

Leidraad vangnetregeling en maatwerkregeling

Toolkit voor werkgevers en werknemers

Versie 15 september 2015

Waarom deze leidraad?

Iedere organisatie heeft te maken met andere vragen en problemen op het gebied van arbeidsomstandigheden, verzuim, preventie en duurzaam inzetbaarheid beleid. Dit beleid wordt gebaseerd op de specifieke arbeidsrisico's en doelstellingen van de organisatie. De ondersteuning wordt door deskundigen uitgevoerd, waarbij de werkgever in alle gevallen de regie kan voeren over dit beleid. Vanzelfsprekend wel binnen de grenzen van de wet- en regelgeving

Met deze leidraad bieden wij werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers handvatten om te komen tot de keuze voor de inrichting van het arbo- en verzuimbeleid. Eerst worden de verantwoordelijkheden van de werkgever toegelicht en een aantal begrippen verhelderd. Daarna worden de regelingen toegelicht waaruit organisaties kunnen kiezen en wordt een aantal overwegingen meegegeven om te komen tot een verantwoorde keuze voor de invulling binnen de eigen organisatie en de keuze voor de vangnetregeling dan wel de maatwerkregeling. Binnen beide regelingen is een meer of minder sterke mate van eigen regie mogelijk. De reikwijdte van eigen regie wordt toegelicht.

In het tweede deel worden de wettelijke spelregels en de uitwerking hiervan in de praktijk uiteengezet. Afsluitend is een korte checklist opgenomen.

Verantwoordelijkheden werkgever

Werkgevers wensen in toenemende mate een vorm van regievoering bij arbodienstverlening en dan vooral bij de verzuimaanpak. Zorg voor goede arbeidsomstandigheden, zorg voor de medewerkers en hun inzetbaarheid behoren tot de basisverantwoordelijkheden van een werkgever. Vanzelfsprekend in nauwe samenspraak met de werknemers(vertegenwoordiging). Het vraagt hoe dan ook om 'eigenaarschap' van de werkgever.

Zij zijn daarnaast verantwoordelijk voor de loondoorbetaling bij ziekte, moeten vaak kosten maken bij langdurige arbeidsongeschiktheid (o.a. de gedifferentieerde WGA premie) en willen daarom ook invloed uit kunnen oefenen op het beleid en de invulling van de verzuimbegeleiding in de praktijk. Op die manier hopen werkgevers kosten te beperken en eventuele loonsancties te voorkomen.

Om deze verantwoordelijkheid goed op te pakken moet er veel geregeld worden. Dat begint met de keuze van de wijze waarop het arbo- en verzuimbeleid binnen de organisatie wordt georganiseerd. Welke werkwijze sluit aan bij het HR-beleid in de organisatie, welke kennis en personele capaciteit is in huis om de uitvoering te begeleiden en voor welke professionele ondersteuning wordt gekozen? Ook de afstemming met de werknemersvertegenwoordiging is van groot belang voor het draagvlak van het beleid en is wettelijk verplicht.

Relevante begrippen

Verplichte activiteiten en kerndeskundigen

Alle werkgevers zijn verplicht om voor een aantal activiteiten deskundige ondersteuning in te schakelen. Het betreft:

1. bijstand bij verzuimbegeleiding;
2. toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en daarover adviseren;
3. uitvoeren van arbeidsgezondheidskundig onderzoek (ook wel PAGO of PMO genoemd);
4. het uitvoeren van aanstellingskeuringen (indien van toepassing).

Drie van de vier verplichte activiteiten moeten in ieder geval door een bedrijfsarts worden uitgevoerd: de verzuimbegeleiding, het arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PMO/PAGO) en de aanstellingskeuringen. Het toetsen van en adviseren over de RI&E moet gebeuren door één van de kerndeskundigen.

Binnen de Arbowet is sprake van vier kerndeskundigen, te weten: de bedrijfsarts¹, arbeidshygiënist, veiligheidskundige en arbeids- en organisatiekundige. De werkgever is verplicht om één of meerdere van de wettelijke kerndeskundigen in te schakelen. Welke kerndeskundige(n) is afhankelijk van de arbeidsrisico's binnen de organisatie.

Twee regelingen: overeenkomsten en verschillen

Op 1 juli 2005 is de Arbowet aangepast en heeft de werkgever meer keuzemogelijkheden gekregen ten aanzien van de deskundige ondersteuning. De verplichtingen voor het inschakelen van de deskundige bijstand zijn dezelfde gebleven. De werkgever heeft echter vanaf dat moment twee opties voor bijstand bij de vier in de Arbowet verplichte activiteiten: de vangnetregeling (een gecertificeerde arbodienst) en de maatwerkregeling (zelfstandige kerndeskundigen). Daarnaast is de werkgever vanaf 1 juli 2005 verplicht meer zaken rond preventie intern in de organisatie te regelen, o.a. door het aanstellen van preventiemedewerkers.

Er is een aantal duidelijke verschillen tussen de twee regelingen, deze worden onder 2.4 en 2.5 toegelicht. Maar er zijn ook verantwoordelijkheden die in beide regelingen van toepassing zijn.

Preventie

Zowel in de maatwerkregeling als de vangnetregeling is de werkgever verplicht om preventietaken aan werknemers toe te kennen. Dit wordt vaak vertaald in het aanstellen van een of meerdere preventiemedewerkers in de organisatie. De preventiemedewerker houdt zich bezig met maatregelen gericht op de veiligheid en gezondheid binnen de organisatie. Elke werkgever moet ten minste één werknemer aanwijzen die de preventietaken vervult. Verplichte taken zijn o.a. meewerken aan opstellen van een risico inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en samenwerken met de OR of personeelsvertegenwoordiging op het gebied van het arbeidsomstandighedenbeleid. De preventiemedewerker kan een vaste medewerker zijn die deze functie ernaast doet. Bij kleine bedrijven (tot 25 medewerkers) mag ook de directeur als preventiemedewerker optreden. De rol van de preventiemedewerker wordt steeds belangrijker. Deze rol zal naar verwachting ook wijzigen met de ingediende wetswijziging van de Arbeidsomstandighedenwet die mogelijk medio 2016 van kracht wordt.

¹ Met een bedrijfsarts wordt bedoeld een bedrijfsarts die in het BIG-register is opgenomen.

Procesbewaking

De werkgever moet de procesbewaking van verzuim en re-integratie goed 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. De werkgever kan kiezen om de procesbewaking, inclusief relevante administratieve processen volledig uit te besteden aan de partij die de deskundige bijstand verleent, maar kan die activiteiten ook zoveel mogelijk zelf verrichten voor zover de organisatie daarop is ingericht.

Afstemming en samenwerking

De werkgever dient er altijd voor te zorgen dat de genoemde kerndeskundigen kunnen samenwerken met interne deskundigen (zoals preventiemedewerkers) en met door de werkgever gecontracteerde andere externe partijen die adviseren over arbeidsomstandigheden, preventie en verzuim.

Privacy

De privacy van werknemers dient goed beschermd te zijn, zowel in geval van ziekte als in het kader van preventieve activiteiten. Dit vraagt de nodige zorg van alle betrokken partijen. Werkgevers hebben extra verplichtingen, omdat zij geen gezondheidsgegevens van werknemers mogen verwerken. Dit vergt zorgvuldige instructie aan degenen die binnen de organisatie betrokken zijn bij preventie en verzuim en het stelt hoge eisen aan de geautomatiseerde systemen waarin de personeelsadministratie is vastgelegd.

De twee regelingen nader toelicht

Vangnetregeling

Bij toepassing van de vangnetregeling sluit de werkgever een contract met een wettelijk gecertificeerde arbodienst. Hij doet dit in ieder geval voor bijstand bij de verzuimbegeleiding, deskundige bijstand bij de risicoinventarisatie- en evaluatie (RIE) en keuringen (aanstellingskeuringen en Periodiek Arbeid Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO)).

Een wettelijk gecertificeerde arbodienst kan alle wettelijk verplichte kerndeskundigen (bedrijfsarts, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiekundige en veiligheidskundige) inschakelen en deze kunnen multidisciplinaire ondersteuning aan werkgever en werknemers bieden. Daarnaast werken binnen arbodiensten andere professionals zoals bedrijfsmaatschappelijk werkers, arbeidsdeskundigen, psychologen, verpleegkundigen, juristen, etc.

Binnen de vangnetregeling worden de administratieve processen rond het verzuim, inclusief het vastleggen van gegevens in een geautomatiseerd systeem, meestal door de werkgever uitbesteed aan de arbodienst.

Werkgever en werknemersvertegenwoordiging kunnen op basis van eigen motieven kiezen voor toepassing van de vangnetregeling. Naast deze bewuste keuze is het zo dat wanneer een organisatie niet voldoet aan de eisen van de maatwerkregeling, automatisch de vangnetregeling van toepassing is. De werknemersvertegenwoordiging heeft instemmingsrecht bij toepassing van de vangnetregeling en bij de keuze van de gecertificeerde arbodienst.

Gecertificeerde arbodiensten moeten voldoen aan strenge eisen en worden door een externe onafhankelijke auditor jaarlijks getoetst op basis van wettelijke en andere aanvullende eisen. Het gaat dan niet alleen om vakbekwaamheid, maar bijvoorbeeld ook over omgaan met privacygevoelige gegevens en beveiliging van automatiseringssystemen. Arbodiensten kunnen hun certificaat verliezen als zij niet voldoen aan die eisen. Informatie over de wettelijk certificatieregeling is terug te vinden via:

- <http://www.sbca.nl/Info-voor-arbodiensten/Certificatieregeling>
- http://wetten.overheid.nl/BWBR0008587/Bijlagellb/geldigheidsdatum_14-01-2015

Maatwerkregeling

Binnen de maatwerkregeling organiseert de werkgever de in te schakelen kerndeskundigen zelf. De werkgever kan met overeenstemming van de werknemersvertegenwoordiging gerichte contracten afsluiten met kerndeskundigen (tenminste met een bedrijfsarts voor bijstand bij verzuimbegeleiding en de andere wettelijk verplichte taken) en zelf kiezen met wie hij daarvoor samenwerkt en hoe dit intern wordt georganiseerd. Naast het inschakelen van kerndeskundigen betekent het in veel gevallen ook het beschrijven van werkprocessen, het inregelen van werkprocessen en systemen en intern opleiden van mensen om de coördinerende rollen te vervullen. Dat maakt dat de maatwerkregeling in de praktijk vooral wordt toegepast in grotere organisaties.

Er moet bij toepassing van de maatwerkregeling worden voldaan aan twee hoofdvoorwaarden:

1. Overeenstemming met de werknemersvertegenwoordiging (OR, personeelsvertegenwoordiging) of via de CAO over de wijze van uitvoering van het arbo- en verzuimbeleid met toepassing van de maatwerkregeling. Deze overeenstemming betekent meer dan het bekende instemmingsrecht. De werkgever heeft met de werknemersvertegenwoordiging overeenstemming over het beleid en de uitvoering van het arbo- en verzuimbeleid. Deze overeenstemming moet schriftelijk zijn vastgelegd. Indien geen overeenstemming wordt bereikt, is een maatwerkregeling niet mogelijk en valt de werkgever automatisch terug op de vangnetregeling.
2. Een contract met een bedrijfsarts voor bijstand bij de verzuimbegeleiding, aanstellingskeuring en PAGO. Dit kan door deze in dienst te nemen, door deze extern in te huren of via een arbodienst in te schakelen. Ook combinaties van deze opties zijn mogelijk.

