

# Checklist voor een basiscontract voor arbodienstverlening

Update juli 2018

## *Samen naar een gezond en fit werkend Nederland*

In Nederland vinden we het belangrijk dat werkende mensen gezond, fit en gemotiveerd zijn. Vitale werknemers houden bedrijven gezond en zorgen voor continuïteit en groei. Werkgevers en werknemers zetten zich daar samen voor in. Ook arbodienstverleners vervullen een belangrijke rol. Als sparringpartner voor werkgevers bijvoorbeeld, en bij het ontwikkelen van inzetbaarheidsbeleid en het naleven van de wettelijke arbo-verplichtingen. Maar ook als aanbieder van interventies die de veiligheid, gezondheid en het werkplezier van werkenden vergroten.



### **Wat doet OVAL**

OVAL bundelt de krachten van dienstverleners die actief zijn op het terrein van werk, loopbaan en vitaliteit. OVAL wil dat werkgevers goed geholpen worden in het proces van preventie en verzuim. Tegelijkertijd vindt OVAL dat werknemers te allen tijde vertrouwen moeten kunnen hebben in de rol van de bedrijfsarts en de arbodienstverlener. Als dat vertrouwen er niet is, kan er ook geen goed advies komen. De bij OVAL aangesloten dienstverleners combineren een systematische aanpak met een onafhankelijke adviesrol van de bedrijfsarts en andere professionals. Zo dragen zij bij aan een goede toegang tot kwalitatieve bedrijfsgezondheidszorg, beheersing van de schadelast en duurzame inzetbaarheid van werknemers.

### **Basiscontract geeft helderheid**

Als het er om gaat werkend Nederland gezond en fit te houden, zijn werkgevers, werknemers en dienstverleners gebaat bij duidelijke afspraken. Een basiscontract beschermt werknemers, biedt werkgevers houvast en geeft helderheid voor alle betrokken partijen. Sinds 1 juli 2017 zijn de Arbeidsomstandighedenwet (hierna te noemen Arbowet) en het Arbeidsomstandighedenbesluit (hier na te noemen Arbobesluit) gewijzigd. De elementen van het basiscontract zijn wettelijk verplicht. Het is gebaseerd op de wet- en regelgeving en de eisen waaraan een contract tussen werkgever en arbodienst of bedrijfsarts minimaal moet voldoen zijn erin opgenomen. Onafhankelijk van het feit of het contract in het kader van de vangnetregeling of de maatwerkregeling wordt afgesloten.

### **Wettelijke taken**

Werkgevers zijn wettelijk verplicht om zich door deskundigen te laten bijstaan voor vijf taken.

- *Ziekteverzuimbegeleiding*

Bij ziekteverzuimbegeleiding gaat het om het bevorderen van re-integratie bij verzuim wegens ziekte of gebrek. Het advies van de bedrijfsarts moet werknemer en werkgever helpen effectief met elkaar in gesprek te gaan. Het moet houvast bieden om te komen tot een Plan van aanpak in het kader

van ziekteverzuimbegeleiding of (terugval)preventieplan. Bij verzuimbegeleiding gelden wettelijke termijnen, zie hiervoor de checklist.

In de Arbwet is vanaf 1 juli 2017 opgenomen dat de bedrijfsarts een *adviserende rol* heeft in de verzuimbegeleiding. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de begeleiding van de werknemers en wordt daarbij geadviseerd door de bedrijfsarts.

- *Arbeidsgezondheidskundig onderzoek*

Het arbeidsgezondheidskundig onderzoek is erop gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. Werkgevers zijn verplicht om een arbeidsgezondheidskundig onderzoek aan te bieden; de werknemer bepaalt zelf of hij daarvan gebruik maakt. Naar aanleiding van deze onderzoeken brengt de arbodienst of bedrijfsarts adviezen uit, zowel aan de werkende (op individueel niveau), als aan de organisatie (op groepsniveau).

De werkgever kan de arbodienst of bedrijfsarts verzoeken om een arbeidsgezondheidskundig onderzoek uit te voeren. Het is ook mogelijk dat de bedrijfsarts de werkgever adviseert om een arbeidsgezondheidskundig onderzoek uit te voeren op basis van de RI&E, het Plan van aanpak RI&E of andere informatie zoals uit de verzuimbegeleiding. Een concreet voorstel voor uitvoering van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek wordt gemaakt in samenspraak met de OR of Personeelsvertegenwoordiging.

- *Aanstellingskeuringen*

Een aanstellingskeuring kan worden uitgevoerd om de medische geschiktheid van de sollicitant voor het vervullen van een functie te onderzoeken. Aanstellingskeuringen mogen alleen worden uitgevoerd wanneer aan de functie bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid worden gesteld en in overeenstemming met de Wet op de medische keuringen.

