

## **BIJLAGE 16      Functieprofiel Bedrijfsarts (taken en rol)**

Kernwoorden: adviseur met medische kennis, sterk in mondelinge en schriftelijke communicatie, pro-actief

### **Primaire taken verbonden aan individuele casuïstiek**

1. Vaststellen of er sprake is van ziekte of gebrek
2. Arbeidsmogelijkheden vaststellen en beschrijven
  - Aard en ernst belemmeringen / verloop
  - Wel/niet werk gerelateerd
  - Prognose
3. Adviezen voor zover aan de orde:
  - Interventie(s)
  - Werkplekonderzoek
  - Regres
  - Is 'No Risk' (Ziektewet 29b) aan de orde?
4. Afspraken planning en vervolcontact
  - Planning in het kader Poortwachter/overleg curatieve sector/overleg manager, HRM of anders

### **Taken verbonden aan Wet verbetering Poortwachter**

#### De bedrijfsarts:

- Beschrijft arbeidsmogelijkheden c.q. stelt een FML/IZP op
- Stelt een probleemanalyse op
- Stelt bijstellingen op de probleemanalyse op (terugkoppelingsbrieven na spreekuur)
- Stelt een eerstejaarsevaluatie op
- Stelt een actueel oordeel op

#### De adviezen van de bedrijfsarts:

- Zijn zo concreet mogelijk geformuleerd en niet multi interpretabel
- Dient het contact tussen medewerker en leidinggevende te stimuleren
- Is gericht op stimulering van het probleemoplossend vermogen van medewerker en leidinggevende, laagdrempelige werkhervatting en opbouw in uren en taken.
- Maken duidelijk welke persoonlijke en externe factoren van invloed zijn op het functioneren in werk door een medewerker.

#### **De bedrijfsarts:**

- Is in staat om op basis van eigen bevindingen en raadpleging van medische informatie een beschrijving van de arbeidsmogelijkheden op te stellen en levert deze zo snel mogelijk in het verzuimtraject op.
- Durft in zijn advisering stelling te nemen en daar aan vast te houden.
- Vraagt pro-actief/tijdig informatie op bij (behandelend) specialisten zodat de beeldvorming over de arbeidsmogelijkheden en de prognose hierin snel compleet is.
- Schakelt uiterlijk in maand 9 de re-integratiedeskundige van UWV voor het uitvoeren van een arbeidsdeskundig onderzoek in.
- Vraagt indien nodig uiterlijk in maand 9 een expertise onderzoek aan.
- Draagt zorg voor een goede medische onderbouwing als hij van mening is dat er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid of een urenbeperking.
- Handelt conform de geldende richtlijnen en leidraden bij arbeidsconflicten. Als hij vaststelt dat de communicatie tussen manager en medewerker stroef verloopt adviseert de bedrijfsarts om snel een bemiddelaar of vertrouwenspersoon aan te stellen.

#### **Profiel bedrijfsarts**

- Deelt de visie 'verzuim is gedrag' en handelt hiernaar;

