

Webinar Rol bedrijfsarts bij gezond en veilig werken - vragen en antwoorden

Versie 24 juni 2021

Tijdens het webinar zijn vragen gesteld, die we samen met Bas Sorgdrager hebben beantwoord. De vragen zijn onderverdeeld in drie categorieën:

- Bedrijfsarts
 - Beroepsziekten
 - Vangnetregeling en maatwerkregeling
-

Bedrijfsarts

Vraag: Hoe en op welke gebieden werkt de bedrijfsarts samen met de preventiemedewerker en met de OR?

Antwoord: De taak van de preventiemedewerker is het adviseren en nauw samenwerken met de verschillende arbodeskundigen en de ondernemingsraad (OR) / personeelsvertegenwoordiging over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid. De preventiemedewerker werkt mee aan het plan van aanpak. De preventiemedewerker moet adviseren aan en samen werken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners. Zijn moeten hierover dus contact hebben, dit is vastgelegd in het contract met de bedrijfsarts. De samenwerking tussen de OR en de bedrijfsarts is uitgewerkt in de [presentatie](#).

Vraag: Het contact met de bedrijfsarts verloopt vaak via P&O i.v.m. verzuim. De Arbodeskundige binnen de organisatie ondersteunt met het opstellen van de RI&E. Hoe kan deze meer handvatten krijgen ter voorkomen van gezondheidsschade met mogelijk een beroepsziekte tot gevolg?

Antwoord: Het antwoord op deze vraag staat op een van de slides van de [presentatie](#). Zorg dat er in het arbobeleid is vastgelegd dat er formele contact momenten zijn gepland voor zowel de OR, preventiemedewerker en ook voor andere kerndeskundigen.

Vraag: Heeft de bedrijfsarts een actieve rol (door aanwezigheid op de werkvloer) in het signaleren en voorkomen van gezondheidsrisico's op de werkvloer?

Antwoord: Ja, de bedrijfsarts heeft een actieve rol en moet daarom ook met een zekere regelmaat op de werkvloer komen kijken. De frequentie is afhankelijk van het contract, aanwezigheid van andere arbodeskundigen en de afspraken met de organisatie.

Vraag: Waar ligt de grens met de uitvoering van bedrijfsartstaken en de verlengde arm?

Antwoord: De beroepsvereniging van de bedrijfsartsen (NVAB) heeft een document opgesteld over taakdelegatie. Daarin staan de verantwoordelijkheden en bevoegdheden uitgebreid beschreven en hoe je deze in de praktijk kunt borgen. Zie de [website van de NVAB](#).

Vraag: Een zieke werknemer kan zowel te maken krijgen met een bedrijfsarts en zijn/haar huisarts. Het kan zijn dat deze verschillend advies geeft in herstel en mogelijkheid tot wel/niet kunnen werken. Ook met betrekking met re-integratie. Hoe gaat de bedrijfsarts hiermee om?

Antwoord: De artsenorganisatie KNMG heeft hiervoor werkafspraken geformuleerd. De huisarts gaat over behandelingen zoals medicatie (als de bedrijfsarts daar vragen over heeft dan neemt hij/zij contact op met de huisarts). De bedrijfsarts gaat over werkgeschiktheid en passend werk (als de huisarts daar vragen over heeft dan neemt deze contact op met de bedrijfsarts). Dat loopt in de praktijk best wel goed. Iedereen kent zijn verantwoordelijkheden.

Vraag: Hoe kijken jullie aan tegen de in principe onpartijdigheid van de bedrijfsarts? Is hierbij geen sprake van een probleem? Het bedrijf heeft immers een contract met de Arbodienst.

Antwoord: Dit is een lastige 'wie betaalt bepaalt'. Er is een professioneel statuut waarin de professionele onafhankelijkheid van de bedrijfsarts goed staat beschreven. De beeldvorming is weerbarstig.

Vraag: Over welke geanonimiseerde gezondheidsgegevens mag een bedrijfsarts binnen de kaders van de AVG communiceren met enerzijds arbodienst en anderzijds de werkgever? En op welke manier?

Antwoord: Er mogen geen diagnoses of medische klachten worden gecommuniceerd, wel werkrelatie van klachten en beperkingen. Het poortwachterformulier geeft hiervoor een handvat.

Beroepsziekten

Vraag: Wat gebeurt er nadat een beroepsziekte is gemeld?

Antwoord: Er wordt een jaarlijks rapport met de cijfers en duiding gemaakt en verder worden interessante meldingen nader met de melder besproken en soms uitgewerkt tot een geanonimiseerde casus om ervan te leren. De melding is bedoeld als input om beleid te formuleren.

Vraag: Worden de beroepsziekten met het bedrijf besproken? Zo nee, welke informatie wordt wel met het bedrijf besproken?

Antwoord: Veel bedrijfsartsen geven er de voorkeur aan om met het bedrijf de gesignaleerde werkgebonden aandoeningen te bespreken (een breder begrip dan beroepsziekten). Het gaat om agendering van arbeidsrisico's en de prioritering in de RI&E.

Vangnetregeling en maatwerkregeling

Vraag: Wat is het verschil tussen de vangnetregeling en de maatwerkregeling?

Bij de vangnetregeling sluit de werkgever een contract af met één gecertificeerde arbodienst. Bij de maatwerkregeling bepaalt de werkgever zelf door wie hij zich laat ondersteunen bij het uitvoeren van zijn taken volgens de Arbowet.

Bij de vangnetregeling regelt de werkgever arbozaken via een gecertificeerde arbodienst. De arbodienst kan verschillende kerndeskundigen inzetten die de werkgever ondersteunen bij de taken waar hij zich volgens de Arbowet moet laten bijstaan. Werknemers hebben via de werknemersvertegenwoordiging (OR of personeelsvertegenwoordiging) instemmingrecht bij de keuze van de arbodienst en de inhoud van het contract. Meer informatie over de vangnetregeling op het [Arboportaal](#).

De maatwerkregeling kan alleen worden ingezet als de werkgever voldoet aan twee hoofdvoorwaarden:

1. Er moet overeenstemming zijn met de werknemersvertegenwoordiging: de personeelsvertegenwoordiging (PVT) of ondernemingsraad (OR) moet schriftelijk laten weten akkoord te zijn met de keuze voor de maatwerkregeling, de gekozen contractpartners en de inhoud van de contracten, tenzij de keuze voor maatwerkregeling al in de cao is vastgelegd. Als de regeling via de cao is vastgelegd, is geen overeenstemming nodig.
2. Er moet een contract worden afgesloten met een bedrijfsarts voor bijstand bij de verzuimbegeleiding, aanstellingskeuring en PAGO.

Als aan deze twee voorwaarden niet kan worden voldaan, is de keuze voor de variant van de maatwerkregeling in het bedrijf geen optie. De vangnetregeling is dan automatisch van toepassing. Bedrijven zonder ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen dus geen gebruik maken van de maatwerkregeling, tenzij de cao dat mogelijk maakt. Meer informatie over de maatwerkregeling op het [Arboportaal](#).