

ARBOVISIE 2040

Het ministerie van SZW is gestart met de ontwikkeling van de Arbovisie 2040. Het streven is om te komen tot een breed onderschreven maatschappelijke ambitie gericht op goede arbeidsomstandigheden in de toekomst. Daarbij enerzijds rekening houdend met de vragen en risico's van de toekomst en anderzijds ook met de veranderende context waarin werk plaatsvindt. Denk ook aan de impact van ontwikkelingen als flexibilisering, globalisering, robotisering, veranderde leefomgeving en demografische ontwikkelingen.

Met dit paper levert OVAL input voor de ontwikkeling van de Arbovisie 2040 met een aantal concrete voorstellen en denkrichtingen. Hierin delen wij onze visie hoe kan worden bijgedragen aan 'goed werk' en 'goede arbeidsomstandigheden' voor alle werkenden. Dit vanuit de overtuiging dat de waarde van werk een van de meeste fundamentele aspecten is van het menselijk bestaan. Wij leveren met onze ervaring en expertise graag een constructieve bijdrage aan de ontwikkeling van de Arbovisie 2040.

OVAL

OVAL vertegenwoordigt de branche voor duurzame inzetbaarheid. Bij OVAL zijn organisaties aangesloten die diensten verlenen aan werkgevers, werkenden en werkzoekenden als het gaat om inzetbaar zijn, worden en blijven. OVAL leden werken hieraan in een viertal pijlers.



Vitaliteit

Mentaal/fysiek fitte medewerkers



Plezier

Werkgeluk



Ontwikkeling

Persoonlijke groei



Perspectief

Perspectief in werk

Het bereik van de dienstverlening van OVAL leden is groot. Meer dan 250 duizend werkgevers, met in totaal 4,5 miljoen medewerkers, hebben een contract met een organisatie die lid is van OVAL. 80% van de totale omzet uit arbodienstverlening wordt uitgevoerd door onze leden. 75% van de loopbaan- en outplacementtrajecten en 50% van alle re-integratietrajecten worden uitgevoerd door OVAL leden.

Arbovisie 2040: Werken is gezond!

OVAL pleit voor een glasheldere visie: Werken is gezond! Een visie die uitnodigt om er een bijdrage aan te leveren. Die vanzelfsprekend is, maar waarvan het bijbehorende gedrag niet 'vanzelf' wordt gerealiseerd.

Gezondheid en inzetbaarheid

Voor OVAL betekent dit een omslag van gezondheid en bescherming naar *gezondheid en inzetbaarheid*. Werken is gezond; de arbowet- en regelgeving, de dienstverlening van professionals en – last but not least – het gedrag van werkenden en werkgevers moeten bijdragen aan gezondheidsbevorderende omstandigheden. Ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid, maar op basis van een gezamenlijke visie. Waarbij in de sectoren en bedrijven waar het niet goed gaat strenger moet worden opgetreden.

Werk als waarde

We hebben de overtuiging dat werk van grote waarde is en sociaal, economisch en maatschappelijk een cruciale rol speelt in onze samenleving. Daarbij moet de nieuwe norm zijn dat werk gezond is. De Arbowet heeft haar oorsprong in het beschermen van kwetsbare groepen tegen externe omstandigheden. Werk is sterk veranderd en getransformeerd van belastend noodzakelijk kwaad naar een belangrijke waarde. Werk is in de meeste situaties vele malen minder schadelijk dan vroeger, maar de wetgeving is nog niet daarop aangepast. De wet heeft nog teveel accent op beschermen van gezondheid en veiligheid en te weinig accent op het bevorderen van gezondheid en inzetbaarheid.

Ook de ontwikkeling om steeds meer tijds- en plaatsafhankelijk (i.c. vaker thuis en op wisselende locaties) te werken vraagt om extra aandacht. Hoe doe je dat veilig en gezond?