Definitieve versie

- Kent en kan vloeiend schakelen tussen de verschillende modellen in verzuimbeheersing (medisch, belasting-belastbaarheids- en gedragsmodel) waarbij het gedragsmodel leidend is;
- Heeft een proactieve opstelling bij individuele gevalsbehandeling en bij het signaleren van knelpunten op organisatieniveau;
- Beheerst de kunst van het vragen stellen;
- Heeft een transparante werkwijze, dat wil zeggen: manager en de medewerker worden door de bedrijfsarts zo volledig en objectief mogelijk geïnformeerd over mogelijke interventies en over de te verwachten kosten en baten hiervan;
- Kan zich met tact onafhankelijk opstellen tussen medewerker en leidinggevende en een balans vinden tussen het belang van de werkgever en medewerker;
- Kan aan de hand van een gedegen probleemanalyse een onafhankelijk oordeel geven over de arbeidsmogelijkheden van een medewerker en stimuleert een zo spoedig mogelijke terugkeer op het werk;
- Geeft in beginsel geen advies over werkhervatting in percentages en uren maar geeft wel altijd een advies over de arbeidsmogelijkheden van een medewerker en de prognoses hierin; stimuleert het gesprek hierover tussen medewerker en leidinggevende;
- Is een professionele gesprekspartner voor alle niveaus (zowel operationeel als strategisch) in de organisatie en is in staat op verschillende niveaus van de organisatie helder en praktisch te adviseren over het verzuimbeleid en het gezondheidsbeleid (preventie). Signaleert trends en beleidsmatige aandachtspunten voor de organisatie;
- Kan en wil in een multidisciplinair team werken (bedrijfsarts, re-integratiedeskundige, BMW, bedrijfsfysiotherapeut, bedrijfspsycholoog,)
- Verwijst in principe door naar de preferred providers die UWV heeft gecontracteerd. Wordt hiervan afgeweken, dan is dat altijd in overleg met HRM Arbo van UWV;
- Levert een aantoonbare bijdrage aan het beperken van het verzuim;
- Maakt zichzelf zoveel mogelijk overbodig door aan te sturen en te coachen naar eigen regie, waarbij de afspraken gemaakt worden door leidinggevende en medewerker.

### **Uitvoering in de praktijk**

De bedrijfsarts is zich bewust van de belangrijke rol die hij heeft bij het oplossen van verzuimproblematiek. In basis is deze problematiek onderwerp van gesprek tussen medewerker en manager. Richtinggevende en perspectief biedende mondelinge en schriftelijke adviezen van de bedrijfsarts zijn hierbij echter onmisbaar en relevant. De relevantie zit in het gegeven dat ze medewerker en manager houvast moeten bieden om vervolgens zelfstandig een re-integratieplan op te kunnen stellen en uit te voeren. Zij kunnen zich hierbij desgewenst nader laten adviseren door de HRM adviseur of re-integratiedeskundige.

De mondelinge adviezen van de bedrijfsarts dienen zo veel mogelijk gepaard te gaan met een heldere probleemanalyse op schrift, beschrijving van de arbeidsmogelijkheden en prognoses over het verloop hiervan. Deze analyse wordt uiterlijk in week 6 van het verzuim door de bedrijfsarts opgeleverd. Op deze wijze wordt geborgd dat alle betrokkenen op een lijn blijven zitten en er tijd- en taakgericht gere-integreerd kan worden.

Het is altijd mogelijk dat zich tijdens het re-integratietraject nieuwe ontwikkelingen of vraagstukken voordoen. Deze kunnen dan na samenspraak tussen medewerker en manager in de vorm van een vraagstelling voorgelegd worden aan de bedrijfsarts. Hierop kan eventueel een vervolgesprek of 3 gesprek tussen bedrijfsarts, medewerker en manager plaatsvinden. De bedrijfsarts komt vervolgens bij de 45<sup>e</sup> week van verzuim weer in beeld om de eerstejaarsevaluatie uit te voeren. Mocht het verzuim voort blijven duren en een WIA aanvraag ingediend gaan worden dan stelt de bedrijfsarts in week 87 van het verzuim een actueel oordeel op.

De bedrijfsarts opereert niet als solist maar stelt zich als teamspeler op. Hij vormt samen met de HRM adviseur, re-integratiedeskundige en inzetbaarheidscoach, een team dat zichtbaar en voelbaar voor het management beschikbaar staat voor vraagstukken op het gebied van verzuim-, en gezondheidsmanagement.

Naast de advisering die verbonden is aan verzuim casuïstiek krijgt en neemt de bedrijfsarts tijd om adviezen op preventief vlak te geven. Hij richt zich hierbij op de managementteams van de organisatieonderdelen waarvoor hij werkzaam is. De invulling hiervan kan plaatsvinden in de vorm van deelname aan een MT overleg waarbij gezondheidsthema's besproken worden. Daarnaast kunnen medewerkers van UWV uiteraard gebruik maken van het zogeheten Open Spreekuur bij de bedrijfsarts. Deze aanvragen kunnen medewerkers, ook als zij niet verzuimen, zelf maken met het afsprakenbureau, zonder tussenkomst van de leidinggevende.

Definitieve versie