Werkgevers hebben soms te veel aandacht voor verzuimreductie en te weinig voor preventie. De effectiviteit van de maatwerkregeling wordt bepaald door de samenwerking en communicatie tussen de werkgever, de werknemer en dienstverlener(s) die wordt ingeschakeld.

Binnen de maatwerkregeling is het waarborgen van de privacy van de werknemer een speciaal aandachtspunt. Er moet exact beschreven worden in welke registraties, op welke manier, op basis van welke grondslag en met welk doel de werkgever persoonsgegevens (ook privacygevoelige gegevens) van werknemers vastlegt in personeelsregistraties. De werkgever moet deze personeelsregistraties aanmelden bij het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP). Dit geldt dus ook voor een door de werkgever aan de bedrijfsarts beschikbaar gesteld elektronisch dossier, waarin de arts gezondheidsgegevens van contacten met werknemers vastlegt. Het spreekt voor zich dat de toegang tot en de beveiliging van een dergelijk systeem aan hoge eisen moet voldoen. Recent heeft het CBP de eisen waaraan een elektronisch dossier moet voldoen verder aangescherpt. Meer informatie is te vinden via http://www.oval.nl/images/Persbericht_CBP.pdf

Om toepassing van de maatwerkregeling te implementeren en te begeleiden is het van belang dat er voldoende deskundigheid en projectmanagement in de organisatie beschikbaar zijn. Deze afweging moet ook door de OR of personeelsvertegenwoordiging meegenomen worden in een voorstel voor toepassing van de maatwerkregeling.

Maatwerk

In de praktijk ontstaat regelmatig verwarring over het gebruik van de termen maatwerk en de maatwerkregeling. Het leveren van maatwerk is echter zowel binnen de maatwerkregeling als de vangnetregeling uitgebreid mogelijk. De werkgever moet in ieder geval de wettelijk verplichte en adequate zorg bieden. Voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers, goed werkgeverschap en goed werknemerschap is meestal meer nodig dan het minimum.

De werkgever kan in beide regelingen aanvullende diensten inkopen, zoals werkplekonderzoek, trainingen verzuimbegeleiding, fysieke training en individuele coaching. Ook wordt vaak gekozen voor aanvullende diensten op het gebied van preventie en om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Het is een kwestie van goede afspraken maken met partijen die passen bij de visie van de organisatie.

Eigen regie in de praktijk

De laatste jaren doet het 'eigen regiemodel' steeds meer opgeld. Het 'eigen regiemodel' wordt vaak synoniem verklaard met de maatwerkregeling, maar dat is niet juist. Het model kent in de praktijk verschillende verschijningsvormen. Het nemen van regie en daarmee van eigenaarschap en verantwoordelijkheid is zowel in de vangnet- als maatwerkregeling aan de orde.

In de dagelijkse praktijk betekent het begrip 'eigen regie' meestal dat de werkgever wenst dat leidinggevenden beter in staat zijn hun medewerkers te begeleiden bij verzuim en duurzame inzetbaarheidvraagstukken. Dit leidt meestal tot de volgende ontwikkelstappen:

- *Ontwikkelprogramma voor leidinggevenden* waarbij zij meer kennis en vaardigheden ontwikkelen om een kwalitatieve en tijdige dialoog aan te gaan met hun medewerkers gericht op oplossingen en het stimuleren van een actieve bijdrage door de werknemer zelf.
- *Afspraken met de dienstverlener* (Arbodienst/bedrijfsarts) over de samenwerkingsrelatie met leidinggevenden. Vanzelfsprekend is het belangrijk dat de Arbodienst/bedrijfsarts de rol van de leidinggevende niet overneemt, maar de werknemer en leidinggevende coacht om hun eigen rol juist te nemen. In praktische zin betekent dit vaak dat expliciete afspraken worden gemaakt dat de leidinggevende de bedrijfsarts voor een spreekuur informeert over zijn eigen plan van aanpak en specifieke vraagstelling aan de bedrijfsarts.

Soms bedoelen werkgevers ook dat het wenselijk is dat werknemers meer kennis en vaardigheden ontwikkelen om gezonde keuzes te maken bij verzuim en duurzame inzetbaarheidsvraagstukken van de werknemers zelf. Dit wordt meestal ondersteund met een ontwikkelprogramma voor werknemers, zodat zij in staat worden gesteld deze kennis en vaardigheden te verwerven.

Waar gaat het mis?

Sinds de invoering van de maatwerkregeling zijn allerlei vormen van eigen regie ontstaan, die soms strijdig zijn met wettelijke bepalingen. Hierna volgen enkele voorbeelden van situaties waarin niet wordt voldaan aan de wettelijke bepalingen, met alle risico's van dien.

- Een veelvoorkomende vorm is dat de werkgever bij ziekteverzuim geen bedrijfsarts inschakelt, maar zelf een inschatting maakt van de situatie op basis van (medische) informatie die hij van de werknemer heeft verkregen.

Voorbeeld:

Een werknemer is overspannen geworden omdat hij gedurende een langere periode overbelast is geweest vanwege het ontslag van een collega in dezelfde functie. De werkgever voelt zich mede verantwoordelijk voor de ontstane situatie en wil dat de werknemer de eerste twee maanden met rust wordt gelaten. Er wordt in dit geval ingegaan tegen de Wet verbetering poortwachter waarin een gesprek over werk en mogelijkheden zijn opgenomen. Bovendien is uit onderzoek bekend dat aangepast werken een belangrijke bijdrage levert aan herstel van functioneren. En hoe langer de werknemer niet werkt, hoe kleiner de kans op terugkeer naar werk. Dat kan bij een WIA-beoordeling leiden tot een loonsanctie van het UWV die kan oplopen tot aanvankelijk een schadebedrag van een jaarsalaris en in een later stadium eventueel de kosten van een gedifferentieerde WGA premie gedurende 10 jaar. Bovendien wordt de werknemer zo professionele zorg en begeleiding onthouden.

- Door de werkgever wordt soms voor de eerste selectie van het verzuim van medewerkers een externe partij ingeschakeld, die telefonisch contact heeft met de werknemer en aan de werkgever meldt wanneer inzet van de bedrijfsarts zinvol is.

Voorbeeld:

De bedrijfsarts wordt pas zes weken na de verzuimmelding ingeschakeld. Het gevolg is dat de probleemanalyse niet tijdig (binnen zes weken) kan worden uitgevoerd. Deze aanpak past niet bij wat in wet- en regelgeving (Wet verbetering poortwachter) is vastgelegd. Ook hier dreigt onnodig lang verzuim en een loonsanctie van het UWV.

- De werkgever bepaalt zelf de frequentie van het contact van de zieke medewerker met de bedrijfsarts.

Voorbeeld:

De bedrijfsarts krijgt de opdracht om de medewerker niet vaker te zien dan eenmaal per zes weken. Deze aanpak past niet bij wat in wet- en regelgeving (Regeling procesgang 1e en 2e ziektejaar en Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter) is vastgelegd. De werkgever moet de bedrijfsarts in staat stellen om volgens professionele normen te handelen. Dat betekent dat de bedrijfsarts ingeschakeld moet worden op basis van de aard van de achterliggende medisch problematiek. Zo geldt dat een eerste spreekuurcontact bij psychische klachten en rugklachten rond de derde verzuimweek dient plaats te vinden en bij een arbeidsconflict met een ziekmelding nog eerder.

- Verzuimgegevens, inclusief medische gegevens, worden verwerkt en opgeslagen in eigen IT-systemen, waarbij ook medewerkers van het bedrijf toegang hebben tot privacygevoelige en medische gegevens. Dit is in strijd met de privacywet en het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) kan forse boetes uitdelen bij een geconstateerde overtreding.

- De verzuimbegeleiding wordt door werkgever uitbesteed aan interne of externe casemanagers die soms medische informatie verzamelen, terwijl ze daartoe niet bevoegd zijn, omdat ze niet werkzaam zijn onder de directe verantwoordelijkheid van een bedrijfsarts.

Met het overtreden van privacyregels wordt de werknemer schade berokkend. De werkgever vervult zijn rol als goed werkgever onvoldoende en loopt risico's die bijvoorbeeld kunnen leiden tot imagoschade en boetes van het CBP, die fors kunnen oplopen.

Overwegingen en tips bij te maken keuzes

Uiteindelijk maakt de werkgever, met instemming van of overeenstemming met zijn werknemersvertegenwoordiging de keuze over de inrichting van het preventie, verzuim en re-integratiebeleid en het werken volgens de maatwerkregeling of de vangnetregeling. Om tot een gefundeerde keuze te komen kan een aantal overwegingen een rol spelen.

Eigenaarschap

Het is van belang dat werkgevers bewuste keuzes maken ten aanzien van de verzuimbegeleiding en het arbeidsomstandighedenbeleid binnen hun organisatie. Sommige werkgevers denken dat met het afsluiten van het contract met een arbodienst alles goed is geregeld en zijn niet of nauwelijks bij de uitvoering betrokken. Dit is een gemiste kans, ook om beleid op verzuimbegeleiding, arbeidsomstandigheden, preventie en duurzame inzetbaarheid van medewerkers integraal onderdeel te laten zijn van het HR-beleid.

Beschikbare deskundigheid

Grote organisaties hebben soms zelf al veel deskundigheid op verzuim- en arbobeleid in huis en/of hebben kerndeskundigen zelf in dienst. Bij het maken van afspraken over deskundige, externe bijstand is het van belang om complementariteit te zoeken en geen deskundigheid voor het uitvoeren van eigen arbo- en verzuimbeleid in te huren, die al binnen de eigen organisatie beschikbaar is.

Toepassing van de maatwerkregeling vergt de nodige kennis en expertise van de werkgever. Zo moet de werkgever projectmanagement voeren en zelf deskundigheid organiseren, processen uitwerken, samenwerking tussen deskundigen faciliteren en de privacy borgen. Wanneer men onvoldoende op de hoogte is van het complex van wet- en regelgeving of niet de juiste expertise in huis heeft, wordt een onvolwaardig arbo- en verzuimbeleid neergezet.

Aandacht voor preventie

Preventie is van belang. Wanneer onvoldoende wordt nagedacht over een breed arbo- en preventiebeleid en de focus eenzijdig wordt gelegd op het terugdringen van verzuim, kan dit - zeker op termijn - negatieve consequenties hebben voor de inzetbaarheid van medewerkers en leiden tot uitval (zie ook de toelichting over preventie op pagina 3).

Privacy

Voorkom risico's op het gebied van privacy en datalekken. Deze risico's worden vergroot omdat interne en externe onafhankelijke audits op het uitgevoerde beleid en compliance van dit beleid vaak ontbreken. Compliance wil zeggen dat een organisatie de wetten en regels aantoonbaar naleeft.

