uitvoerende krachten binnen een organisatie. Kennis van verzuim is voor deze werknemers waarschijnlijk niet nodig om het werk wat ze doen goed uit te kunnen voeren. Dit zou het ontbreken van kennis op het gebied van verzuim kunnen verklaren.

Inhoudsopgave

Samenvatting	1
Inleiding.....	3
1. Arbowet	4
1.1 Kennis van de nieuwe Arbowet.	4
1.2 Onderdelen basiscontract.....	5
1.2.1 Adviesrol bedrijfsarts	5
1.2.2 Melden beroepsziekten	5
1.2.3 Duidelijkere rol preventiemedewerker.....	5
1.2.4 Grotere medewerkersbetrokkenheid	5
1.2.5 Toezicht en handhaving	6
2. Verzuimbeleid	6
2.1 Kennis van verzuim	6
2.2 Poortwachter.	6
2.3 Verzuimdrempel	6
2.4 Wet verbetering Poortwachter.....	8
2.5 Verschillende soorten re-integratie binnen de WvP.	8
2.5.1 Eerste spoor.	8
2.5.2 Tweede spoor.....	9
2.6 Reactie van de respondenten.	9
Literatuurlijst.....	10

Inleiding

Sinds 1 juli 2017 is de nieuwe Arbowet ingegaan. In de vernieuwde Arbowet wordt de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening vergroot en staat preventie nog meer centraal. Zo wordt de positie van de preventiemedewerker versterkt, krijg het medezeggenschapsorgaan een grotere rol bij het arbobeleid en worden de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts aangescherpt. Werkgevers hebben tot 1 juli 2018 de tijd om deze veranderingen door te spelen in de organisatie. Op de BCDN heeft u meegewerkt aan een enquête over de vernieuwde Arbowet. Het doel van deze enquête was om te meten in hoeverre de standhouders de nieuwe Arbowet geïmplementeerd hebben en op welke manier zij de verzuimbegeleiding geregeld hebben binnen de organisatie. Het benaderen van standhouders heeft het onderzoek 30 respondenten opgeleverd. Van deze 30 respondenten zijn er zes leidinggevend en 20 niet-leidinggevend. 50% van de respondenten is werkzaam bij een MKB'er, 25% bij een organisatie met tussen de 50 en 100 medewerkers en de laatste 25% van de medewerkers is werkzaam bij een bedrijf met meer dan 150 medewerkers. In dit rapport worden de meest opvallende resultaten behandeld.

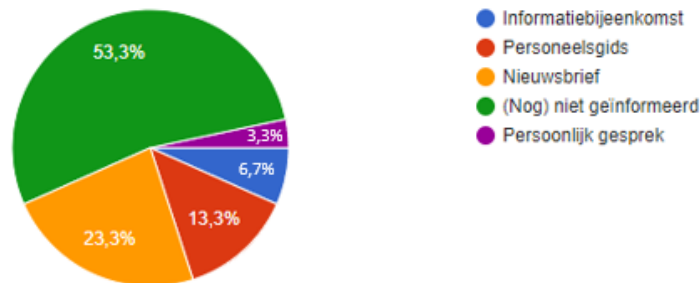
1. Arbowet

1.1 Kennis van de nieuwe Arbowet.

Bij zowel de gesprekken tijdens het afnemen van de enquêtes als uit de data, blijkt dat de respondenten niet voldoende geïnformeerd zijn over de veranderingen omtrent de nieuwe Arbowet 2018. In de gesprekken uit zich dit in vele vragen over wat er precies veranderd is en wat er dan verplicht is gesteld. Opvallende cijfers in de data zijn dat 53% van de respondenten aangeeft nog niet geïnformeerd te zijn over de nieuwe Arbowet maar dat bij de vraag in hoeverre de organisatie alles op orde heeft voor de nieuwe Arbowet, 53% van de respondenten aangeeft dat ze alles op orde hebben. Hieruit zou je kunnen stellen dat de respondenten denken dat ze alles op orde hebben, maar niet geheel op de hoogte zijn van de veranderingen. Dit komt weer overeen met het feit dat 53% aangeeft nog niet geïnformeerd te zijn over de veranderingen en ervanuit gaan dat alles, tot nu toe, goed geregeld is.