Individueel loopbaanbudget

Het is logisch dat werkenden investeren in hun eigen inzetbaarheid en werkgevers in die van hun medewerkers. Werkenden moeten blijven ontwikkelen en blijven werken aan hun inzetbaarheid gedurende hun gehele loopbaan. Stimuleer dit met een individueel loopbaanbudget en een bijbehorend plan.

Veilig werk als basis

Veilig werk zien we als basis voor het systeem. Dat betekent dat het risico op arbeidsongevallen, beroepsziekten, onevenredige psychosociale en fysieke arbeidsbelasting en arbeidsongeschiktheid zo ver mogelijk wordt teruggebracht. Conform het advies van de commissie Vergemakkelijking Schadeafhandeling bij

Beroepsziekten (commissie VSAB)¹ stelt OVAL voor om meer te investeren in preventie, een sterke infrastructuur voor kennis, diagnose en behandeling van beroepsziekten, stevige boetes wanneer de wet niet wordt nageleefd en meer aandacht voor de relatie tussen werk en gezondheidsklachten.

Werk draagt bij aan gezondheid

Tegelijkertijd heeft deze visie een tweede betekenis. Werk draagt bewezen bij aan de gezondheid en het welzijn van mensen. Zeker in een tijd waarin steeds meer uitval wordt veroorzaakt door psychische oorzaken, is het van belang om te markeren dat werk in de basis juist bijdraagt aan de gezondheid, het gevoel van veiligheid en de ontwikkeling van mensen. Het handelen van werkgevers en werkenden en van dienstverleners en beleidsmakers moet daarop zijn gericht: Werken is gezond!

Goed werkgeverschap en goed werknemerschap

Gezondheid, veiligheid en inzetbaarheid zijn primair de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers zelf. Het klinkt zo logisch, maar het kan steviger gemarkeerd worden. Door ook echt een appèl te doen op goed en maatschappelijk verantwoord werkgeverschap. En tegelijkertijd ook op goed werknemerschap. Dit brengt verantwoordelijkheden, voordelen en verplichtingen met zich mee. Je kunt als werkgever iets vragen van de overheid en je werknemers, maar je moet ook wat bieden. Zo wordt een burn-out nog vaak als een individueel persoonlijk probleem benaderd, terwijl de organisatiecontext en de cultuur in veel gevallen een bepalende rol spelen.

Dit geldt ook voor werknemers. Iedereen moet verantwoordelijkheid nemen over zijn eigen gezondheid en inzetbaarheid. Je kunt bijvoorbeeld een rugzakje met middelen meekrijgen, maar dan moet je daar ook iets mee doen.

Zo gaan we van vrijblijvendheid naar échte verantwoordelijkheid.

De wijze waarop organisaties worden bestuurd en het belang dat wordt gehecht aan onder andere arbeidsomstandigheden heeft een 1-op-1 relatie met de wijze waarop de werknemer het werk veilig en gezond kan uitvoeren. Andersom geldt dat de werknemer door zijn gezondheid, motivatie, competentie en leerbereidheid de basis vormt voor het succes van het bedrijf waar hij werkt. In onze visie gaan vitaal werken (werknemer) en vitaal ondernemen (werkgever) dus hand in hand.

¹ [Rapport van commissie Heerts](#), mei 2020.

Veilig en gezond werken is van en voor iedereen

In een tijd waarin steeds meer mensen werken via flexibele en tijdelijke contracten, is het vanzelfsprekend dat ook voor iedereen, ongeacht de contractvorm, de toegang tot de bedrijfsgezondheidszorg is verzekerd. Temeer daar er relatief veel arbeidsrisico's en ongevallen zijn in branches met veel flexkrachten². Dit recht op toegang is al in de laatste gewijzigde Arbowet opgenomen, maar nog lang niet bij alle werkenden en werkgevers bekend en zo ingericht.

Juist wanneer we een paradigmashift maken richting gezondheid en inzetbaarheid, gaat het niet meer om de aard van het contract en de feitelijke werkgever op dat moment, maar om een continue proces waarbij de werknemer zelf sturing kan houden over zijn loopbaan (zelfregie).