Kosten

Het is belangrijk om alle kosten op een rijtje te zetten. Daarbij is het niet per definitie zo dat toepassing van de maatwerkregeling goedkoper is dan de vangnetregeling. Vergeten wordt bijvoorbeeld dat in dat geval de werkgever tijd moet faciliteren en financieren voor afstemming tussen de verschillende deskundigen, die immers niet allemaal werkzaam zijn binnen één organisatie. Daarnaast moet intern projectmanagement worden gevoerd waarvoor ook kosten worden gemaakt.

Tips

- ✓ Zorg ervoor dat de keuzes aansluiten bij het eigen HR-beleid, arbeidsrisico's en organisatiedoelstellingen.
- ✓ Betrek de werknemersvertegenwoordiging bij het maken van de keuzes en het invullen van het beleid.
- ✓ Deskundigen kunnen werkgevers wegwijs kunnen maken in de wettelijke eisen en ondersteuning bieden bij de uitvoering van diensten passend bij de organisatie.
- ✓ Zorg ervoor dat leidinggevenden goed zijn toegerust voor het uitvoeren van hun rol. Dit betekent regelmatig relevante training en coaching aanbieden.
- ✓ Borg het veilig opslaan, uitwisselen en bewaren van medische en persoonlijke gegevens.
- ✓ Zorg er voor dat kerndeskundigen als team voor de organisatie kunnen functioneren.
- ✓ Schakel preventiemedewerker(s) in om uw beleid mee vorm te geven en de preventieve rol te versterken.
- ✓ Maak een zorgvuldige analyse van de voors en tegens van de verschillende mogelijkheden.
- ✓ Maatwerk is altijd mogelijk: zowel bij toepassing van de vangnetregeling als maatwerkregeling.

De spelregels op een rij

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	12
2.	Deel A: Kerndeskundigen, vangnet- en maatwerkregeling	12
2.1.	Inschakelen van kerndeskundigen	12
2.2.	Voorwaarden voor de keuze: vangnet- of maatwerkregeling	13
2.2.1.	De maatwerkregeling.....	13
2.2.2.	De vangnetregeling	13
3.	Deel B: Arbeidsomstandighedenbeleid	14
3.1.	Voert de preventiemedewerker zijn taken uit?	14
3.2.	Weten werknemers hoe zij veilig en gezond kunnen werken?	14
3.3.	Is er een arbeidsomstandighedenbeleid en wordt dit beleid geregeld bijgesteld?	15
4.	Deel C: Samenwerking en overleg.....	16
4.1.	Is samenwerking en overleg georganiseerd?	16
4.2.	Is de toegang tot deskundigen en de bedrijfsarts geregeld?	16
5.	Deel D: RI&E en PAGO.....	17
5.1.	Is er een erkende en actuele RI&E met een daarbij horend plan van aanpak?	17
5.2.	Heeft uw organisatie een PAGO-beleid?.....	18
6.	Deel E1: Ziekteverzuimbegeleiding: bedrijfsarts, arbodienst	20
6.1.	Meldt werkgever alle ziekmeldingen binnen één week bij de bedrijfsarts of arbodienst?	20
6.2.	Wordt de bedrijfsarts uiterlijk zes weken na de ziekmelding ingeschakeld voor de probleemanalyse?.....	20
6.3.	Heeft de bedrijfsarts een zelfstandige verantwoordelijkheid voor tussentijdse evaluaties?	20
6.4.	Maakt de bedrijfsarts bij de WIA-aanvraag of 'Ziek uit dienst' de vereiste stukken op?	20
6.5.	Adviseert bedrijfsarts over werkhervatting, herstel- en interventiemogelijkheden?	21
6.6.	Is afgesproken waarover de bedrijfsarts inhoudelijk adviseert bij werkhervatting?	21
6.7.	Adviseert de bedrijfsarts volgens professionele richtlijnen inclusief overleg met de behandelaar? ...	22
7.	Deel E2: Ziekteverzuimbegeleiding: werkgever en werknemer	23
7.1.	Zijn de noodzakelijke stappen uit de Wvp in het werkproces verankerd?	23
7.2.	Wordt een casemanager Poortwachter aangewezen?.....	24
8.	Deel F: Advies bedrijfsarts bij beroepsziekten	25
8.1.	Adviseert de bedrijfsarts over beroepsgebonden aandoeningen en beroepsziekten?	25
9.	Deel G: Medische dossiers en privacy	26
9.1.	Is bij verandering van bedrijfsarts de overdracht van lopende verzuimdossiers beschreven?	26
9.2.	Is in de werkafspraken opgenomen hoe de bedrijfsarts het medisch dossier beheert?	26
9.3.	Is afgesproken hoe de werkgever en dienstverlener omgaan met persoonsgegevens?	27
9.4.	Wanneer niet-artsen bij de werkgever medische gegevens verwerken namens de bedrijfsarts	28
9.5.	Worden de wettelijke termijnen voor bewaren en vernietigen van verzuimgegevens gevolgd?	28
10.	Deel H: Overige afspraken	29
10.1.	Heeft de bedrijfsarts of arbodienst een klachtenregeling beschikbaar gesteld?	29
10.2.	Heeft de werkgever voldoende tijd beschikbaar gesteld aan de arbodienst of bedrijfsarts?	29
10.3.	Heeft de bedrijfsarts of arbodienst afspraken gemaakt over advisering over het arbobeleid?	29
11.	Deel I: Compliance: voldoen aan wetten en regels	30
11.1.	Vangnetregeling of maatwerkregeling	30
11.2.	Speciaal: uitleg over het begrip 'casemanager'	30
11.3.	De belangrijkste wetten en regels	30
11.4.	Compliancemanagement, beveiliging en verzuimvolgsystemen	31
	BIJLAGE: Samenvatting: checklist.....	33

1. Inleiding

Het regelen van preventie, arbo- en verzuimbeleid kan een werkgever afspreken via toepassing van de zogenaamde vangnet- of maatwerkregeling. Deze regelingen zijn verankerd in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Daarnaast zijn er diverse wetten en regels waaraan werkgevers en werknemers zich moeten houden bij de inrichting van het preventie-, arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid.

Wat zijn dan de spelregels waar de werkgever en werknemersvertegenwoordiging rekening mee moet houden?

In deze leidraad bieden wij een overzicht van de brede wettelijke context. Zodat de werkgever en haar werknemersvertegenwoordiging, rekening houdende met de wettelijke spelregels, een doeltreffend beleid kunnen maken en uitvoeren.

2. Deel A: Kerndeskundigen, vangnet- en maatwerkregeling

2.1. Inschakelen van kerndeskundigen

Wettelijke context

Arbowet artikel 14 lid 1 en artikel 14a lid 2

Arbobesluit Afdeling 2, artikel 2.7

De basis voor het inschakelen van kerndeskundigen bij diverse wettelijke taken is verankerd in de Arbowet. Het gaat dan om advies van en ondersteuning door de zogenoemde vier kerndeskundigen: de bedrijfsarts, de arbeidshygiënist, de veiligheidskundige en de arbeid- en organisatiedeskundige.

Het gaat om de volgende verplichtingen:

- bijstand bij verzuimbegeleiding;
- uitvoeren van arbeidsgezondheidskundig onderzoek (ook wel PAGO of PMO genoemd);
- het uitvoeren van aanstellingskeuringen (indien van toepassing);
- toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en daarover adviseren.

De eerste drie taken behoren tot het domein van de bedrijfsarts. Het toetsen van de RI&E kan door de bedrijfsarts, maar net zo goed door de arbeidshygiënist, veiligheidskundige of arbeid- en organisatiedeskundige worden uitgevoerd. Dit hangt onder meer samen met de risico's die in uw RI&E staan. De werkgever moet altijd een contract hebben met minimaal één bedrijfsarts. Afhankelijk van de werkzaamheden en risico's in de organisatie worden ook andere kerndeskundigen ingeschakeld.

De verwachting is dat in de loop van 2016 een nieuwe wettelijke bepaling wordt toegevoegd. Het gaat om de verplichting om een preventief spreekuur aan te bieden aan de werknemer.

2.2 Voorwaarden voor de keuze: vangnet- of maatwerkregeling

Wettelijke context

In de Arboret is de vangnetregeling beschreven in artikel 14a en de maatwerkregeling in artikel 14.

In artikel 14 is bij de maatwerkregeling ook het overeenstemmingrecht geregeld.

Instemmingsrecht bij toepassing van de vangnetregeling is geregeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) artikel 27. Het instemmingsrecht is geen echt vetorecht voor de werknemersvertegenwoordiging. De werkgever kan de kantonrechter om vervangende toestemming verzoeken. Het overeenstemmingrecht bij de keuze voor de maatwerkregeling is daarentegen absoluut.

Als de werknemersvertegenwoordiging het er niet mee eens is, gebeurt het ook niet.

2.2.1. De maatwerkregeling

Bestaat de wens de maatwerkregeling te gaan toepassen? Dan moet de werkgever voldoen aan twee hoofdvoorwaarden:

1. *Overeenstemming met de werknemersvertegenwoordiging* (OR, personeelsvertegenwoordiging of via de cao) over de toepassing van de maatwerkregeling is absoluut noodzakelijk. Komt de werkgever met werknemersvertegenwoordiging tot overeenstemming over de uitvoering van het arbo- en verzuimbeleid en de in te schakelen kerndeskundigen, dan wordt dit schriftelijk vastgelegd. Deze overeenstemming betekent meer dan het bekende instemmingsrecht. Als de werkgever geen overeenstemming met de werknemersvertegenwoordiging bereikt, is de maatwerkregeling niet mogelijk en valt de werkgever automatisch terug op de vangnetregeling - dus op een contract met een gecertificeerde arbodienst. Bij een regeling bij cao is geen overeenstemming nodig.
2. Een *direct contract afsluiten met een (of meer) gecertificeerde bedrijfsarts(en)*. Dit kan door de bedrijfsarts in te huren of in dienst te nemen. Daarbij is er een directe overeenkomst tussen de werkgever als opdrachtgever en de bedrijfsarts of groep bedrijfsartsen.

Als aan deze twee voorwaarden niet wordt voldaan, dan kan de maatwerkregeling niet worden toegepast. De vangnetregeling is dan automatisch van toepassing.

2.2.2. De vangnetregeling

Bestaat de wens de vangnetregeling te gaan toepassen? Dan moet de werkgever voldoen aan twee hoofdvoorwaarden:

Als er een werknemersvertegenwoordiging is:

1. *Instemming van de werknemersvertegenwoordiging* (OR, personeelsvertegenwoordiging) over de inschakeling van de gecertificeerde arbodienst is nodig. De inhoud van de inschakeling is in de overeenkomst met de arbodienst vastgelegd. Als geen instemming wordt gegeven, dan kan de werknemersvertegenwoordiging of de werkgever in beroep gaan volgens de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

Als er geen werknemersvertegenwoordiging is:

1. De werkgever *informeert de werknemers* over de inschakeling van de gecertificeerde arbodienst.

Of er nu wel of geen werknemersvertegenwoordiging is: in beide gevallen geldt de tweede voorwaarde:

2. Een *contract wordt afgesloten met een wettelijk erkende en gecertificeerde arbodienst*. Op www.sbca.nl is een overzicht van de wettelijk erkende gecertificeerde arbodiensten te vinden.

