

Basiscontract

Door de wetwijziging van 2017 moet ieder contract met een arbodienstverlener vóór 1 juli 2018 voldoen aan de eisen van het zogenaamde basiscontract. Daar moet voortaan in staan:

1. De arbodienstverlener biedt een *preventief spreekuur* (arbospreekuur) aan voor werknemers. Het gaat hierbij om de mogelijkheid van een werknemer om op eigen initiatief met gezondheidsvragen naar een bedrijfsarts of arbodienst te kunnen gaan. Deze vragen moeten een relatie hebben met de arbeid.
De mogelijkheid tot arbospreekuur moet kenbaar zijn gemaakt aan de werknemers.
Verder stelt de wet dat er zonder toestemming van de werkgever gebruik van gemaakt moet kunnen worden, en dat er mogen geen onnodige drempels zijn wat betreft plaats en tijd van het spreekuur. De werkgever wordt niet geïnformeerd over het consult, de aanleiding of de uitkomsten op een manier die herleidbaar is naar de individuele werknemer.
2. De bedrijfsarts wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld om elke *werkplek te bezoeken*.
Deze taak kan eventueel door de bedrijfsarts ook aan andere arbodeskundigen worden overgedragen.
3. De verplichting van de bedrijfsarts om de werknemer een *second opinion* aan te bieden. De werknemer kan daarvoor een verzoek indienen als hij twijfelt aan het advies van de bedrijfsarts over de taken die de werknemer kan uitvoeren. Als er zwaarwegend argumenten zijn om dit niet te doen, mag dit worden geweigerd. De bedrijfsarts moet dit gemotiveerd met argumenten aan de werknemer kenbaar maken. Een second opinion is het advies van een andere bedrijfsarts dan de eigen bedrijfsarts in het kader van:
 - verzuimbegeleiding;
 - een uitgevoerd arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO/PMO);
 - consultatie van de bedrijfsarts met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met arbeid (Arbospreekuur).

In het contract tussen de arbodienstverlener en de werkgever is vastgelegd welke andere bedrijfsartsen kunnen worden geraadpleegd. Daarbij is het een vereiste dat de tweede bedrijfsarts niet verbonden is aan de arbodienst of aan het bedrijf waar de eerste bedrijfsarts werkt. Alleen met toestemming van de werkgever wordt een second opinion vergoed bij een andere tweede bedrijfsarts. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft instemmingsrecht bij de keuze voor de bedrijfsartsen die een second opinion kunnen verrichten. Sinds januari 2018 is er een landelijke pool bedrijfsartsen second opinion operationeel ([LPBSO](http://www.bedrijfsartsensecondopinion.nl/) Meer info op:<http://www.bedrijfsartsensecondopinion.nl/>). Met deze landelijke pool is een centraal punt ingericht voor het uitvoeren van second opinions voor de

miljoenen werknemers van organisaties die klant zijn bij een van de deelnemende arbodiensten of bedrijfsartsen. Werkgevers kunnen uiteraard ook buiten deze pool een of meer bedrijfsartsen voor de second opinion in hun contract vastleggen.

De werkwijze bij de second opinion loopt als volgt: de eigen bedrijfsarts vult samen met de werknemer het aanvraagformulier voor een second opinion in en verwijst naar de in het contract opgenomen bedrijfsartsen voor een second opinion. De eigen bedrijfsarts verstrekt verder alle benodigde beschikbare informatie aan de te raadplegen andere bedrijfsarts, tenzij de werknemer daartegen bezwaar zou hebben. Die tweede bedrijfsarts kan ook besluiten aanvullende informatie te vergaren. De geraadpleegde andere bedrijfsarts bespreekt zijn advies met de werknemer, waarna de werknemer bepaalt of dit advies aan de eerste bedrijfsarts ter beschikking kan worden gesteld. Zo ja, dan geeft de eerste bedrijfsarts aan de werknemer gemotiveerd kenbaar of hij dat advies niet, gedeeltelijk, dan wel geheel overneemt.

Eventuele verdere begeleiding wordt door de eerste bedrijfsarts hervat. Als de werknemer vindt dat de eerste bedrijfsarts onvoldoende rekening houdt met het advies van de geraadpleegde andere bedrijfsarts en daarom geen begeleiding door de eerste bedrijfsarts wenst, meldt hij dit aan die eerste bedrijfsarts. Deze bedrijfsarts overweegt dan om de verdere begeleiding aan een andere bedrijfsarts over te dragen. De werkgever wordt hiervan door de eerste bedrijfsarts op de hoogte gebracht.