Personeel zal (ook na coronacrisis) weer een schaars goed worden. Dat maakt dat het individu met zijn specifieke wensen en competenties leidend wordt in plaats van de werkgever. Wanneer de regie van het individu toeneemt, moet ook de wet- en regelgeving vanuit dat perspectief worden georganiseerd. Dat betekent onder andere dat middelen rechtstreeks worden toegewezen aan het individu.

Mix van stimuleren en reguleren

In een ideaal Nederland is iedereen doordrongen van de waarde van werk én intrinsiek gemotiveerd om de arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid van onze beroepsbevolking te bevorderen en daar zelf de regie in te nemen. We stellen voor om beleid te ontwikkelen dat is gericht op het stimuleren van gewenst gedrag en te reguleren waar een extra duwtje nodig is. Handhaving wordt gericht ingezet wanneer het noodzakelijk is, zoals bij uitingen van slecht werkgeverschap.

De afgelopen jaren was het beleid sterk gericht op efficiency en de juiste verdeling van verantwoordelijkheden. Qua instrumentarium lag de nadruk op 'zachte instrumenten' zoals voorlichting en zelfregulering. Wij geloven dat een mix van stimuleren en reguleren, het beste werkt. Gebaseerd op een heldere visie en met concrete doelstellingen waarop alle acties en interventies zijn terug te voeren.

Regulering kan als veranderingsmechanisme worden ingezet. Gewenst gedrag kan worden bevorderd daar waar dit niet zelfstandig en intrinsiek tot stand komt. Door wet- en regelgeving kan de extrinsieke motivatie worden gestimuleerd en de intrinsieke motivatie worden aangewakkerd. Een nieuwe norm wordt gezet.

² SER-advies, [Verkenning Diversiteit Arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden](#), december 2019

Door wet- en regelgeving krijgen belanghebbenden verantwoordelijkheden, rechten en plichten. Er worden prikkels ingebouwd voor het belonen van gewenst gedrag en sancties bij ongewenst gedrag. Het komt nu niet meer in ons op om arbeid door kinderen te laten verrichten. Of van recentere datum, te roken op de werkplek.

Een passend stelsel

Een stelsel waarbij de uitvoering van de arbeidsgerelateerde zorg, op basis van een wettelijk kader, is ondergebracht bij private partijen geeft helderheid en leidt tot keuzevrijheid en commitment bij werkgevers. Dit heeft geleid tot een forse afname van het ziekteverzuim.

Arboprofessionals zijn opgeleid voor (advies over) preventie. Het is hun natuurlijke reflex. Dit in tegenstelling tot de meeste professionals in de reguliere zorg, die primair gericht zijn op curatie. Arboprofessionals weten hoe het kan. Geef hen ook de ruimte om preventie in te vullen. Natuurlijk vraagt dit ook van werkgevers de bereidheid om te investeren in preventieve interventies en kunnen gerichte prikkels daarbij helpen.

Tegelijkertijd is de verbinding tussen de arbeidsgerelateerde zorg en de eerste- en tweedelijnszorg van groot belang, juist ook vanwege de relatie tussen werk en gezondheidsklachten. De informatie-uitwisseling van medische gegevens is op dit punt nog een bottleneck en leidt tot lange doorlooptijden. Ook onderwerpen als voeding en leefstijl kunnen niet meer uitsluitend als privékwesities worden benaderd.

Ambitie

Nederland liep internationaal altijd voorop op het terrein van arbeidsomstandighedenbeleid. Wij spreken de ambitie uit dat Nederland weer gidsland wordt. Dat vraagt om moderne arbowetgeving:

- gebaseerd op vertrouwen;
- met een sterk samenwerkingsmodel;
- zich primair richt op het individu;
- wordt ondersteund door een sterke kennisinfrastructuur.

OVAL gelooft in een integrale aanpak op duurzame inzetbaarheid. Onze ambitie is dat iedere werkende en iedere werkgever investeert in inzetbaarheid langs de vier met elkaar samenhangende pijlers: vitaliteit, plezier, ontwikkeling en perspectief.