3. Deel B: Arbeidsomstandighedenbeleid

Wettelijke context

De preventiemedewerker

De Arbowet schrijft voor dat elk bedrijf een preventiemedewerker heeft. De rol en taken van de preventiemedewerker zijn te vinden in artikel 13 van de Arbowet. De aanstelling van de preventiemedewerker wordt in 2016 waarschijnlijk verzwaaard. Schriftelijke overeenstemming van de werknemersvertegenwoordiging is dan nodig bij de benoeming en positionering van de preventiemedewerker. De preventiemedewerker heeft net als leden van de Ondernemingsraad een ontslagbescherming (Wet op de ondernemingsraden artikel 21).

De werknemer

Artikel 11 van de Arbowet geeft werknemers een eigen verantwoordelijkheid voor hun gezondheid én die van hun collega's. Het arbeidsomstandighedenbeleid.

Artikel 3 van de Arbowet bepaalt dat elke werkgever moet zorgen voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden voor werknemers. Artikel 3 lid 2 van de Arbowet bepaalt dat de werkgever ook een beleid heeft dat gericht is op het voorkomen en beperken van psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

3.1. Voert de preventiemedewerker zijn taken uit?

Soms wordt de preventiemedewerker ook wel arbocoördinator genoemd. Een preventiemedewerker is een 'gewone' medewerker met een extra taak. Hij ondersteunt de werkgever en werknemers bij de zorg voor de veiligheid en gezondheid. Hij kent de arbeidsrisico's in de organisatie en kan preventieve maatregelen voorstellen om goede arbeidsomstandigheden te waarborgen, zoals ergonomische maatregelen. In kleinere organisaties tot 25 medewerkers kan de werkgever de rol van preventiemedewerker op zich nemen, als hij daarvoor voldoende deskundig is. Zijn taken zijn in elk geval:

- meewerken aan het opstellen van de verplichte RI&E en het uitvoeren van daaruit voortvloeiende maatregelen;
- samenwerken met en advies geven aan ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT), of aan de werknemers als een bedrijf geen OR of PVT heeft.

Tip: Het belang van een preventiemedewerker wordt vaak onderschat. Hij speelt niet alleen een rol bij preventie, maar is ook een belangrijke factor in het signaleren en voorkomen van organisatiebrede klachten. Bij de helft van de bedrijven ontbreekt de preventiemedewerker of heeft de preventiemedewerker onvoldoende deskundigheid om zijn taken goed uit te voeren.

Meer informatie voor en over de preventiemedewerker is te vinden via www.inpreventie.nl

3.2. Weten werknemers hoe zij veilig en gezond kunnen werken?

Veel werknemers kennen de gevaren op de werkplek niet. En hoewel werkgevers verantwoordelijk zijn voor een gezond en veilig werkklimaat voor hun werknemers, moeten werknemers daar ook hun steentje aan bijdragen. Door apparaten, gereedschap, persoonlijke beschermingsmiddelen en gevaarlijke stoffen op de juiste wijze te gebruiken en er correct mee te werken. Door andere werknemers te wijzen op eventuele gevaren voor de gezondheid of de veiligheid op de werkvloer. En door mee te werken aan instructie en onderricht over gezond en veilig werken. Zo levert gezond en veilig werkgedrag van werknemers een belangrijke bijdrage aan het voorkomen van beroepsziekten en arbeidsongevallen in de organisatie. Goede en herhaalde instructie en adequaat toezicht op gezond en veilig werken zijn hierbij essentieel.

Tip: Voorkom schade voor de werknemer en de organisatie. Zorg voor toezicht en instructie. Besteed in voorlichting extra aandacht aan wat we noemen bijzondere groepen: jongeren, stagiairs, uitzend-en invalkrachten, zwangere werknemers en andere kwetsbare werknemers. Meer hierover is te vinden op: [Arboregels voor bijzondere groepen | Arbeidsomstandigheden | Rijksoverheid.nl](#). Zijn de risico's erg specifiek of veelomvattend, schakel dan deskundige hulp in.

3.3. Is er een arbeidsomstandighedenbeleid en wordt dit beleid geregeld bijgesteld?

In iedere organisatie is het arbeidsomstandighedenbeleid (arbobeleid) weer anders. Daarom is het belangrijk dat werkgever en werknemersvertegenwoordiging de goede ingrediënten bepalen. Onderdelen van het arbo- en verzuimbeleid zijn in ieder geval:

1. doel van het beleid;
2. verantwoordelijkheden;
3. preventieve zorg (RI&E, PAGO/PMO, aanstellingskeuring, PSA);
4. preventiemedewerker en kerndeskundigen;
5. betrokkenheid van de werknemersvertegenwoordiging;
6. RI&E en plan van aanpak;
7. verzuimbeleid en -protocol;
8. bedrijfshulpverlening;
9. voorlichting en onderricht;
10. psychosociale arbeidsbelasting (PSA);
11. arbeidstijden;
12. registratie van arbeidsongevallen;
13. aanpak van beroepsziekten;
14. evaluatie en bijstelling.

Een helder arbobeleid voor veilig en gezond werken omvat ook beleid over PSA en welzijn. Voor iedereen is duidelijk wat er gedaan wordt en wie waarvoor verantwoordelijk is. Het beleid wordt regelmatig geëvalueerd aan de hand van ervaringen, actuele ontwikkelingen, deskundigheid en goede praktijkvoorbeelden. De werkgever neemt maatregelen als bijstellingen nodig blijken. En tot slot: kennis over gezond en veilig werken is breed in de organisatie beschikbaar.

Tip: Hulp bij het opstellen van het arbeidsomstandighedenbeleid? Of kennis hebben van actuele ontwikkelingen en praktijkvoorbeelden? Schakel een deskundige partner in. Vaak is een goed advies het halve werk.

4. Deel C: Samenwerking en overleg

Wettelijke context

De werkgever heeft volgens artikel 13 lid 7b en 14 lid 7 van de Arbwet de taak om samenwerking tussen de werkgever, werknemersvertegenwoordiging en kerndeskundigen te organiseren.

4.1. Is samenwerking en overleg georganiseerd?

Overleg tussen de werknemersvertegenwoordiging, de werkgever en kerndeskundigen is de sleutel tot een succesvol arbobeleid. In de praktijk betekent dit dat de werkgever ervoor zorgt dat de preventiemedewerker, andere interne deskundigen en (ingehuurde) kerndeskundigen of de arbodienst én de werknemersvertegenwoordiging periodiek overleg hebben over de uitvoering van het arbobeleid. Waar nodig kunnen interne (preventiemedewerker, werknemersvertegenwoordiging) en externe deskundigen adviezen geven voor de bijstelling van het arbeidsomstandighedenbeleid. Door regelmatig intern overleg wordt het arbobeleid beter afgestemd op de specifieke omstandigheden in de organisatie. En zo wordt het draagvlak voor arbobeleid vergroot.

Tip: Een goede samenwerking en overlegstructuur zijn een must voor goed arbobeleid. Een sparring partner kan de werkgever snel wegwijs maken om zelf met de organisatie aan de slag te gaan.

4.2. Is de toegang tot deskundigen en de bedrijfsarts geregeld?

In de RI&E hoort vermeld te staan bij wie een werknemer met mogelijke werkgebonden problemen terecht kan. Bovendien moet het voor de werknemer duidelijk zijn hoe hij/zij in contact kan komen met de bedrijfsarts. Het is van belang dat werknemers de bedrijfsarts kunnen benaderen met vragen over gezondheid, veiligheid of welzijn, voor zover er een verband is met het werk- en/of de werkomstandigheden of arbeidsverhoudingen. Ook zonder toestemming van zijn manager en ook wanneer er geen sprake is van verzuim. Een (anoniem) arbeidsomstandighedenspreekuur is hiervoor een goede vorm. De verwachting is dat dit in 2016 opnieuw een wettelijke verplichting gaat worden.

Tip: In de RI&E worden werknemers geïnformeerd bij wie zij terecht kunnen met werkgebonden problemen. Maak duidelijk op welke wijze werknemers, ook als er geen sprake is van verzuim, in contact kunnen komen met de bedrijfsarts.

5. Deel D: RI&E en PAGO

Wettelijke context

RI&E

Artikel 5 van de Arbowet gaat in op de RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie).

Volgens artikel 5 lid 4 van de Arbowet wordt de RI&E aangepast zo vaak als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde omstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven.

PAGO

Artikel 18 van de Arbowet geeft een toelichting over Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek.

Wettelijke keuring

Een periodieke keuring voor werknemers die blootstaan aan radioactieve stoffen en ioniserende straling is vastgelegd in de Besluiten stralenbescherming Kernenergiewet. Een periodieke keuring voor bestuurders van voertuigen is vastgelegd in de Wet personenvervoer.

5.1. Is er een erkende en actuele RI&E met een daarbij horend plan van aanpak?

De risico's die werknemers lopen zijn in elk bedrijf weer anders. De RI&E is het belangrijkste arbodocument. De werkgever is verantwoordelijk voor het in kaart brengen van deze risico's in de RI&E. Bij de RI&E hoort een plan van aanpak, waarin staat welke maatregelen de organisatie neemt om de risico's tegen te gaan. Een goede RI&E en de uitvoering van een plan van aanpak dragen in belangrijke mate bij aan gezond en veilig werken, zodat werknemers niet onnodig gezondheidschade oplopen door beroepsziekten of arbeidsongevallen en het organisatieresultaat niet negatief wordt beïnvloed door onnodige gezondheidsproblemen van werknemers. Goede zorg voor veilig en gezond werk draagt bij aan een lager ziekteverzuim en instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen en vermindert de kans op claims en boetes aanzienlijk.

Bij de RI&E zijn drie fasen onderscheiden: opstellen, toetsing en uitvoering.

➔ Opstellen

De werkgever is verplicht een goede en actuele RI&E te hebben. De werkgever kan ervoor kiezen de RI&E intern op te stellen, met ondersteuning van de preventiemedewerker. Betrek vooral andere interne deskundigen bij het opstellen van de RI&E. Als er bijzondere risico's zijn of als interne deskundigen over onvoldoende kennis van de risico's beschikken, dan schakelt de werkgever aanvullend externe deskundigen in. Dit kunnen ook deskundigen zijn zoals een veiligheidskundige, arbeidshygiënist, ergonomo of arbeids- en organisatieadviseur. De werknemersvertegenwoordiging heeft instemmingsrecht als het gaat om de RI&E.

➔ Toetsing

Organisaties met meer dan 25 werknemers zijn altijd verplicht hun RI&E te laten toetsen. De RI&E moet worden getoetst door één van de vier gecertificeerde kerndeskundigen (bedrijfsarts, arbeidshygiënist, veiligheidskundige of arbeids- en organisatiedeskundige).

