

Verplichte onderdelen Basiscontract Arbodienstverlening

Inleiding

In artikel 14 lid 4 stelt de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) het hebben van een overeenkomst tussen werkgever en arbodienstverlener verplicht. Deze overeenkomst wordt het 'Basiscontract Arbodienstverlening' genoemd. In het basiscontract worden werkafspraken gemaakt voor de taken waarvoor de werkgever zich volgens de Arbowet moet laten bijstaan door kerndeskundigen en hoe zij dit op een professionele wijze kunnen doen. De kerndeskundigen zijn de bedrijfsarts, de veiligheidskundige, de arbeidshygiënist en de arbeids- en organisatiedeskundige. De Nederlandse Arbeidsinspectie kan bij het ontbreken van een basiscontract of onderdelen daarvan handhavend optreden.

Overzicht verplichte onderdelen

De werkgever moet zich laten bijstaan bij de uitvoering van de volgende taken:

1. Adviseren bij de verzuimbegeleiding;
2. Toetsen of uitvoeren van de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E);
3. Uitvoeren van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO);
4. Uitvoeren van aanstellingskeuringen (indien van toepassing);
5. Vrije toegang tot de bedrijfsarts ('open spreekuur').

In het basiscontract moeten de volgende punten zijn opgenomen:

6. Aanvragen van een second opinion;
7. Toegang tot de werkplek;
8. Melding beroepsziekten bij Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB);
9. Periodiek overleg en Duurzaam inzetbaarheidsoverleg (DIO);
10. Analyse van bedrijfsongevallen;
11. Klachtenregeling;
12. Procesbewaking.

Als gecertificeerde arbodienst ondersteunen wij (hierna ook te noemen: Opdrachtnemer) de werkgever (hierna ook te noemen: Opdrachtgever) graag bij zijn wettelijk verplichte taken en de genoemde verplichte punten. Partijen spreken hierover dan het volgende af. Deze afspraken zullen, evenals de afspraken over de tarieven etc., integraal onderdeel uitmaken van het Basiscontract Arbodienstverlening.

Toelichting bij taken verzuimbegeleiding

1. Advisering bij verzuimbegeleiding

Opdrachtnemer stelt professionals, waaronder de bedrijfsarts, aan Opdrachtgever beschikbaar ter ondersteuning van de wettelijke verplichtingen van Opdrachtgever als werkgever op het gebied van arbeid, gezondheid, advisering en begeleiding van ziekteverzuim. De bedrijfsarts kan een deel van zijn/haar taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden in de verzuimbegeleiding delegeren aan een andere professional, zoals een inzetbaarheidscoach of praktijkondersteuner bedrijfsarts. Een (basis)arts (zowel een arts in opleiding tot bedrijfsarts als een arts niet in opleiding tot bedrijfsarts) mag alle taken van de bedrijfsarts uitvoeren onder begeleiding en toezicht van een bedrijfsarts. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen met daarin de belangrijkste afspraken en wettelijke termijnen.

Verplichte onderdelen Basiscontract Arbodienstverlening

2. Toetsen en adviseren over de RI&E

Werkgevers in Nederland zijn verplicht om een RI&E te hebben. Opdrachtnemer stelt kerndeskundige(n) beschikbaar om de RI&E te toetsen en daarover te adviseren.

3. Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)

Werkgevers zijn verplicht periodiek de medewerkers een PAGO aan te bieden, werknemers bepalen zelf of zij hiervan gebruik willen maken. Opdrachtnemer zal Opdrachtgever ondersteunen bij het uitvoeren van deze wettelijke taak.

4. Aanstellingskeuringen

Met een aanstellingskeuring wordt de medische geschiktheid van een sollicitant voor het vervullen van een functie onderzocht. Een werkgever mag een werknemer alleen in specifieke, uitzonderlijke gevallen laten keuren. De regels hiervoor komen uit de Wet op de Medische Keuringen. Opdrachtnemer zal (indien nodig) in opdracht van Opdrachtgever aanstellingskeuringen verrichten.

5. Open spreekuur

Opdrachtnemer biedt een open spreekuur aan, zogenaamd preventief spreekuur. De werkgever dient er namelijk voor te zorgen dat de werknemer de bedrijfsarts kan bezoeken als deze vragen heeft over diens gezondheid in relatie tot het werk, ook als de werknemer nog niet verzuimt of klachten heeft. Het preventief spreekuur heeft als doel klachten en verzuim te voorkomen.