In het [position paper 'Nieuw fundament voor sociale zekerheid'](#) heeft OVAL input geleverd voor de Commissie Regulering van Werk. Daarin wordt onder meer gepleit voor:

- een basisaanbod van ondersteuning en voorzieningen voor alle werkenden (ook flexwerkers) en werkgevers;
- op basis van zelfregie, maar niet vrijblijvend;
- een periodieke loopbaan APK of ontwikkeladvies voor iedereen;
- persoonlijk inzetbaarheidsdossier en – budget.

Hierna worden enkele bouwstenen aangedragen voor het invullen van de hierboven geschetste visie en ambitie, met name op de pijler vitaliteit.

Bouwstenen voor de uitwerking

De mens in al zijn facetten

In het arbeidsomstandighedenbeleid wordt de mens veelal uitsluitend in de rol van werknemer benaderd. Terwijl de gezondheid, vitaliteit en inzetbaarheid van mensen niet uitsluitend wordt beïnvloed door de arbeidsomstandigheden, maar juist ook omstandigheden en handelen in de privésituatie van groot belang zijn. Benader de werknemer dus als mens met verantwoordelijkheid en regie over het eigen werk en leven, niet sec als 'arbeider'. Het betekent daarnaast ook dat gesprek tussen werkgever en dienstverlener vanuit een integrale benadering van het individu plaatsvindt.

- **Mentale weerbaarheid centraal**

Belangrijk thema is en wordt mentale weerbaarheid. Het gaat erom dat mensen in hun werk en daarbuiten lekker in hun vel zitten, positief in het leven staan en om kunnen gaan met stresserende situaties. Het individu staat centraal in die aanpak binnen de context van haar/zijn volledige leven en niet het werk c.q. de werkgever. Een derde van het werk gerelateerde verzuim wordt veroorzaakt door werkstress. Meer dan een miljoen mensen loopt jaarlijks het risico op een burn-out en andere werk gerelateerde psychische ziektes. OVAL ziet het als haar maatschappelijke opdracht om dit terug te dringen en richt zich op amplitie en preventie.

Mogelijke acties:

- Inzetten op het versterken en optimaliseren van de mentale balans. Het vergroten van de veerkracht en persoonlijke effectiviteit. Introduceer bijvoorbeeld de mentale Schijf van Vijf, gekoppeld aan een preventieve campagne over mentale gezondheid.

- PMO en RI&E minder statisch inzetten, maar meer richten op life-en organisatie-events zoals thuiswerken, fusies etc. RI&E en PMO zijn nu nog teveel 'vinklijstjes'.
- Preventieve bedrijfsmatige aanpak waarbij er veel meer aandacht is voor de psychosociale arbeidsbelasting, zowel op individueel als ook op organisatieniveau. Vraaggerichte advisering aan organisaties door arbodienstverleners draagt hieraan bij.
- Privé omstandigheden zijn een belangrijke oorzaak van verzuim en problemen in de werksituatie. Bijvoorbeeld wanneer het gaat om psychische en relationele problemen en schuldenproblematiek. Interventies moeten ook die multidisciplinaire insteek hebben. Ook hier kan vraaggerichte advisering door arbodienstverleners weer een bijdrage leveren.

- **Meer aandacht voor leefstijlinterventies**

De leden van OVAL willen samen met werkgevers meer te investeren in een gezonde leefstijl. We zien nog teveel dat ongezond gedrag, ook in de privé situatie, ten koste gaat van de vitaliteit en inzetbaarheid. Het start bij een gesprek tussen werkgever en werkende over leefstijl.

Mogelijke acties:

- Een deel van het loon verplicht inzetten voor leefstijlinterventies.
- Investerings in leefstijlinterventies leveren fiscaal voordeel op voor werkgevers.