Organisaties met 25 of minder werknemers hoeven hun RI&E niet te laten toetsen als ze voor het opstellen van de RI&E een erkende branche-RI&E hebben gebruikt. Zo'n branche-RI&E - de term RI&E-instrument wordt ook gebruikt - is een soort blauwdruk voor een RI&E. Een branche-RI&E is opgesteld door de branche zelf en besteedt daardoor vooral aandacht aan de risico's die binnen een bepaalde branche veel voorkomen of erg groot zijn. Met

een branche-RI&E is een deel van het werk dus al gedaan. Alle beschikbare branche-RI&E's zijn te vinden op de website van het Steunpunt RI&E, www.rie.nl.

Maar let op: deze toetsingsvrijstelling geldt alleen:

- als de branche-RI&E officieel erkend is. U herkent erkende branche-RI&E's aan het groene vinkje op www.rie.nl; én
- als de werkgever niet meer dan 25 werknemers in dienst heeft.

In alle andere gevallen moet de RI&E worden getoetst door één van de wettelijk erkende kerndeskundigen met wie de werkgever een contract heeft. Als deze kerndeskundige al heeft geadviseerd over de opstelling van de RI&E, zal de toetsing waarschijnlijk weinig problemen opleveren. Wettelijk erkende kerndeskundigen zijn onder meer beschikbaar via gecertificeerde arbodiensten.

➔ Uitvoering

Met een getoetste RI&E op zak gaat de werkgever vervolgens aan de slag. De RI&E en het plan van aanpak zijn werkdocumenten. Het is de bedoeling dat de arbeidsrisico's die in de RI&E zijn geconstateerd met maatregelen worden tegengegaan. De RI&E is een levend document dat steeds wordt aangepast aan de stand van zaken in de organisatie. Grote veranderingen in de organisatie - andere werkmethoden, andere werkomstandigheden - worden verwerkt in de RI&E. Nieuwe wetenschappelijke inzichten, bijvoorbeeld over het gevaar van blootstelling aan een bepaalde stof, hoort ook in de RI&E te worden verwerkt. De Inspectie SZW let er altijd op of de RI&E ook actueel is. Loopt de RI&E achter de feiten aan, dan wordt dit hetzelfde beoordeeld als helemaal geen RI&E hebben. Is er geen RI&E en actueel plan van aanpak, dan legt de Inspectie SZW een boete op. Het boetebeleid kunt u raadplegen op www.zelfinspectie.nl/boetesansacties/.

Tip: Zorg dat de RI&E op orde is.

Schakel voor toetsing en eventueel aanvullend advies een gecertificeerde kerndeskundige in.

5.2. Heeft uw organisatie een PAGO-beleid?

Op basis van de RI&E weet de werkgever of het verplicht is om werknemers een PAGO (Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek) aan te bieden. De bedrijfsarts bepaalt dit. Als PAGO het geëigende instrument is, is de werkgever verplicht de werknemers een PAGO aan te bieden. De (coördinerend) bedrijfsarts hanteert de volgende criteria of een PAGO het geëigende instrument is:

- kan met een PAGO een vroegtijdig gezondheidsprobleem door arbeidsrisico's worden opgespoord?
- is er geen beter instrument beschikbaar?
- staat de uitvoering van een PAGO in verhouding tot de kans dat vroegtijdige gezondheidsproblemen worden opgespoord?
- zijn er interventies mogelijk als eenmaal vroegtijdig gezondheidsproblemen zijn vastgesteld?

Deelname door werknemers aan een PAGO is vrijwillig en anoniem.

De werkgever is in ieder geval verplicht een PAGO aan te bieden bij nachtarbeid, blootstelling aan kankerverwekkende stoffen, vinylchloridemonomeer, asbeststof, lood(wit), biologische agentia, beeldschermwerk, lawaai of duik- of caissonarbeid. Verder is voor specifieke groepen werknemers een geneeskundig onderzoek

wettelijk verplicht. Zo krijgen werknemers die blootstaan aan radioactieve stoffen en ioniserende straling² een periodieke keuring. Hetzelfde geldt voor bestuurders van voertuigen³.

Schakel uw bedrijfsarts in om op basis van de RI&E een PAGO-beleidsadvies te geven. Wanneer in dit advies staat dat een PAGO het geëigende instrument is om vroegtijdige gezondheidsproblemen door arbeidsrisico's op te sporen, dan moet de werkgever de PAGO ook aanbieden aan werknemers. In de praktijk zien we dat de uitvoering van PAGO soms gecombineerd wordt met een health check of vragen hoe de werknemers het beleid op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) ervaren.

Tip: Het PAGO kan aangevuld worden met aanvullende onderzoeken zoals het Preventief Medisch Onderzoek (PMO). In vergelijking met het PAGO richt het PMO zich meer op de algemene gezondheid van werknemers, zoals leefstijl (beweging, voeding, alcohol, en roken). Daarnaast is er aandacht voor het werkvermogen en werkplezier van de werknemer, oftewel de mate waarin de werknemer zich in staat voelt om zijn werk uit te voeren.

² Dit is vastgelegd in de Besluiten stralenbescherming Kernenergiewet.

³ Op grond van de Wet personenvervoer.

6. Deel E1: Ziekteverzuimbegeleiding: bedrijfsarts, arbodienst

Wettelijke context

Bij toepassing van de vangnetregeling (artikel 14a arbowet) zijn onderstaande afspraken verankerd in de overeenkomst met de gecertificeerde arbodienst. Bij toepassing van de maatwerkregeling (artikel 14 arbowet) zijn onderstaande afspraken verankerd in de overeenkomst met gecertificeerde bedrijfsarts(en).

Meer over het maken van de (bijstelling van de) probleemanalyse is beschreven in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, de toelichting daarop in de Staatscourant in 2002 en de Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter.

6.1. Meldt werkgever alle ziekmeldingen binnen één week bij de bedrijfsarts of arbodienst?

Meldt een werknemer zich ziek, geef dit dan binnen een week door aan de bedrijfsarts of arbodienst. Het doel van deze melding is dat de bedrijfsarts rekening kan houden met de verzuimhistorie van de werknemer. Voor een goed werkend proces van werkhervatting heeft de bedrijfsarts uiteraard ook tijdige en correcte werknemergegevens en gegevens over (deel)herstel nodig. De meldinggegevens worden meestal verzonden via een digitale koppeling tussen een personeelsinformatiesysteem en het systeem van de arbodienst of bedrijfsarts.

6.2. Wordt de bedrijfsarts uiterlijk zes weken na de ziekmelding ingeschakeld voor de probleemanalyse?

De bedrijfsarts is wettelijk gezien de enige kerndeskundige die medisch advies over beperkingen en mogelijkheden van een zieke werknemer mag geven. Het is de taak van de werkgever de bedrijfsarts daadwerkelijk in te schakelen bij langdurig verzuim. Dat wil zeggen: uiterlijk zes weken na de ziekmelding. De bedrijfsarts stelt naar aanleiding van het consult met de werknemer een probleemanalyse op. Als de aard van de problematiek bij de werknemer daartoe aanleiding geeft, kan de bedrijfsarts de probleemanalyse ook eerder opstellen. Is een afspraak met de werknemer niet mogelijk, bijvoorbeeld door ziekenhuisopname, dan motiveert de bedrijfsarts waarom de probleemanalyse is uitgesteld.

6.3. Heeft de bedrijfsarts een zelfstandige verantwoordelijkheid voor tussentijdse evaluaties?

De werkgever mag niet eenzijdig bepalen of en wanneer een werknemer bij de bedrijfsarts komt. Dit is in strijd met de wet- en regelgeving. De bedrijfsarts heeft een zelfstandige verantwoordelijkheid om ook na de probleemanalyse het werkhervattingproces medisch te evalueren. Ook bepaalt hij het moment waarop medische evaluatie zinvol is. De bedrijfsarts heeft namelijk een eigen verantwoordelijkheid voor het monitoren van medisch herstel en van de arbeids(on)geschiktheid. Verder adviseert hij over noodzakelijke of nuttige interventies en bijstelling van het plan van aanpak. Deze verantwoordelijkheid brengt met zich mee, dat bedrijfsarts en werknemer regelmatig contact hebben bij het voortduren van verzuim. De vervolcontacten vinden plaats zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt ook als de ziekteverzuimbegeleiding na 104 weken wordt voortgezet, mits het dienstverband nog bestaat.

6.4. Maakt de bedrijfsarts bij de WIA-aanvraag of 'Ziek uit dienst' de vereiste stukken op?

Als de WIA-aanvraag in zicht komt, heeft de werknemer opnieuw een consult bij de bedrijfsarts. Op basis van dit consult maakt de bedrijfsarts het Actueel Oordeel-document op en verzorgt de medische informatie voor de WIA-aanvraag.

Gaat een werknemer binnen zes tot tien weken na de eerste ziektedag uit dienst, dan stuurt de werkgever een verkort re-integratieverslag naar het UWV. Na meer dan tien weken na de eerste ziektedag stelt de werkgever een volledig re-integratieverslag op. Gaat de zieke werknemer binnen zes weken uit dienst, dan hoeft geen re-

integratieverslag te worden gemaakt. Dat betekent niet dat werkgever en werknemer zich niet hoeven in te spannen voor re-integratie over die periode. Die verplichting blijft in ieder geval.

Tip: Regel in het werkproces dat de bedrijfsarts tijdig – dus enkele weken vóór de WIA aanvraag en uiterlijk in week 93 – het Actueel Oordeel document opmaakt en de medische informatie voor de WIA-aanvraag aan de werknemer aanlevert. Bij ziek uit dienst gaan meer dan tien weken na de eerste ziektedag, stelt de bedrijfsarts ook het Actueel Oordeel document op. Ook stelt de bedrijfsarts de medische informatie op voor het UWV en overhandigt of verstuurt dit aan de werknemer.

6.5. Adviseert bedrijfsarts over werkhervatting, herstel- en interventiemogelijkheden?

De adviezen van de bedrijfsarts met betrekking tot werkhervatting, herstel en interventie moeten wettelijk aan bepaalde minimale eisen voldoen. Hierover is meer informatie te vinden in de Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter en de toelichting hierop. De Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter omvatten ook de regels die UWV hanteert voor het toetsen van een re-integratieverslag bij de WIA-aanvraag. De bedrijfsarts adviseert de werkgever en werknemer over herstel- en re-integratiemogelijkheden. En adviseert op basis van professionele en wettelijke normen over de inschakeling van andere professionals.

De bedrijfsarts signaleert tijdig of er sprake is van stagnatie in het medisch herstel of de functionele mogelijkheden. Daarbij signaleert de bedrijfsarts problemen of tegenstrijdigheden. De problemen kunnen zowel werk- als niet werkgerelateerd zijn. De bedrijfsarts informeert over (onderbouwde) interventies waarmee de werkgever en werknemer deze problemen kunnen aanpakken.

Tip: Ga in overleg met de bedrijfsarts(en) om de inhoudelijke advisering af te stemmen. Zo voldoen de adviezen van de bedrijfsarts aan de minimale eisen uit de Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter.