6. Second opinion

Als een werknemer twijfelt aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts, dan heeft de werknemer een recht op second opinion van een andere bedrijfsarts. Deze second opinion laat Opdrachtnemer uitvoeren door een bedrijfsarts die niet werkzaam is bij Opdrachtnemer. Opdrachtgever dient medewerkers over deze mogelijkheid te informeren. De terugkoppeling op de second opinion verloopt via de betrokken medewerker en de eerste bedrijfsarts (en niet via Opdrachtgever).

7. Toegang tot de werkplek door de bedrijfsarts

De bedrijfsarts heeft vrije toegang tot iedere werkplek in het bedrijf van Opdrachtgever.

8. Melding beroepsziekten bij Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB)

De bedrijfsarts meldt beroepsziekten aan het NCvB. Opdrachtnemer en Opdrachtgever maken afspraken dat de bedrijfsarts wordt betrokken bij het voorkomen, signaleren en – waar mogelijk – behandelen van beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen.

9. Periodiek overleg en Duurzaam inzetbaarheidsoverleg (DIO)

De werkgever stelt alle relevante informatie met betrekking tot preventie-, verzuim- en re-integratiebeleid van het bedrijf beschikbaar aan de bedrijfsarts/arbodienst. Op basis daarvan wordt gezamenlijk invulling gegeven aan een preventieve bedrijfsgezondheidszorg. De kerndeskundigen moeten kunnen overleggen en samenwerken met de preventiemedewerker en de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging. Met betrekking tot periodiek overleg tussen de bedrijfsarts enerzijds en de preventiemedewerker, de OR of de personeelsvertegenwoordiging anderzijds aangaande het arbeidsomstandighedenbeleid (en hoe gezondheidsklachten te voorkomen) worden overlegmomenten afgesproken. Partijen stellen gezamenlijk de behoefte en frequentie af.

10. Bedrijfsongevallen

In geval van een bedrijfsongeval wordt bij de analyse van het bedrijfsongeval de bedrijfsarts of andere kerndeskundige(-n) ingeschakeld.

11. Klachtenregeling

Opdrachtgever stelt de medewerkers ervan op de hoogte dat zij in geval van klachten over het handelen van medewerkers van Opdrachtnemer of klachten over de inhoud van de dienstverlening, bezwaar kunnen maken. Op welke wijze klachten kunnen worden ingediend, is beschreven in de klachtenregeling van Opdrachtgever. Opdrachtgever stelt de medewerkers ervan op de hoogte dat indien een medewerker het niet eens is met de beslissing over zijn/haar arbeidsongeschiktheid, die is gebaseerd op een advies van Opdrachtnemer, de medewerker een 'deskundigenoordeel' kan aanvragen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

12. Procesbewaking.

Opdrachtgever dient als werkgever de procesbewaking van verzuim en re-integratie goed te regelen. Het gaat dan o.a. om de administratie van het verzuim, om termijnen volgens de Wet verbetering poortwachter en om gegevensuitwisseling met het UWV.

Opdrachtgever kan als werkgever ervoor kiezen om de procesbewaking, inclusief relevante administratieve processen, volledig uit te besteden aan Opdrachtnemer die de deskundige bijstand verleent, maar kan die activiteiten ook zoveel mogelijk zelf verrichten voor zover de organisatie daarop is ingericht. Over of en wat concreet door Opdrachtgever in de procesbewaking wordt overgelaten aan Opdrachtnemer zullen partijen separate schriftelijke afspraken maken.

Verplichte onderdelen Basiscontract Arbodienstverlening

Bijlage 1 Verzuimbegeleiding en advisering:

Een overzicht van de belangrijkste afspraken

Verzuimmelding

Op de eerste dag van het verzuim geeft de werkgever/leidinggevende de verzuimmelding door bij Opdrachtnemer en/of bij de verzuimverzekeraar.

Probleemanalyse

Bij dreigend langdurig verzuim maakt de bedrijfsarts tussen de 6^e en 13^e week van het verzuim, of zoveel eerder als de aard van de problematiek daartoe aanleiding geeft, een probleemanalyse. Indien op basis van de inhoud van de achterliggende problematiek pas na 6 weken verzuim duidelijk wordt dat er sprake is van dreigend langdurig verzuim maakt de bedrijfsarts direct een probleemanalyse en motiveert de verlengde termijn. Wanneer er geen sprake is van dreigend langdurig verzuim wordt de probleemanalyse gemotiveerd uitgesteld tot maximaal 13 weken van het verzuim met de verwachting dat deze niet nodig zal zijn.