De uitdagingen en antwoorden van morgen

- **Maatwerk, ook met kerndeskundigen**

De kerndeskundigen spelen een cruciale rol in de huidige Arbowet. Maar zijn de kerndeskundigen nog wel de geschikte kerndeskundigen passend bij de uitdagingen van vandaag? Maatwerk is meer dan ooit nodig. Om bij te dragen aan gezondheid en inzetbaarheid is niet alleen de bedrijfsarts nodig, terwijl deze veelal nog wel centraal staat in de aanpak. We verkennen graag of er andere professionals kunnen worden ingezet. Denk aan een model waarbij door een professional, of in geval van complexere problematiek vanuit een multidisciplinaire insteek, wordt gekeken wat iemand nodig heeft.

- **Digitalisering en benutten data**

Arbodienstverlening is bij uitstek mensenwerk. We zien echter ook dat het meer toepassen van slimme digitale tools en processen bijdraagt aan de kwaliteit en efficiency van dienstverlening. Vanzelfsprekend in combinatie met een 'human touch'.

Ook data zijn hierbij belangrijk. Op basis van de voorspellende waarde van data wordt verzuimbegeleiding ingevuld en kunnen preventieve activiteiten worden ingezet. Het is immers op basis van indicatoren vaak al te voorzien wat de vragen, (toekomstige) klachten van werkenden zijn en wat de best passende interventie is om herstel te bevorderen. Zo krijgt ook vroegsignalering een nieuwe invulling.

Preventie voorop

Voorkomen is beter dan genezen, verzuim is kostbaar en een aanzienlijk deel van de arbeidsongevallen was te voorkomen. We weten het allemaal en toch komt preventie in organisaties met ondersteuning door de bedrijfsgezondheidszorg onvoldoende van de grond. Hoe dan wel?

- **Apart budget voor preventie**

De invoering en uitvoering van de Wet verbetering Poortwachter heeft de afgelopen 15 jaar geleid tot een historisch laag verzuim. Het had ook als gevolg dat de beleidsaandacht en financiële middelen bij werkgevers zich richten op verzuim. Hoog tijd voor een nieuwe balans met meer aandacht voor preventie en aparte budgetten. Preventie moet zich daarbij richten op het bevorderen van de inzetbaarheid in plaats van op het voorkomen van verzuim.

- **Richt RI&E anders in**

- *Van RI&E naar budgetten voor persoonlijke preventie*

De RI&E is van belang voor organisaties en sectoren met duidelijke risico's. In veel kantooromgevingen zou een persoonlijk budget gericht op preventie en inzetbaarheid waar ook bijvoorbeeld ontwikkeling en coaching inzit een veel waardevoller en eigentijdser instrument zijn.

- *Van vinklijstje naar advies op maat*

De RI&E wordt door veel werkgevers, met name in het mkb, gezien als een 'verplicht nummer', terwijl preventieve adviezen op maat als waardevol en kostenbesparend worden gezien.

- *Interventies verplicht*

De RI&E en PMO moeten samen een sluitende keten vormen. De adviezen zijn niet vrijblijvend. Werkgevers en werknemers moeten verplicht worden om adviezen ook om te zetten naar concrete interventies. Daarbij vanzelfsprekend rekening houden met de haalbaarheid en betaalbaarheid voor de individuele werkgever (in het mkb).

- *Duurzame inzetbaarheid in de RI&E*

Maak duurzame inzetbaarheid onderdeel van de RI&E en het plan van aanpak waarin wordt beschreven welke maatregelen worden genomen om de risico's tegen te gaan. Dit stimuleert zelfregie en biedt tevens een toetsingskader.

- *Pilots en kleinschalige experimenten*
Er is ruimte en draagvlak nodig om in pilots een toegankelijker toepassing van de RI&E in het mkb te ontwikkelen en te testen.
- **Het mkb overtuigen**
Juist in het mkb is nog veel winst te behalen. Goede voorlichting en heldere, overtuigende business cases over de toegevoegde waarde van preventie kunnen daaraan bijdragen.
- **Wortel- en stokbenadering**
Naast voorlichting, verleiding en beloning van werkgevers is ook op dit punt handhaving cruciaal om werkgevers die zich niet aan de wetgeving houden boetes op te leggen.