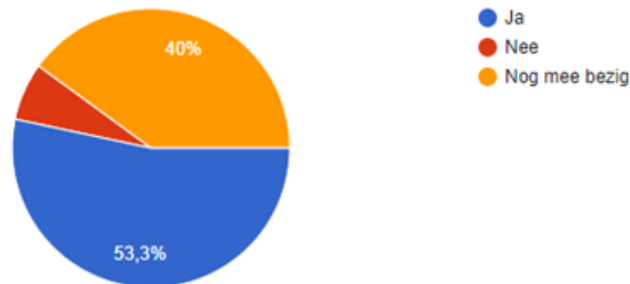
Het grootste deel van de respondenten is niet-leidinggevend binnen de eigen organisatie. Dit zou een verklaring kunnen zijn waarom een deel van de respondenten aangeeft alles op orde te hebben maar bij de vraag in hoeverre ze geïnformeerd zijn aangeeft nog niet geïnformeerd te zijn.

Hoe heeft u uw medewerkers geïnformeerd over de nieuwe Arbowet 2018?



Heeft uw organisatie alles op orde voor de nieuwe Arbowet?

30 reacties



70% van de respondenten geeft aan dat de organisatie waar ze werkzaam zijn of eigenaar van zijn een basiscontract heeft bij een Arbodienst. Een van de belangrijkste punten van de nieuwe Arbowet is de invoering van het basiscontract. Het basiscontract stelt minimumeisen aan het contract tussen arbodienstverleners en werkgevers, onder andere over de toegang tot de werkvloer en de second opinion. In het basiscontract staan rechten en plichten voor de werkgever, werknemer ende arbodienstverleners. Uiteraard blijft de mogelijkheid bestaan om meer te doen. Hiervoor kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt (Arboportaal, 2017).

Op de vraag hoe kan uw medewerker een consult op eigen initiatief bij de bedrijfsarts aanvragen werd door het grootste deel van de respondenten, 43%, geantwoord met: via de leidinggevende. 23% van de respondenten koos voor “via HR”. Het is gebruikelijk om dit via HR te regelen. Wanneer een medewerker bij zijn leidinggevende aangeeft gebruik te willen maken van deze dienst, zal de leidinggevende naar HR toe stappen.

In de nieuwe Arbowet heeft iedere medewerker dus het recht om zonder toestemming van de werkgever de bedrijfsarts te bezoeken. Dit heeft als doel klachten en verzuim te voorkomen.

Een andere vereiste van het basiscontract is de vrije toegang tot de werkvloer voor de bedrijfsarts. 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 (Arboportaal, 2017). 70% van de respondenten geeft aan dat de bedrijfsarts bij hun in de organisatie toegang heeft tot iedere werkplek. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de standhouders op de BCDN op dit vlak op de goede weg zijn.

1.2 Onderdelen basiscontract

1.2.1 Adviesrol bedrijfsarts

In de nieuwe Arbowet staat preventie nog meer centraal. Zo wordt aangegeven dat de bedrijfsarts de werkgever moet adviseren over het toepassen van preventieve maatregelen voor gezond en veilig werken van de werknemers. Ook is opgenomen dat de bedrijfsarts adviseert bij ziekteverzuim-begeleiding in plaats van *bijstand* te verlenen. Hiermee wordt benadrukt dat het de werkgever is die verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding.

1.2.2 Melden beroepsziekten

Het signaleren en melden van beroepsziekten was al een taak van de bedrijfsarts. Het basiscontract stelt nu dat de bedrijfsarts beroepsziekten moet kunnen melden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten 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.