6.6. Is afgesproken waarover de bedrijfsarts inhoudelijk adviseert bij werkhervatting?

De advisering van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding en werkhervatting is gebonden aan wettelijke eisen. Het komt de kwaliteit van het advies ten goede als de werkgever voorafgaand aan het spreekuur contact opneemt met de bedrijfsarts en een scherpe vraagstelling over de werkhervatting aanlevert, met relevante achtergrondinformatie. Zo stuurt de werkgever erop dat de probleemanalyse die informatie bevat die nodig is voor de werkhervatting. De inhoudelijke advisering van de bedrijfsarts bevat onder meer:

- advies bedrijfsarts naar aanleiding van een specifieke vraagstelling van werkgever en/of werknemer(optioneel);
- advies over de oorzakelijke en belemmerende problemen;
- advies over de beperkingen en mogelijkheden;
- advies over of de reguliere behandeling adequaat is en de noodzaak van interventies;
- advies over noodzakelijke activiteiten in het kader van de Wet verbetering poortwachter.

Tip: Als werkafspraken over de vereiste inhoudelijke advisering van de bedrijfsarts niet helder genoeg zijn, hebben de werkgever en de werknemer niet voldoende handvatten om tot adequate werkhervattingafspraken te komen. Daarmee voldoet de werkgever niet aan de eisen uit de Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter. Zorg dat over de inhoudelijke advisering van de bedrijfsarts afspraken worden gemaakt. Meer over de eisen voor de inhoudelijke advisering van de bedrijfsarts is terug te lezen in de Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter.

6.7. Adviseert de bedrijfsarts volgens professionele richtlijnen inclusief overleg met de behandelaar?

De bedrijfsarts overlegt met de huisarts of behandelend specialist van de werknemer als de bedrijfsarts dat noodzakelijk vindt of professionele richtlijnen dat aangeven. Dit overleg mag uitsluitend plaatsvinden met schriftelijke toestemming van de werknemer. Doel is te komen tot een goed gecoördineerde diagnostiek, behandeling en invulling van werkmogelijkheden die de werknemer nog heeft. Meer daarover kunt u lezen in de Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter.

Tip: Zorg dat de bedrijfsarts tijd en gelegenheid heeft om volgens professionele richtlijnen te werken en informatie op te vragen bij behandelaars.

7. Deel E2: Ziekteverzuimbegeleiding: werkgever en werknemer

Wettelijke context

Meer over het plan van aanpak of bijstelling is beschreven in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, de toelichting daarop in de Staatscourant in 2002 en 2004 en in de Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter.

7.1. Zijn de noodzakelijke stappen uit de Wvp in het werkproces verankerd?

De werkgever is eindverantwoordelijk voor de werkhervatting van de werknemer. De Wet verbetering poortwachter (Wvp) stelt de stappen vast die de werkgever, de werknemer en de bedrijfsarts hierbij moeten ondernemen. De werkgever dient de werknemer actief te begeleiden naar werkhervatting. Samen nemen zij de volgende stappen:

1. *Plan van aanpak*: Op basis van probleemanalyse van de bedrijfsarts maakt de werkgever samen met werknemer binnen twee weken, na ontvangst van de probleemanalyse, een plan van aanpak voor werkhervatting. Een afschrift van dit plan of de bijstelling ervan stelt de werkgever beschikbaar aan de bedrijfsarts. In dit plan staat wat de werkgever en werknemer doen om werkhervatting te realiseren. De bedrijfsarts kan hierbij - eventueel samen met andere professionals - ondersteunen. Werkgever en werknemer evalueren dit plan van aanpak geregeld en stellen het plan waar nodig bij. Tijdens een actieve re-integratieperiode zullen evaluaties veel vaker plaatsvinden dan de gemiddeld aangenomen termijn van zes weken. In de evaluaties komen vragen aan bod als: Zijn de gestelde doelen nog reëel? Zijn de maatregelen om die doelen te bereiken nog haalbaar? Of herstelt de werknemer sneller dan verwacht? In zulke gevallen stellen werkgever en werknemer het plan van aanpak bij. In gezamenlijk overleg kunnen de werkgever en de werknemer vaker of juist minder vaak de voortgang van het plan van aanpak bespreken. Zolang hier maar een goede reden voor is en dit op papier wordt gezet. Dit is vastgelegd in artikel 5 van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.
2. *Ziekmelding UWV*: In de 42e ziekteweek stuurt de werkgever een ziekmelding naar het UWV. De werkgever kan contractueel overeenkomen dat de bedrijfsarts of arbodienst deze melding namens de werkgever uitvoert.
3. *Eerstejaarsevaluatie*: Rond het einde van het eerste ziektejaar evalueert de werkgever met de werknemer het werkhervattingproces tot dat moment. De eerstejaarsevaluatie is vergelijkbaar met alle evaluaties van het eerste plan van aanpak. De werkgever en werknemer toetsen samen of de re-integratie goed verloopt, het einddoel nog van toepassing is en welke problemen er zijn die verder moeten worden aangepakt. Met dit onderscheid dat bij de eerstejaarsevaluatie bijzondere aandacht moet worden besteed aan re-integratie spoor 2. Bij de eerstejaarsevaluatie moet, als re-integratie in spoor 1 niet mogelijk is gebleken, aansluitend een spoor 2 re-integratie traject worden ingezet. Ook als er nog onzekere kansen zijn dat de werknemer kan re-integreren in eigen of passend werk bij de eigen werkgever. Als een spoor 2 re-integratietraject niet wordt ingezet, dan kan het UWV bij de beoordeling van het re-integratieverslag bij de WIA-aanvraag een loonsanctie opleggen. Mochten er vanwege medische redenen geen re-integratiemogelijkheden zijn, dan is het belangrijk daar zeker van te zijn. Als de werkgever twijfelt dan kan de werkgever, na overleg met de bedrijfsarts, een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. De werkgever vraagt dan of het niet ondernemen van enige re-integratieactiviteiten voldoende 're-integratie-inspanning' is.

Toelichting: Spoor 1 re-integratieactiviteiten zijn gericht op de terugkeer naar het eigen of passend werk in de eigen organisatie. Spoor 2 re-integratieactiviteiten zijn gericht op het vergroten van de kansen op het vinden van passend werk bij een andere organisatie.

1. *Eindevaluatieformulier:* Is de werknemer na ongeveer 88 weken nog steeds (deels) door ziekte ongeschikt voor het eigen werk, dan komt de WIA-aanvraag in zicht. De werkgever vult dan samen met de werknemer een eindevaluatieformulier in. Dit formulier wordt opgemaakt voor de WIA-aanvraag en toegevoegd aan het re-integratieverslag. Het re-integratieverslag wordt uiterlijk in de 93e week na de ziekmelding naar het UWV gestuurd.
2. *WIA-aanvraag:* Als de werknemer bijna 93 weken (deels) ongeschikt is voor zijn eigen werk en een WIA-uitkering aanvraagt, heeft hij het re-integratieverslag nodig voor zijn aanvraag. Zorg dat het re-integratieverslag compleet is, want UWV beoordeelt hierop. Ontbreekt er iets of is het niet voldoende uitgewerkt? Dan moet de werkgever het loon langer doorbetalen, meestal een jaar langer.

Advies: verwerk de volgende stappen in het werkproces:

3. vanaf de 8e ziekteweek: maken van een plan van aanpak, tussentijdse evaluaties of bijstelling daarvan;
4. ziek melden bij UWV in de 42e week;
5. eerstejaarsevaluatie rondom de 52e week;
6. eindevaluatie bij de WIA-aanvraag rond de 88e week;
7. opmaken en opsturen van het re-integratiedossier met de WIA-aanvraag uiterlijk in de 93e week.

Op deze manier voldoen de werkgever en werknemer aan de verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter voor de werkgever en werknemer. Dit voorkomt loonsancties van UWV. En, belangrijker, het is de beste garantie voor een vlotte werkhervatting.

7.2. Wordt een casemanager Poortwachter aangewezen?

De werkgever en werknemer stellen per individuele ziekmelding in het Plan van aanpak een 'casemanager Poortwachter' aan. Deze casemanager ondersteunt beiden bij het volgen van de juiste stappen in het kader van de Wet verbetering poortwachter en het bewaken van het proces. Hij/zij verzamelt, beoordeelt en verwerkt géén medische gegevens. Deze werkwijze is verankerd in de Wet verbetering poortwachter en Regeling procesgang 1e en 2e ziektejaar.

8. Deel F: Advies bedrijfsarts bij beroepsziekten

Wettelijke context

Volgens artikel 9 van de Arbowet is de bedrijfsarts verplicht beroepsziekten of beroepsgebonden aandoeningen die hij vaststelt, te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Deze melding is anoniem: de bedrijfsarts vermeldt niet om welke werknemer het gaat of in welk bedrijf hij werkt.

8.1. Adviseert de bedrijfsarts over beroepsgebonden aandoeningen en beroepsziekten?

De bedrijfsarts adviseert over en wordt betrokken bij het voorkomen en signaleren van beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen. Bij de behandeling hiervan speelt de bedrijfsarts waar mogelijk ook een rol. Zet preventie van beroepsziekten op de agenda. Stel beleid op en maak werkafspraken in geval van beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen. Zorg in overleg met de bedrijfsarts voor een actief beleid en een transparante aanpak om beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen te voorkomen. Zo kunnen beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen opgenomen worden in het plan van aanpak van de RI&E en basis vormen voor een preventieve aanpak. De werkgever en de bedrijfsarts kunnen hiervoor andere (kern)deskundigen inschakelen.

9. Deel G: Medische dossiers en privacy

Wettelijke context

De bedrijfsarts is wettelijk verplicht een medisch dossier aan te leggen van elke werknemer die onder zijn zorg valt. Deze wettelijke dossierplicht vloeit voort uit artikel 7:454 lid 1 BW.

In de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) en de daaruit volgende richtsnoeren van het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) is vastgelegd hoe partijen moeten omgaan met persoonsgegevens. Het CBP ziet toe op naleving van de Wbp.

Bij toepassing van de vangnetregeling moeten onderstaande afspraken verankerd zijn in de overeenkomst met de wettelijk gecertificeerde arbodienst. Bij toepassing van de maatwerkregeling zijn onderstaande afspraken verankerd in de overeenkomst met de gecertificeerde bedrijfsarts(en).

9.1. Is bij verandering van bedrijfsarts de overdracht van lopende verzuimdossiers beschreven?

Als het nodig is dat de bedrijfsarts een lopend verzuimdossier overdraagt aan een andere bedrijfsarts, gelden twee voorwaarden:

1. de nieuwe bedrijfsarts is bekend;
2. de werknemersvertegenwoordiging heeft ingestemd met het contracteren van deze nieuwe bedrijfsarts of de nieuwe gecertificeerde arbodienst.