Juiste professional op de juiste plaats

Het klinkt zo logisch, de juiste professional op de juiste plaats. Echter, momenteel is het systeem gecentreerd rond enkele kerndeskundigen en vooral rond de bedrijfsarts. Het doel is inzetbaarheid van het individu naar een hoger niveau tillen en daar moeten de juiste professionals mee aan de slag. Zo worden de capaciteiten en competenties van de professionals beter ten dienste van het individu ingezet en wordt tegelijkertijd de kwaliteit en de effectiviteit van de dienstverlening vergroot.

- **Taakdelegatie als kwaliteitssleutel**
Er ontstaat steeds meer draagvlak en ruimte in de regelgeving voor het toepassen van taakdelegatie in de bedrijfsgezondheidszorg. Taakdelegatie is niet nieuw en al jaren vanzelfsprekend in de curatieve zorg. We zien dat taakdelegatie, mits op de juiste wijze toegepast, leidt tot verhoging van de kwaliteit van de dienstverlening. We pleiten ervoor om dit in de toekomst verder uit te breiden.
- **Taakherschikking**
Het wordt ook hoog tijd om de komende jaren stappen vooruit te zetten met taakherschikking. Wederom met kwaliteit en continuïteit van dienstverlening als uitgangspunt. En vanzelfsprekend op basis van een goede analyse en met een stevige borging.
- **Adviezen op maat**
Werkenden en werkgevers, zeker in het mkb, willen praktische antwoorden op hun vragen over het bevorderen van de gezondheid en inzetbaarheid. Bovendien worden mensen steeds mondiger en beter geïnformeerd. Daarbij hoort niet uitsluitend de verplichte inzet van een bedrijfsarts, maar toegang tot adviezen en interventies op maat waarbij rekening wordt gehouden met verschillende factoren.

Denk aan een model waarbij de arts coördineert en de expertise inroept van verschillende professionals. Zo kan ook de aanpak voor bijvoorbeeld een belangrijk thema als PSA gerichter worden aangepakt door tijdig een psycholoog of andere professional in te schakelen.

Onderzoeken en experimenteren

De wereld van werk verandert snel en praktijk en wetenschap leiden continue tot nieuwe vragen en inzichten. Wij pleiten daarom voor een arbostelsel dat adaptief en flexibel is, zodat het ruimte laat voor veranderingen en ontwikkelingen en zich snel kan aanpassen.

- **Samensmelting onderzoek en praktijk**

Investeren in langdurig longitudinaal onderzoek³. Dit vraagt om samenwerking met universiteiten en het bedrijfsleven voor de ontwikkeling van evidence based aanpakken en richtlijnen, bijvoorbeeld via academische werkplaatsen.

- **Vernieuwing door bottom-up aanpak**

Nieuwe aanpakken kunnen ontwikkeld en getest worden in een bottom-up benadering met pilots en kleinschalige experimenten. Denk aan:

- pilots voor een toegankelijker toepassing van de RI&E in het mkb;
- experimenteren met curatieve zorg om bepaalde zorgpaden te organiseren.

Enkele voorbeelden daarvan zijn:

- o samenwerking tussen zorgprofessionals (zoals fysiotherapeuten en arboprofessionals bij het invullen van preventie;
- o expertisecentra waarbij gespecialiseerde bedrijfsartsen bepaalde kennisthema's verder uitwerken. Zo wordt momenteel onder meer gewerkt aan de thema's arbeid in relatie tot de ziekte van Parkinson en tot autisme. Dit soort samenwerking kan bijdragen aan de noodzakelijke synergie tussen de bedrijfsgezondheidszorg en de curatieve sector.

Stimuleren en belonen

Spreek werkgevers naast hun maatschappelijke verantwoordelijkheid aan op hun ondernemerschap. Laat zien waar voordeel is te behalen en beloon dat, ook financieel. Hierdoor wordt 'goed gedrag' gestimuleerd.