1.2.3 Duidelijkere rol preventiemedewerker

Naast de bedrijfsarts krijgt ook de preventiemedewerker een stevigere rol in de nieuwe Arbowet. Elk bedrijf moest al ten minste één werknemer aanwijzen als preventie-medewerker. De preventiemedewerker heeft als taak te adviseren aan en samen te werken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners. De benoeming van de persoon en de positie van de preventiemedewerker in de organisatie zal nu met instemming van de OR of PVT plaatsvinden.

1.2.4 Grotere medewerkersbetrokkenheid

Met de instemming op de persoon en de positie van de preventiemedewerker krijgt de OR meer betrokkenheid bij het arbobeleid. Daarnaast hebben de bedrijfsarts en andere Arbo deskundigen de mogelijkheid om overleg te voeren met de OR, PVT of betrokken medewerkers. Werknemers en Arbo deskundigen kunnen daardoor beter samenwerken en zijn zo goed betrokken bij het bedrijfsbeleid voor gezond en veilig werken.

1.2.5 Toezicht en handhaving

De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW) krijgt meer mogelijkheden om werkgevers, arbodienst-verleners en bedrijfsartsen sancties op te leggen bij het niet naleven van de regelgeving en het basiscontract.

2. Verzuimbeleid

2.1 Kennis van verzuim

Uit zowel de data van de afgenomen enquête als de gesprekken die de onderzoekers hebben gehad met de respondenten tijdens het invullen van de enquête, blijkt dat de respondenten op het gebied van verzuim matig bekend zijn met de wet- en regelgeving.

Tijdens het invullen van de enquête moest veelvuldig uitgelegd worden wat de begrippen eerste, tweede en derde spoor inhouden en dat deze begrippen onderdeel uitmaken van de Wet verbetering

2.2 Poortwachter.

Zoals al eerder genoemd is, was het grootste deel van de respondenten niet-leidinggevend binnen de eigen organisatie. Dit zou een verklaring kunnen zijn waarom de kennis op het gebied van verzuim klein is. Niet-leidinggevende werknemers zijn vaak uitvoerende krachten binnen een organisatie. Kennis van verzuim is voor deze werknemers waarschijnlijk niet nodig om het werk wat ze doen goed uit te kunnen voeren. Dit zou het ontbreken van kennis op het gebied van verzuim kunnen verklaren.

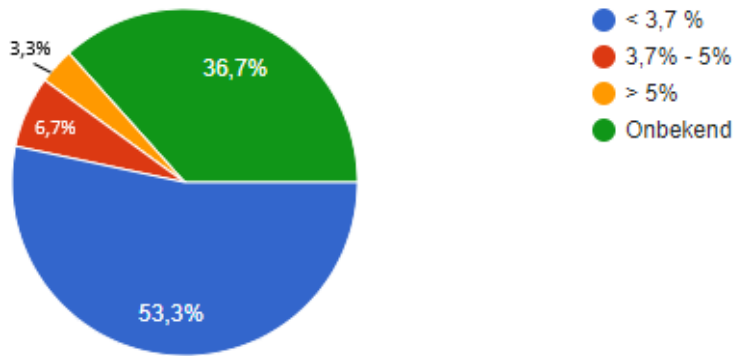
Het overdragen van kennis over verzuim, zou deel uit kunnen maken van een verzuimbeleid binnen een organisatie. Door verzuim beter bespreekbaar te maken, kan het zijn dat de drempel voor een werknemer om zich ziek te melden, hoger wordt. Dit wordt ook wel de verzuimdrempel genoemd. (Koopmans, 2008)

2.3 Verzuimdrempel

Hooftman en Houtman (2008) beschrijven in hun rapport dat een verzuimdrempel uit verschillende onderdelen bestaat. De verzuimnoodzaak, verzuimbehoefte en de verzuimgelegenheid. Bij de verzuimnoodzaak wordt objectief gekeken in hoeverre de werknemer zijn/haar werk nog kan uitvoeren ten opzichte van zijn/haar klacht(en). De verzuimbehoefte geeft de motivatie aan voor de werknemer om te verzuimen ofwel te blijven werken. Onder de verzuimgelegenheid worden de (in)formele regels rondom verzuim binnen de organisatie bedoeld. Hieronder valt bijvoorbeeld ook de verzuimcultuur binnen een bedrijf.