Bij een verzuimperiode die doorloopt op het moment van wisseling van bedrijfsarts wordt de werknemer vooraf schriftelijk geïnformeerd over de aanstaande dossieroverdracht. Hij kan hier bezwaar tegen maken. De scheidende bedrijfsarts weegt dan af welke van de medische gegevens de nieuwe bedrijfsarts nodig heeft om te zorgen dat de werkgever zijn wettelijke rol in verzuim en re-integratie goed kan vervullen. Het gaat hier alleen maar om die gegevens die noodzakelijk zijn om de verzuimbegeleiding en re-integratie zorgvuldig te laten doorlopen. Dus niet om gegevens van verzuimperiodes uit het verleden, of om informatie van het arbeidsomstandighedenspreekuur of van eventuele keuringen. Die laatste gegevens mogen alleen aan de nieuwe bedrijfsarts worden verstrekt met schriftelijke toestemming van de werknemer. Wanneer die toestemming niet gegeven wordt, blijft de scheidende bedrijfsarts de bewaarplicht houden. Systemen waarin de bedrijfsarts verslag legt, moeten dus zo zijn ingericht dat aan de eisen van bewaarplicht en overdracht wordt voldaan. Zijn gegevens conform de genoemde regels overgedragen, dan dienen ze uit het dossier van de scheidende bedrijfsarts te worden verwijderd.

In de vangnetregeling heeft de gecertificeerde arbodienst de bewaarplicht namens de bedrijfsarts.

Tip: Zorg voor een heldere procedure die voldoet aan deze bepalingen bij verandering van bedrijfsarts of gecertificeerde arbodienst. Doe dit in samenspraak met de bedrijfsarts of gecertificeerde arbodienst.

9.2. Is in de werkafspraken opgenomen hoe de bedrijfsarts het medisch dossier beheert?

De bedrijfsarts dient medische dossiers gedurende minimaal 15 jaar te bewaren en beheren. Bij blootstelling aan gevaarlijke stoffen op het werk kan deze periode oplopen tot 40 jaar. Werknemers maar ook ex-werknemers kunnen tijdens deze bewaartermijn een verzoek indienen voor inzage, correctie en vernietiging. Als de bedrijfsarts besluit het verzoek om correctie of vernietiging niet te honoreren, dan wordt het verzoek of commentaar van de werknemer of ex-werknemer aan het dossier toegevoegd samen met de motivering van de arts.

Heeft de bedrijfsarts of gecertificeerde arbodienst de procedures voor het beheren van medische dossiers goed geregeld? Zodat de dossiers voldoen aan de bewaartermijn en het inzage- correctie- en vernietigingsrecht?

- Zowel bij toepassing van de maatwerkregeling als de vangnetregeling hoort de bedrijfsarts/arbodienst over een **privacyreglement** te beschikken waarin voor (ex-)werknemers duidelijk is welke (medische) gegevens voor welk doeleinde op welke wijze worden geregistreerd door de bedrijfsarts. Hierin moet tevens zijn opgenomen wie op welke wijze toegang heeft tot deze door deze bedrijfsarts geregistreerde (medische) gegevens. Ook is in dit privacyreglement geregeld op welke wijze de bedrijfsarts die de (medische) gegevens heeft geregistreerd, deze gegevens 15 tot 40 jaar beheert. En op welke wijze de (ex-)werknemers een beroep kunnen doen op het inzage-, correctie- en vernietigingsrecht.
- Dit privacyreglement is op de website van de arbodienst/bedrijfsarts te vinden of is opvraagbaar.

9.3. Is afgesproken hoe de werkgever en dienstverlener omgaan met persoonsgegevens?

Persoonsgegevens geven directe of indirecte informatie over een persoon, waardoor die persoon te identificeren is. Soms gaat het om directe persoonsgegevens, zoals de naam, de geboortedatum of woonplaats. Soms zijn die gegevens indirect, zoals gegevens over gezondheid of opleiding. Als deze gegevens zijn te herleiden tot een bepaald persoon, is sprake van persoonsgegevens. De Wet Bescherming Persoonsgegevens (Wbp) stelt regels voor de verwerking van persoonsgegevens. Verwerking is een breed begrip. Als de werkgever op welke manier dan ook persoonsgegevens van uw werknemers vastlegt of er daarna iets mee doet, dan verwerkt de werkgever persoonsgegevens. Het gaat dan bijvoorbeeld om registreren, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gegevens met elkaar in verband brengen, uitwisselen en vernietigen. De werkgever mag persoonsgegevens alleen verzamelen als vooraf het doel wordt aangegeven. Bovendien moet dat doel gerechtvaardigd zijn. Als persoonsgegevens worden verwerken, meldt de werkgever deze verwerking aan bij het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP). Het CBP houdt toezicht op de naleving van de Wbp. Het vastleggen van gezondheidsgegevens door de bedrijfsarts wordt in de Wbp als een bijzonder persoonsgegeven beschouwd, waarvoor nog striktere eisen gelden ten aanzien van de verwerking.

Zo mag de werkgever geen gezondheidsgegevens verwerken. Dat betekent dat niet gevraagd mag worden naar de oorzaak van het verzuim of naar klachten en behandeling. Indien een werknemer, zoals gebruikelijk, spontaan aan de werkgever de reden van ziekmelding doorgeeft, mag de werkgever dit niet registreren in het personeelsdossier. Ook mogen verzuimoorzaken door de werkgever niet in een tabel worden geregistreerd.

Recent is de Wbp gewijzigd. Er is een meldplicht ingevoerd voor datalekken en het CBP kan hoge boetes (tot 5% van de omzet) opleggen als werkgevers niet aan hun meldplicht voldoen.

Nog even op een rij:

De werkgever

- De werkgever meldt bij het CBP de digitale verwerking van persoonsgegevens in het kader van bijvoorbeeld verzuimbegeleiding via een melding bij www.cbpweb.nl. Volg daarbij de instructies voor het melden.
- Daarnaast stelt de werkgever een privacyreglement beschikbaar waarin deze digitale gegevensverwerking is beschreven.

De bedrijfsarts of gecertificeerde arbodienst

- Bij toepassing van de maatwerkregeling meldt de bedrijfsarts bij CBP (www.cbpweb.nl) de eigen digitale verwerking van persoons- en gezondheidsgegevens. Bovendien stelt de bedrijfsarts een eigen privacyreglement beschikbaar. Hierin is ook het inzage- correctie- en vernietigingsrecht beschreven.
- Bij toepassing van de vangnetregeling meldt de arbodienst bij CBP (www.cbpweb.nl) de eigen digitale verwerking van persoons- en gezondheidsgegevens. Bovendien stelt de arbodienst een eigen privacyreglement beschikbaar. Hierin is ook het inzage- correctie- en vernietigingsrecht beschreven.
- Het kan gaan om gegevens verzameld bij verzuimbegeleiding, aanstellingskeuring, PAGO, advies over beroepsgebonden aandoeningen en beroepsziekten en vrijwillige contacten tussen de werknemer en bedrijfsarts.

9.4. Wanneer niet-artsen bij de werkgever medische gegevens verwerken namens de bedrijfsarts

Een bedrijfsarts kan niet alles zelf doen. Zo kan een deel van de taken aan anderen worden overgedragen (delegatie) en kan ook secretariële ondersteuning nodig zijn. Zodra anderen dan de bedrijfsarts medische informatie verwerken, mag dit alleen onder de verantwoordelijkheid van die bedrijfsarts. Die verantwoordelijkheid moet niet alleen op papier geregeld zijn, maar ook in de praktijk, afhankelijk van welke taken van de bedrijfsarts worden overgenomen. Het is dus niet toegestaan dat, wanneer een bedrijfsarts spreekuur doet op locatie van de werkgever, een secretaresse van die werkgever correspondentie voor de bedrijfsarts met medische informatie verstuurt, opent en archiveert, zonder dat die secretaresse formeel onder de verantwoordelijkheid van die bedrijfsarts is gebracht.

9.5. Worden de wettelijke termijnen voor bewaren en vernietigen van verzuimgegevens gevolgd?

Administratieve verzuimgegevens en gesloten re-integratiedossiers dient de werkgever tijdig te vernietigen. Zorg daarom bij gebruik van systemen dat deze vernietiging is geborgd. De richtlijnen van het College Bescherming Persoonsgegevens luiden:

- Voor administratieve verzuimgegevens geldt een maximale bewaartermijn van zeven jaar. Dit is vergelijkbaar met de bewaartermijn van gegevens in een personeelsadministratie.
- Voor een gesloten re-integratiedossier geldt een bewaartermijn van twee jaar. Alleen in bijzondere gevallen kan de bewaartermijn worden opgerekt naar vier jaar.

Het re-integratiedossier van een werknemer die uit dienst is moet 'zo spoedig mogelijk' worden verwijderd, maar uiterlijk na twee jaar.

Extra aandacht is nodig voor de verzuimgegevens en dossiers van (ex-)werknemers die

- ziek uit dienst zijn gegaan;
- een WGA uitkering krijgen.

De werkgever is langdurig financieel verantwoordelijk voor deze werknemers. Bij ziek uit dienst gaan kan twee jaar Ziektewet volgen met een mogelijke doorloop in een WGA uitkering, waarbij de werkgever een gedifferentieerde premie betaalt van nog eens 10 jaar. Dus in totaal een schadelast van 12 jaar. Om te beoordelen of de premie, die de belastingdienst oplegt, maar waarvoor de gegevens afkomstig zijn van UWV, juist is, kan de werkgever de eigen personeelsadministratie vergelijken met de gegevens van de belastingaanslag.

De financiële verantwoordelijkheid is zowel van toepassing bij de eigenrisicodrager als niet eigen risicodrager Ziektewet en WGA.

Tip: Bewaar de verzuimgegevens en de betreffende onderdelen van het personeelsdossier langer bij ziek uit dienst gaan en de mogelijkheid van een WGA uitkering. Namelijk zo lang als de Ziektewet of WGA uitkering voortduurt. Het is daarvoor wel noodzakelijk om toestemming van de betreffende ex-werknemer te hebben.

10. Deel H: Overige afspraken

10.1. Heeft de bedrijfsarts of arbodienst een klachtenregeling beschikbaar gesteld?

De bedrijfsarts of arbodienst heeft een klachtenregeling die toegankelijk is voor de werkgever en werknemers. Verder verwachten we dat in 2016 de mogelijkheid van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij een andere bedrijfsarts in wetgeving wordt opgenomen.

10.2. Heeft de werkgever voldoende tijd beschikbaar gesteld aan de arbodienst of bedrijfsarts?

De bedrijfsarts of arbodienst heeft voldoende tijd beschikbaar voor de uitvoering van de gesprekken volgens professionele richtlijnen, overleg met de werkgever, overleg met de werknemersvertegenwoordiging, overleg met de behandelaar, goede registratie en schriftelijke advisering.

10.3. Heeft de bedrijfsarts of arbodienst afspraken gemaakt over advisering over het arbobeleid?

De bedrijfsarts of arbodienst adviseert de organisatie over aanpassing van het arbobeleid, mede op grond van de samengevoegde gegevens, en schakelt voor deze advisering waar nodig andere (kern)deskundigen in.