³ Dit linkt aan het pleidooi van de Kwaliteitstafel waarin voor het borgen en financieren van een structureel kennis- en kwaliteitsbeleid

- **Fiscaal en financieel voordeel**
Laat werkgevers hun investeringen in de RI&E en in duurzame inzetbaarheid op de balans en jaarrekening opnemen en integraal meenemen in de accountantsverklaring.
- **Goed voorbeeld doet goed volgen**
Deel vanuit de inspectie een pluim in de vorm van bijvoorbeeld een gratis eerste interventie uit aan werkgevers die voor de eerste keer een RI&E hebben gemaakt. Focus daarbij op branches waar veel bedrijven nog niet beschikken over een basiscontract en waar de arbeidsrisico's hoger zijn. Zet deze werkgevers ook in als rolmodel.

Handhaven en reguleren

De basis is goed werkgeverschap. Juist bij werkgevers en werknemers die onvoldoende investeren in veiligheid en gezondheid op de werkplek en zich niet aan de wetgeving houden, moet strikt worden gehandhaafd. Dat geldt ook voor branches waar sprake is van veel harde risicofactoren. Zet op die specifieke branches en concretere wetgeving met strenger toezicht, zodat werkgevers gedwongen worden om gezonde en veilige omstandigheden te bieden.

- **Basiscontract is de basis**
Het basiscontract legt een bodem voor de minimale beschikbaarheid en inhoud van arbozorg voor alle werkenden. We zien echter dat nog lang niet iedere werkgever een contract heeft afgesloten met een arbodienstverlener dat voldoet aan de eisen van het basiscontract. Een specifiek zorgpunt betreft de positie van flexwerkers. Zij hebben vaker te maken met fysiek zwaar werk, gevaarlijke stoffen en arbeidsongevallen. Echter slechts 27-36% van de flexwerkers heeft toegang tot de bedrijfsarts, waardoor zij verstoken zijn van gespecialiseerde bedrijfsgezondheidszorg en er ook geen preventieve activiteiten kunnen plaatsvinden⁴. Wij pleiten voor gerichte handhaving door de Inspectie SZW op de aanwezigheid van een basiscontract, met speciale aandacht voor flexwerkers en toegang tot de bedrijfsarts en andere professionals.
- **Borging vanuit de branche**
Professionele dienstverleners binnen de branche borgen de onafhankelijkheid van hun activiteiten. Daarvoor zijn richtlijnen en klachtregelingen ingericht. OVAL heeft als extra borging een Geschillencommissie Arbodiensten (GA) ingericht. Jaarlijks vinden miljoenen contactmomenten plaats tussen professionals van arbodiensten en werknemers en werkgevers. Er wordt slechts een beperkt aantal klachten

⁴ SER-advies, [Verkenning Diversiteit Arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden](#), december 2019

ingediend bij de GA. Een extra bevestiging van de onafhankelijke rol van de arboprofessionals.

- **Recht op second opinion schrappen**

Het aantal second opinions op het advies van de bedrijfsarts is aanzienlijk lager dan bij aanvang van de nieuwe Arbowet was voorzien (circa 200 casussen jaarlijks via de LPBSO die naar schatting 85% van de totale markt bedient). We zien dat de ervaren toegevoegde waarde zeer beperkt is. Temeer daar er in de praktijk vaak sprake is van een dunne scheidslijn tussen het deskundigenoordeel en een second opinion. Aangezien een bedrijfsarts in de praktijk een second opinion vrijwel niet kan weigeren, wordt de werkgever in veel gevallen onnodig op kosten gejaagd.

Daarnaast zijn er via de klachtenprocedure, geschillencommissie en expertise voldoende alternatieven voorhanden. Bovendien is er vaak al een second opinion bij een andere bedrijfsarts binnen de arbodienst beschikbaar. OVAL pleit er daarom voor om het wettelijk recht op een second opinion te schrappen.