

Published on *Werk & Veiligheid* - Kennisplatform over preventie, RI&E en sociale veiligheid
(<https://www.werkenveiligheid.nl>)

[Home](#) > Het basiscontract: bedrijfsarts staat centraal

Het basiscontract: bedrijfsarts staat centraal

Door [Carolina Verspuij](#) op ma, 16/07/2018 - 13:20

Gezondheidsmanagement
Achtergrondartikel



De wijziging van de arbowetgeving met betrekking tot de inzet van de bedrijfsarts heeft voor veel bedrijven de meeste gevolgen. Elke organisatie moet vanaf 1 juli 2018 een basiscontract hebben afgesloten met een arbodienstverlener. Wat zijn de minimale eisen die worden gesteld aan het basiscontract? En hoe werkt het met de second opinion?

Sinds 1 juli 2017 is de wijziging van de arbowetgeving van kracht. Elke organisatie moet vanaf 1 juli 2018 voldoen aan de wijzigingen in de arbowetgeving. De wijziging met betrekking tot de inzet van de bedrijfsarts heeft voor veel bedrijven de meeste gevolgen. Elke organisatie moet vanaf 1 juli 2018 een contract hebben afgesloten met een arbodienstverlener. Dit contract moet voldoen aan de minimale eisen zoals vastgelegd in artikel 14 lid 1 en 2 van de Arbowet, ook wel basiscontract genoemd.

Het gaat hierbij om de volgende onderdelen die moeten zijn opgenomen in het basiscontract:

1. Toetsen van de risico-inventarisatie- en evaluatie (RI&E)*.
2. Adviseren bij de begeleiding van zieke medewerkers*.
3. Het uitvoeren van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO).
4. Het uitvoeren van aanstellingskeuringen (indien van toepassing).
5. Doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts (arbeidsomstandighedenspreekuur).
6. De bedrijfsarts is in de gelegenheid om iedere arbeidsplaats in het bedrijf te bezoeken.
7. Het recht van de medewerker op een second opinion bij een andere bedrijfsarts.
8. De bedrijfsarts heeft een adequate klachtenprocedure.
9. Nauwe samenwerking met en advisering van de preventiemedewerker(s).
10. Nauwe samenwerking met en advisering van de medezeggenschap.
11. De bedrijfsarts adviseert over preventieve maatregelen betreffende het algemene arbeidsomstandighedenbeleid.
12. De bedrijfsarts meldt beroepsziekten aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.

* *Punten 1 (RI&E) en 2 (verzuimbegeleiding) zijn niet nieuw.*

Dit basiscontract is zowel van toepassing bij de keuze voor een maatwerkregeling als bij de keuze voor de vangnetregeling.

Maatwerkregeling en vangnetregeling

Bij de maatwerkregeling heeft het bedrijf de mogelijkheid om bovenstaande taken bij verschillende arbodienstverleners neer te leggen. Hiervoor is wel overeenstemming nodig met de ondernemingsraad (Arbowet art.14 lid 9 en 11). Bij de keuze voor de vangnetregeling, waarbij alle taken bij één gecertificeerde arbodienst worden neergelegd, is het instemmingsrecht van de ondernemingsraad van toepassing (Arbowet art.14a).

Het basiscontract in de praktijk

In de overgangsperiode, van 1 juli 2017 tot 1 juli 2018, hebben veel bedrijven invulling gegeven aan het basiscontract door een addendum toe te voegen aan het lopende contract. Met dit addendum is invulling gegeven aan de nieuwe verplichting uit de arbowetgeving.

Belangrijk bij het verwerken van de nieuwe wetgeving in de contracten met de arbodienst of bedrijfsarts is het concreet invulling geven aan de nieuwe onderdelen van de wet. Dit met als doel meer aandacht voor preventie, dus voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden waardoor werkgerelateerd verzuim wordt voorkomen. Vooral het concreet invulling geven aan het bezoek van de bedrijfsarts aan de werkplekken en het overleg tussen de bedrijfsarts en de preventiemedewerkers en het overleg tussen de bedrijfsarts en de medezeggenschap blijkt lastig. Vaak wordt dit in algemene termen omschreven. Zoals bijvoorbeeld dat de bedrijfsarts de werkplek kan bezoeken als hij/zij dat nodig acht. En dat er is een vast contactpersoon voor de preventiemedewerker en de ondernemingsraad is aangewezen in de vorm van de accountmanager van de arbodienstverlener.

Maak dus concrete afspraken in het contract. Bijvoorbeeld: 'De bedrijfsarts maakt minimaal één keer per jaar een rondgang door het bedrijf'. Of bij een bedrijf met veel locaties: 'De bedrijfsarts bezoekt vier keer per jaar een locatie'. Nog een voorbeeld: 'De bedrijfsarts heeft elk kwartaal overleg met de preventiemedewerker(s) en de bedrijfsarts overlegt minimaal één keer per jaar met de ondernemingsraad'.

Second opinion, hoe werkt dat?

In het Arbobesluit (artikel 2.14d) is geregeld dat elke medewerker zijn bedrijfsarts, voor het gemak bedrijfsarts 1, kan vragen om een second opinion bij een andere bedrijfsarts, bedrijfsarts 2. De medewerker kan dit vragen wanneer hij twijfelt over de juistheid van het advies van bedrijfsarts 1.