11. Deel I: Compliance: voldoen aan wetten en regels

11.1. Vangnetregeling of maatwerkregeling

Bij toepassing van de vangnetregeling met inschakeling van de wettelijk gecertificeerde arbodienst, wordt de arbodienst met haar werkprocessen periodiek geëvalueerd. Niet alleen door middel van interne audits. Ook worden zij periodiek extern geaudit. Dit gebeurt door organisaties die wettelijk zijn erkend als auditor en certificerende instelling. In Nederland zijn dit Lloyds en DNV. Binnen de certificering en audits wordt ook ruimschoots aandacht besteed aan of arbodiensten voldoen aan wetten en regels.

Bij toepassing van de maatwerkregeling is geen mechanisme beschikbaar zoals bij de certificatie van arbodiensten voor de werkprocessen die de werkgever, de bedrijfsarts en overige deskundigen voeren. Dat ontslaat de werkgever, ingeschakelde bedrijfsarts en (kern)deskundigen niet van het naleven van wetten en regels. De werkgever en dienstverlener besteden bijzondere aandacht aan wat we noemen 'compliance management'.

11.2. Speciaal: uitleg over het begrip 'casemanager'

Dé casemanager bestaat niet. Ook is de functie 'casemanager' niet gebonden aan een wettelijk erkende certificering van de professional. Er kan een onderscheid worden gemaakt in diverse rollen die door een 'casemanager' worden uitgevoerd. De eisen die aan de competenties van de rol van 'casemanager' worden gesteld en de bevoegdheden van de casemanager, hangen af van het type rol dat hij/zij vervult.

- *Rol 1: in opdracht van de werkgever: casemanager Poortwachter*
De werkgever en werknemer stellen per individuele ziekmelding in het Plan van aanpak een 'casemanager Poortwachter' aan. Deze casemanager ondersteunt beiden bij het volgen van de juiste stappen in het kader van de Wet verbetering poortwachter en het bewaken van het proces. Hij/zij verzamelt, beoordeelt en verwerkt géén medische gegevens. Deze werkwijze is verankerd in de Wet verbetering poortwachter en Regeling procesgang 1e en 2e ziektejaar.
- *Rol 2: in opdracht van de werkgever: coach van de leidinggevende*
In opdracht van de werkgever wordt een (interne of externe) casemanager aangewezen om de leidinggevende te coachen bij de uitvoering van verzuimbegeleiding. Veelal richt deze coaching zich op de uitvoering van (meer complexe) gesprekken met de werknemer. De coaching kan bijvoorbeeld telefonisch, persoonlijk en in driegesprekken worden uitgevoerd.
- *Rol 3: in opdracht van de werkgever deeltaken van de leidinggevende uitvoeren*
In opdracht van de werkgever wordt een (interne of externe) casemanager aangewezen om deeltaken van de leidinggevende uit te voeren bij de gesprekken en verslaglegging in het kader van verzuimbegeleiding.
- *Rol 4: in opdracht van de bedrijfsarts deeltaken van de bedrijfsarts uitvoeren*
In opdracht van de bedrijfsarts wordt een casemanager aangewezen om deeltaken van de bedrijfsarts uit te voeren. Dit is aan strikte regels gebonden zoals deze beschreven zijn in '[Delegatie van taken door bedrijfsartsen in het kader van sociaal-medische begeleiding, NVAB, 2004](#)'.

11.3. De belangrijkste wetten en regels

Hieronder vindt u de belangrijkste wetten en regels. [Wet Bescherming Persoonsgegevens \(Wbp\)](#)

- [CBP richtsnoer beveiliging van persoonsgegevens](#)
- [Arbowet, Arbobesluit](#) en -regelingen
- [Wet verbetering poortwachter \(WVP\)](#)

- [Regeling procesgang 1^e en 2^e ziektejaar](#)
- [Toelichting op de Regeling procesgang 1^e ziektejaar in de Staatscourant](#) in 2002
- [Toelichting op de Regeling procesgang 1^e en 2^e ziektejaar in de Staatscourant](#) in 2004
- [Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter](#)

11.4. Compliancemanagement, beveiliging en verzuimvolgsystemen

Zorg extra bij toepassing van de maatwerkregeling dat de door de werkgever ingerichte werkprocessen voldoen aan wetten en regels en hanteer daarbij gangbare stappen in compliancemanagement:

1. Committed tot naleving door directie
2. Identificatie van de wet- en regelgeving
3. Vertaling wettelijke eisen naar consequenties voor de organisatie
4. Borgen dat organisatorische en technische maatregelen worden getroffen om aan de eisen te voldoen
5. Eigen beoordeling of aan de wet- en regelgeving wordt voldaan
6. Interne audit
7. Beoordeling door de directie of naleving wordt gerealiseerd

Samenvatting uit [Richtsnoer beveiliging persoonsgegevens](#):

Bij het onderzoeken en beoordelen van de beveiliging van persoonsgegevens hanteert het CBP als uitgangspunt een aantal beveiligingsmaatregelen die binnen het vakgebied informatiebeveiliging gebruikelijk zijn en die in veel situaties in een of andere vorm noodzakelijk zijn. Het gaat om de volgende maatregelen:

- Beleidsdocument voor informatiebeveiliging
- Toewijzen van verantwoordelijkheden voor informatiebeveiliging
- Beveiligingsbewustzijn
- Fysieke beveiliging en beveiliging van apparatuur
- Toegangsbeveiliging
- Logging en controle
- Correcte verwerking in toepassingssystemen
- Beheer van technische kwetsbaarheden
- Incidentenbeheer
- Afhandeling van datalekken en beveiligingsincidenten
- Continuïteitsbeheer

Zorg dat deze maatregelen op orde zijn, ook bij de implementatie van een 'verzuimvolgsysteem'.

Op 2 juni 2015 heeft het CBP in een openbare brief aanwijzingen gegeven aan beheerders van 'verzuimvolgsystemen' en werkgevers die deze systemen gebruiken. Samengevat zijn de volgende eisen van toepassing:

- Voor een verzuimsysteem ontsloten via internet, waarin gegevens over gezondheid worden verwerkt, dient de toegang verkregen te worden door tenminste tweefactor authenticatie.
- Beveiligingsrisico's dienen periodiek in kaart te worden gebracht d.m.v. penetratietesten en/of security scans.
- Onbevoegde personen mogen geen medische gegevens inzien.
- Er mogen in het voor de werkgever toegankelijke deel van het systeem geen verzuimoorzaken en -rubrieken worden vastgelegd.

- Van open velden in het verzuimsysteem moet aangegeven worden dat deze niet gebruikt mogen worden voor beschrijven van klachten, diagnoses, achtergronden van verzuim en andere medische gegevens. Daarom worden bij voorkeur geen open velden opgenomen.
- Indien een bedrijfsarts werkt op het verzuimsysteem van de werkgever, mag niemand van die werkgever (ook de systeembeheerder niet) toegang hebben tot de door de arts vastgelegde gegevens. Ook mag de werkgever niet zelf het gebruikersbeheer uitvoeren voor medische gebruikers van het systeem.
- Indien een bedrijfsarts werkt op het verzuimsysteem van de werkgever, dan mag de werkgever niet beschikken over inlogcodes indien een andere bedrijfsarts (bijvoorbeeld bij ziekte of vervanging) wordt ingeschakeld.

BIJLAGE: Samenvatting: checklist

Checklist		✓
A. Afspraken met kerndeskundigen of arbodienst		
1	Maatwerkregeling: - schriftelijke overeenstemming met de OR/personeelsvertegenwoordiging of in Cao - overeenkomst met een of meer bedrijfsartsen - afhankelijk van arbeidsrisico's andere kerndeskundigen betrekken Vangnetregeling: - instemming door de OR/personeelsvertegenwoordiging - overeenkomst met een gecertificeerde arbodienst	
B. Arbeidsomstandighedenbeleid		
1	Een preventiemedewerker is aangesteld en voert zijn wettelijke rol uit.	
2	Werknemers worden herhaald geïnformeerd over hoe zij veilig en gezond kunnen werken.	
3	Er is arbeidsomstandighedenbeleid (inclusief PSA beleid) dat periodiek wordt geëvalueerd en eventueel bijgesteld	
C. Samenwerking en overleg		
1	Is samenwerking en overleg geregeld tussen: werkgever, kerndeskundigen/arbodienst, preventiemedewerker en OR/werknemersvertegenwoordiging?	
2	Is de toegang tot deskundigen en de bedrijfsarts geregeld?	
D. RI&E en PAGO		
1	Is er een erkende en actuele RI&E met een plan van aanpak?	
2	Is er een PAGO beleid?	
E1. Ziekteverzuimbegeleiding: bedrijfsarts, arbodienst		
1	Meldt de werkgever alle ziekmeldingen binnen 1 week bij de bedrijfsarts/arbodienst?	
2	Wordt de bedrijfsarts uiterlijk 6 weken na de ziekmelding ingeschakeld?	
3	Heeft de bedrijfsarts een zelfstandige verantwoordelijkheid voor tussentijdse evaluaties?	
4	Maakt de bedrijfsarts bij de aanvraag WIA of ziek uit dienst de vereiste stukken op?	
5	Adviseert de bedrijfsarts over werkhervatting-, herstel-, en interventiemogelijkheden?	
6	Is afgesproken waarover de bedrijfsarts inhoudelijk adviseert?	
7	Adviseert de bedrijfsarts conform professionele richtlijnen inclusief overleg met de behandelaar?	
E2. Ziekteverzuimbegeleiding: werkgever en werknemer		
1	Zijn de minimaal noodzakelijke stappen uit de Wet verbetering poortwachter verankerd in het werkproces?	
2	Wordt een casemanager Poortwachter aangewezen?	
F. Bedrijfsarts en beroepsziekten		
1	Adviseert de bedrijfsarts bij beroepsgebonden aandoeningen en beroepsziekten rekening houdende met de RI&E?	
2	Verzorgt de bedrijfsarts een geanonimiseerde melding van beroepsziekten bij het NCvB?	
G. Medische dossiers en privacy		
1	Is bij verandering van bedrijfsarts de overdracht van openstaande verzuimdossiers beschreven?	
2	Is in de werkafspraken opgenomen hoe de bedrijfsarts het medisch dossier beheert?	
3	Is afgesproken hoe de werkgever en de dienstverlener omgaan met persoonsgegevens?	
4	Zijn er bij delegatie van taken door de bedrijfsarts afspraken over de werkwijze onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts?	
5	Worden de wettelijke termijnen voor bewaren en vernietigen van verzuimdossiers gevolgd?	
H. Overige afspraken		
1	Heeft de bedrijfsarts/arbodienst een klachtenregeling?	
2	Heeft de werkgever voldoende tijd beschikbaar gesteld aan de bedrijfsarts/arbodienst?	
3	Heeft de bedrijfsarts/arbodienst afspraken gemaakt over advisering over het arbobeleid?	
I. Compliancemanagement		
1	Is compliancemanagement geborgd bij de werkgever?	
2	Bij toepassing van een verzuimportaal/systeem: Richtsnoer CBP + aanwijzingen brief CBP 2-6-2015 gevolgd?	