De mogelijkheid tot second opinion staat los van de al bestaande mogelijkheid om een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. (Die laatste vorm is aan de orde als werkgever en arbeidsongeschikte werknemer een onoplosbaar meningsverschil hebben het verdere verloop van de re-integratie.)

4. De verplichting van de bedrijfsarts een *klachtenprocedure* te hebben. Het gaat hier om klachten van individuele werknemer over hoe ze zijn behandeld door de bedrijfsarts of door andere medewerkers van de arbodienstverlener. Bij arbodiensten was deze verplichting tot het hebben van een klachtenprocedure door hun certificeringsregels al ingevuld. Voortaan geldt die eis ook voor zelfstandig werkende bedrijfsartsen in een maatwerkregeling. De klachtenprocedure moet bekend zijn bij alle partijen. In de procedure wordt aangegeven hoe het ontvangen, onderzoeken en beoordelen van klachten verloopt. Ook moet zijn vastgelegd hoe een besluit over de klacht wordt genomen en hoe gezorgd wordt dat de eventuele benodigde maatregelen worden getroffen. De indiener van een klacht wordt geïnformeerd over de ontvangst van de klacht, de voortgang en de uitkomst. Tot slot moet zijn vastgelegd dat personen die bij de klacht zijn betrokken de klacht niet zullen ontvangen, onderzoeken of beoordelen en er niet over beslissen.

5. De verplichting van de bedrijfsarts om *beroepsziekten te melden* bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.
Deze verplichting was al in de Arbowet opgenomen. In de overeenkomst van de werkgever met de arbodienstverlener moet nu daadwerkelijk ruimte worden geboden voor de bedrijfsarts om beroepsziekten op te sporen, te diagnosticeren en te melden. Zo nodig verwerkt de bedrijfsarts of arbodienst dit ook in een advies voor een preventieve aanpak aan de werkgever.
6. Dat de arbodienst of bedrijfsarts samenwerkt met, en *adviseert aan de preventiemedewerker(s) en het medezeggenschapsorgaan*. Een werkgever mag zo'n overleg niet weigeren.
7. Dat de bedrijfsarts of arbodienst ook *adviseert over preventieve arbomaatregelen*.

In de praktijk gaat bij de onderhandelingen over een nieuw contract de meeste aandacht uit naar de vraag hoe de tijdsbesteding voor de nieuwe taken wordt geregeld. Het alleen noemen van de nieuwe taken in het contract is niet voldoende. Het contract moet ook ruimte bieden voor deze taken.

Naar verwachting wordt in de contracten voor werkzaamheden als melden van beroepsziekten, preventief spreekuur en second opinion gekozen om achteraf op verrichtingenbasis af te rekenen. Voor werkplekbezoek, overleg met preventiemedewerker en OR en voor preventieve adviezen door de bedrijfsarts wordt in contracten vaak vooraf een schatting gemaakt van het aantal te besteden uren. Bij deze werkzaamheden ligt namelijk het initiatief bij de bedrijfsarts en willen werkgevers niet graag bij de afrekening verrast worden.

Naast de verplichte onderdelen in het basiscontract is de werkgever uiteraard vrij om nog andere werkzaamheden voor de arbodienstverlener in het contract op te nemen. Dat hangt ook af van de aard en omvang van de arboproblematiek in het bedrijf en van de beschikbaarheid en deskundigheid van interne arbodeskundigen.

Overige aandachtspunten bij het contract

Preventietaken?

In de meeste contracten wordt alleen verzuimbegeleiding vastgelegd. Preventieve taken voor een arbodienstverlener worden nog maar zelden in een contract opgenomen. Als het arbobeleid een impuls nodig heeft is het goed om precies vast te leggen wat er hierin van de arbodienst wordt verwacht, zeker als de deskundigheid of de beschikbare tijd van de interne deskundigen te wensen over laat. Denk bijvoorbeeld aan (werkplek)onderzoeken, metingen en arbovoorzorg en -onderricht. Door de wetwijziging van 2017 moet in het contract met de arbodienstverlener minstens worden opgenomen dat de bedrijfsarts of arbodienst adviseert over preventieve maatregelen.