Door inzicht te geven in het verzuim binnen een organisatie, kan een werkgever de werknemers bewust maken wat voor gevolgen verzuim heeft binnen een organisatie. Hierdoor kan de verzuimcultuur en daarmee de verzuimgelegenheid binnen een organisatie veranderd worden, waardoor de verzuimdrempel hoger wordt.

Op de vraag, wat het verzuimpercentage binnen de organisatie van de respondent is, is als volgt gereageerd:



Uit de resultaten van de enquête blijkt dat 36,7% van de respondenten niet weet wat het ziekteverzuim is binnen de eigen organisatie. Deze respondenten bekleeden voornamelijk een niet-leidinggevende functie. Respondenten met een leidinggevende functie of in de functie van directeur geven aan wel te weten wat het ziekteverzuim binnen de organisatie is.

Wanneer werkgevers of leidinggeven informatie over verzuim en het verzuimpercentage communiceren met de werknemers, kan de verzuimdrempel omhoog worden gebracht. Hierdoor kan vooral het kortdurend verzuim teruggedrongen worden. Kortdurend verzuim is het soort verzuim dat onder de respondenten wordt genoemd als meest voorkomende soort verzuim.

Naast het inzichtelijk maken van de gevolgen die verzuim heeft voor een organisatie, zijn er ook nog een aantal andere acties die ervoor zorgen dat verzuim wordt tegengegaan of de periode van verzuim zo veel mogelijk inperken.

De top 5 van acties die voorkomen binnen de organisaties van de respondenten of waar de respondenten werkzaam zijn, ziet er als volgt uit:

1. Dagelijks contact met de zieke werknemer;
2. Frequent verzuimgesprekken;
3. Focus op duurzame inzetbaarheid;
4. Thuis controles;
5. Er is een preventiemedewerker werkzaam binnen de organisatie.

2.4 Wet verbetering Poortwachter

Wanneer er sprake is van langdurig verzuim van een werknemer, krijgt zowel de werknemer als de werkgever te maken met de Wet verbetering Poortwachter en dus met het eerste- en mogelijk tweede spoor. Wanneer er sprake is van eigenrisicodragerschap WGA is het mogelijk dat ook het derde spoor binnen re-integratie aan bod komt.

Wanneer een werknemer ziek wordt, is het de taak van de werkgever om ervoor te zorgen dat er op tijd een adequate verzuim- en re-integratieaanpak wordt opgestart. De werknemer is verplicht om hieraan mee te werken. De regels waarop de verzuim- en re-integratieaanpak op gebaseerd is, zijn omschreven in de Wet verbetering Poortwachter. (UWV, 2017)

Binnen de Wet verbetering Poortwachter is er een bepaalde procesgang die gevolgd moet worden vanaf de eerste dag van ziekmelding van de werknemer. Deze procesgang bestaat uit de volgende onderdelen:

- Eerste ziekte dag;
- Ziekmelding wordt doorgegeven aan arbodienst; (uiterlijk dag 7)
- Werkgever heeft risicoanalyse ontvangen van arbodienst; (week 6)
- Werkgever stelt plan van aanpak op; (week 8)
- Plan van aanpak wordt geëvalueerd en bijgesteld; (vanaf week 8)
- Verzuim wordt gemeld aan UWV (week 42)
- UWV stuurt werkgever en werknemer een brief over de verplichtingen rondom re-integratie; (week 44)
- Eerstejaarsevaluatie; (week 52)
- Werknemer ontvangt re-integratieverslag van werkgever; (maand 84)
- Werknemer doet WIA-aanvraag op basis van het re-integratieverslag; (week 91)
- UWV geeft oordeel over WIA-aanvraag. (week 104)
(UWV, 2017)