Het is vervolgens aan bedrijfsarts 1 om in overleg met de betreffende medewerker bedrijfsarts 2 in te schakelen, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn tegen het raadplegen van bedrijfsarts 2. Deze 'zwaarwegende argumenten' worden niet nader uitgewerkt en moeten zoveel mogelijk aansluiten bij wat in de reguliere gezondheidssector gebruikelijk is. Wanneer dit het geval is, dan moet bedrijfsarts 1 dit gemotiveerd aan de medewerker kenbaar maken. Een nadere opsomming van argumenten waarom een bedrijfsarts niet hoeft door te verwijzen, wordt in strijd gezien met de gedachte dat de second opinion kan bijdragen aan het herstel van vertrouwen in de bedrijfsarts.

Een belangrijke voorwaarde bij de second opinion is dat bedrijfsarts 2 niet werkzaam is binnen de arbodienst of de organisatie waarbinnen bedrijfsarts 1 werkzaam is. Wie precies bedrijfsarts 2 is, wordt vastgelegd in het contract met de arbodienst of arbodienstverlener en valt onder het instemmingsrecht van de medezeggenschap.

Door in het contract meerdere bedrijfsartsen of arbodiensten op te nemen voor een second opinion, krijgt de individuele medewerker meer ruimte voor een eigen keuze en wordt de werkgever niet verplicht om akkoord te gaan met iedere door de medewerker aangedragen bedrijfsarts. Daarnaast kan ook in overeenstemming met de werkgever gekozen worden voor een bedrijfsarts buiten het contract om.

Procedure second opinion

- Wanneer er sprake is van een second opinion is de procedure is als volgt: Bedrijfsarts 1 zorgt ervoor dat alle relevante informatie over het bedrijf en over de medewerker bij bedrijfsarts 2 terechtkomen.
- Bedrijfsarts 2 kan er voor kiezen om zelf nog aanvullende informatie te verzamelen.
- Op basis van deze informatie bespreekt bedrijfsarts 2 zijn advies met de medewerker.
- De medewerker bepaalt vervolgens zelf of hij het advies van bedrijfsarts 2 deelt met bedrijfsarts 1. Wanneer dit het geval is, neemt bedrijfsarts 1 hier kennis van en koppelt gemotiveerd terug aan de medewerker of hij het advies van bedrijfsarts 2 geheel overneemt, een gedeelte overneemt of niet overneemt.
- Wanneer verdere begeleiding door de bedrijfsarts nodig is, zal dit weer gebeuren door bedrijfsarts 1. Maar wanneer de medewerker van mening is dat bedrijfsarts 1 onvoldoende rekening houdt met het advies van bedrijfsarts 2 en verdere begeleiding door bedrijfsarts 1 daardoor onwenselijk is, geeft de medewerker dit aan

bij bedrijfsarts 1. Bedrijfsarts 1 kan dan besluiten om de begeleiding aan een andere bedrijfsarts door te geven en stelt hiervan de werkgever op de hoogte.

In de praktijk wordt helaas niet altijd een juiste invulling gegeven aan bovenstaande regels uit het Arbobesluit. Bijvoorbeeld doordat de bedrijfsartsen die zijn aangewezen in het contract voor een second opinion niet voldoende onafhankelijk zijn. Of dat het advies van de tweede bedrijfsarts rechtstreeks wordt teruggekoppeld aan de eerste bedrijfsarts zonder toestemming van de betreffende medewerker.

Voor de keuze voor een onafhankelijke bedrijfsarts is de Landelijke bedrijfsartsenpool second opinion (LPBSO) in het leven geroepen door de brancheorganisatie van arbodiensten. <https://www.bedrijfsartsensecondopinion.nl/>

Verschil second opinion en deskundigenoordeel

Bij de invoering van de second opinion is het van belang om zowel aan werkgever als aan medewerkers duidelijk te maken wat het verschil is tussen een second opinion bij de bedrijfsarts (die alleen aangevraagd kan worden door de medewerker) en het deskundigenoordeel bij het UWV (die zowel door de medewerker als de werkgever kan worden aangevraagd). In hoofdlijnen is het zo dat een deskundigenoordeel bij het UWV kan worden aangevraagd door werkgever of medewerker wanneer deze het niet eens is met de uitspraak van de bedrijfsarts. Een second opinion kan worden aangevraagd door de medewerker wanneer deze twijfelt aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts. Een goede plek om dit op te nemen is in het verzuimprotocol/de verzuimprocedure van de eigen organisatie.

Wat betekent het basiscontract?

Als arboprofessional is het met name van belang om op de hoogte te zijn van de inhoud van het contract dat uw bedrijf heeft afgesloten met de arbodienst of bedrijfsarts. Wat is er afgesproken over de nieuwe verplichtingen die meer de aandacht willen vestigen op preventie? En wat is jouw rol hierbij? Hoe is de relatie tussen jou en de bedrijfsarts vormgegeven? En heel praktisch; is de bedrijfsarts op de hoogte van de inhoud de risico-inventarisatie en het bijbehorende plan van aanpak van het bedrijf?

Het doel van de nieuwe verplichtingen in het basiscontract is om verzuim en preventie dichterbij elkaar te brengen zodat er nog betere preventieve maatregelen kunnen worden genomen om arbeidsgelateerd verzuim te voorkomen. En wie kan hier nu op tegen zijn...

[Lees meer op overzichtspagina Preventie](#)

Source URL: https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/gezondheidsmanagement/het-basiscontract-bedrijfsarts-staat-centraal?mc_cid=8da1fa9af0&mc_eid=7b39248705