Plan van aanpak of bijstelling

Op basis van de probleemanalyse of de bijstelling daarvan maken werkgever en medewerker binnen 2 weken een (bijgesteld) Plan van aanpak. In dit plan staat beschreven wat beiden gaan doen om de medewerker te laten re-integreren. Ook indien een probleemanalyse gemotiveerd wordt uitgesteld moet u een plan van aanpak maken. Blijkt in dit geval dat de re-integratie niet volgens het plan van aanpak verloopt, stelt u Opdrachtnemer hier direct van op de hoogte zodat de bedrijfsarts de medewerker alsnog kan zien en een probleemanalyse kan opstellen. Opdrachtnemer kan - eventueel samen met andere professionals – u ondersteunen. Een kopie wordt door de werkgever beschikbaar gesteld aan de arbodienst of bedrijfsarts. Uiterlijk aan het einde van het eerste ziektejaar evalueren werkgever en medewerker het plan van aanpak en stellen dit zo nodig bij (eerstejaarsevaluatie).

Casemanager Poortwachter

De werkgever en medewerker stellen per individuele verzuimmelding in het Plan van aanpak een 'casemanager Poortwachter' aan. Deze casemanager ondersteunt beide bij het volgen van de juiste stappen in het kader van de Wet verbetering poortwachter en het bewaken van het proces. Hij/zij verzamelt en beoordeelt maar verwerkt géén medische gegevens. Bij Opdrachtnemer kunt u uw Inzetbaarheidscoach inzetten, dit is uw rechterhand op een verzuimdossier tot aan de aanvraag WIA.

Vervolgafspraken plannen

Vervolgafspraken door de bedrijfsarts of praktijkondersteuner bedrijfsarts voor een tussentijdse evaluatie of bijstelling van de probleemanalyse vinden plaats op basis van de inhoud van de achterliggende problematiek. De bedrijfsarts of praktijkondersteuner bedrijfsarts motiveert de frequentie voor de vervolgplanning, en waarom een vervolgafpraak vaker of minder vaak noodzakelijk is. Een mogelijke reden is dat professionele richtlijnen dit voorschrijven.

Aanvraag WIA/ziektewetuitkering bij ziek uit dienst

De bedrijfsarts maakt het actueel oordeel en medisch dossierverslag WIA of voert een spreekuur 'Ziek uit dienst' uit, inclusief het opmaken van een medisch dossierverslag 'Ziek uit dienst'.

Verplichte onderdelen Basiscontract Arbodienstverlening

Duur begeleiding

De advisering door de bedrijfsarts en/of praktijkondersteuner bedrijfsarts wordt voortgezet zolang het dienstverband duurt, ook al is de periode van 104 weken verzuim overschreden. Binnen uw contract zijn er afspraken gemaakt over de betaling van de dienstverlening tot 104 weken. Dienstverlening na 104 weken vindt altijd plaats op basis van nacalculatie, dit uiteraard tenzij hier in uw Basiscontract Arbodienstverlening andersluidende afspraken over zijn gemaakt.

Re-integratie- en herstelmogelijkheden

De bedrijfsarts adviseert over herstel- en re-integratiemogelijkheden en schakelt gericht, op basis van professionele en wettelijke normen, andere professionals in om daarbij te adviseren en te ondersteunen.

Advies bij stagnatie

De bedrijfsarts of praktijkondersteuner bedrijfsarts signaleert tijdig of er sprake is van stagnatie in het herstel van de medische toestand en/of de functionele mogelijkheden en de eventuele werkgebonden en niet-werkgebonden (multicausale) oorzaken daarvan en adviseert over (onderbouwde) interventies.

Overleg met de reguliere zorg

De bedrijfsarts overlegt zo nodig (en uitsluitend na toestemming van de medewerker) met de huisarts of behandelend specialist voor een behandeling in de reguliere zorg of om informatie uit te wisselen. Doel is te komen tot een goed gecoördineerde diagnostiek, behandeling en invulling van werkmogelijkheden. Indien de reguliere zorg dit advies in rekening brengt bij Opdrachtnemer worden deze kosten altijd doorbelast aan de werkgever. De dienst die wij hiervoor in rekening brengen is "doorbelasten curatieve sector".

Informereren/afstemming UWV

De volgende informatie bent u verplicht om zelf aan het UWV te verstrekken:

- ziekmelding als een medewerker na 42 weken nog niet volledig aan het werk is;
- een ziekmelding die binnen de Vangnetregeling vanuit de Ziektewet valt (Van een vangnetsituatie is bijvoorbeeld sprake bij ziekte door zwangerschap of bevalling, ziekte door orgaandonatie of als een werknemer een no-riskpolis heeft);
- een medewerker die ziek uit dienst gaat. U kunt de bedrijfsarts verzoeken een verslag bij ziek uit dienst te laten opmaken.