2.5 Verschillende soorten re-integratie binnen de WvP.

Binnen de Wet verbetering Poortwachter, worden er twee manieren van re-integreren omschreven. Allereerst wordt er gekeken of de werknemer kan re-integreren binnen de eigen organisatie. En wanneer dit nodig is, ook buiten de eigen organisatie. (UWV, 2017)

2.5.1 Eerste spoor.

Wanneer er sprake is van re-integratie op het eerste spoor, ligt de focus op het re-integreren binnen de eigen organisatie. Hier wordt eerst gekeken naar de terugkeer in eigen werk. Vervolgens wordt er gekeken naar terugkeer in eigen aangepast werk en als laatste terugkeer in (aangepast) ander werk. Dit alles binnen de eigen organisatie.

Zowel werkgever als werknemer moeten alle mogelijke manieren van het hervatten van werk binnen de eigen organisatie blijven onderzoeken. Ook wanneer er sprake is van een wijziging binnen de belastbaarheid van de werknemer of wanneer er binnen de organisatie wijzigingen zijn opgetreden. (UWV, 2017)

2.5.2 Tweede spoor.

Tweede spoortrajecten zijn trajecten die opgestart worden als er voor de werknemer geen zicht meer is op werkhervatting binnen de eigen organisatie. Er moet dan adequaat gekeken worden naar de mogelijkheden op werkhervatting buiten de eigen organisatie. Dit wordt re-integratie op het tweede spoor genoemd. Deze manier van re-integratie heeft als doel om de kans op werkhervatting zo veel mogelijk te vergroten en wordt uiterlijk 52 weken na de eerste dat ziekmelding ingezet.

In de bovengenoemde manieren van re-integratie is het voor de werknemer mogelijk om zich bij te laten staan door deskundigen. Hierbij kan gedacht worden aan de Arbodienst en de bedrijfsarts, maar ook een re-integratiedienst kan hierbij worden ingeschakeld. Het inschakelen van een Arbodienst en een bedrijfsarts is hierbij verplicht. (UWV, 2017)

2.6 Reactie van de respondenten.

Onder de respondenten is het aantal voor 50% van de respondenten onbekend wat voor trajecten er worden ingezet binnen de eigen organisatie worden ingezet met betrekking tot verzuim. Dit kan waarschijnlijk verklaard worden door het feit dat 90 % van de respondenten aangeven dat kortdurend verzuim het meest voorkomt binnen de eigen organisatie. Zoals het woord al aangeeft zijn werknemers die kortdurend verzuimen vaak maar een aantal dagen tot twee weken ziek. Waardoor er behalve melding bij de arbodienst verder geen stappen worden ondernomen, omdat tegen die tijd werknemer al weer beter is gemeld.

Voor meer informatie over de Arbowed kunt u contact opnemen met:

Jorrit Osinga, HRM Friesland/Frieselect
collega@frieselect.nl

Voor meer informatie over verzuimbegeleiding kunt u contact opnemen met:

Marije Terwisscha van Scheltinga, Set In BV
marije@setin.nl

Literatuurlijst

Arboportaal. (2017) *Belangrijkste wijzigingen op een rij*. Geraadpleegd van <https://www.arboportaal.nl/actueel/arbozorg/wijzigingen>

Koopmans, M. (2008) *Coachend leiderschap*. (1^e druk). Zaltbommel, Nederland: Thema.

Hooftman, W & Houtman, I. (2008). Redenen van psychisch verzuim en de meerwaarde van externe counseling. Hoofddorp, Nederland: TNO

UWV. (2017, 24 maart). Werkwijzer poortwachter. Geraadpleegd op 2 april 2018. Van <https://www.uwv.nl/werkgevers/images/werkwijzer-poortwachter.pdf>