- *Toetsen van en adviseren over de Risico Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E)*

De RI&E is een middel om de gezondheid en veiligheid binnen de organisatie te bevorderen.

Elk bedrijf met personeel moet (laten) inventariseren welke omstandigheden in het werk gevaarlijk of ongezond kan zijn voor medewerkers. In de RI&E moeten ook arbeidsongevallen uit het verleden worden opgenomen. Dit moet schriftelijk worden vastgelegd. De RI&E moet daarnaast een Plan van Aanpak bevatten. Daarin staat beschreven welke maatregelen een werkgever gaat nemen om de geconstateerde risico's aan te pakken. Voor toetsing of uitvoering van een RI&E schakelt het bedrijf een kerndeskundige of gecertificeerde arbodienst in.

- *Bieden van de mogelijkheid voor de werknemer om de bedrijfsarts te consulteren*

Alle werknemers krijgen de gelegenheid om de bedrijfsarts te consulteren over individuele, persoonsgerichte gezondheidsvragen in relatie tot het werk. Dit betekent dat het voor alle werknemers duidelijk is hoe in contact te komen met de bedrijfsarts. Het contact moet anoniem kunnen en er is geen toestemming van de werkgever nodig. Het gaat hierbij nadrukkelijk niet over aan verzuim gerelateerde vragen, maar juist over preventie, arbeidsomstandigheden en veiligheid op de werkplek.

Binnen veel bedrijven is dit bekend als het 'arbeidsomstandighedenspreekuur. Iedereen die binnen de organisatie werkzaam is kan hiervan gebruik maken, ook oproepkrachten, uitzendkrachten en tijdelijke contractanten.

## Kerndeskundigen

In de Arbowet zijn vier gecertificeerde kerndeskundigen benoemd, te weten: bedrijfsarts, arbeidshygiënist, hoger veiligheidskundige en arbeids- en organisatiedeskundige.

Voor de ziekteverzuimbegeleiding, de uitvoering van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek en aanstellingskeuringen moet een bedrijfsarts worden ingeschakeld. De werkgever moet daarnaast doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts bieden. Het toetsen van de RI&E moet door een van de vier kerndeskundigen worden uitgevoerd.

## Kwaliteit van de beroepsuitoefening van de bedrijfsarts

Er zijn vanaf 1 juli 2017 een vijftal specifieke punten in de Arbowet opgenomen om een goede beroepsuitoefening van de bedrijfsarts te borgen.

- *Bezoeken van de werkplek*  
Om optimaal invulling te kunnen geven aan de arbeidsgerelateerde zorg, of het nu gaat om preventie of om re-integratie bij ziekteverzuim, is een goed inzicht in de arbeidsomstandigheden en de belasting in het werk een *must*. Bedrijfsartsen en andere professionals moeten de kans krijgen het bedrijf te leren kennen. Daarvoor moeten bedrijfsartsen de mogelijkheid hebben om iedere werkplek te bezoeken.
- *Second opinion*  
Een werknemer heeft het recht heeft om een andere bedrijfsarts te raadplegen indien hij twijfelt aan het advies van de bedrijfsarts. Hij of zij vraagt een second opinion aan bij een bedrijfsarts van een andere arbodienst. De nadere uitwerking is vastgelegd in het Arbobesluit. Een second opinion kan gaan over het advies van de bedrijfsarts in kader van<sup>1</sup> verzuimbegeleiding, een uitgevoerd arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO/PMO) en consultatie van de bedrijfsarts met betrekking tot gezondheidkundige vraagstukken in verband met arbeid. In het contract wordt vastgelegd welke bedrijfsarts(en) of arbodienst(en) de second opinion mogen uitvoeren. De werknemer mag hier een keuze uit maken.
- *Klachtbehandeling*  
Bij twijfels of klachten over de dienstverlening kan dit worden aangekaart via de verplichte klachtenprocedure bij arbodiensten. Alle bedrijfsartsen, ook wanneer ze niet werkzaam zijn bij een arbodienst, zijn vanaf 1 juli 2017 verplicht om een klachtenprocedure te hebben.
- *Overleg met de medezeggenschap*  
Het is belangrijk dat de bedrijfsarts betrokken is bij het bedrijfsbeleid voor gezond en veilig werken. Daarom moet de bedrijfsarts overleg kunnen voeren met de OR, Personeelsvertegenwoordiging of betrokken medewerkers en met de preventiemedewerker.
- *Beroepsziekten*  
Met de bedrijfsarts zijn afspraken gemaakt dat hij wordt betrokken bij het voorkomen, signaleren en – waar mogelijk – behandelen van beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen en om dit te

---

<sup>1</sup> Advies dat betrekking heeft op de taken, bedoeld in artikel 14, eerste lid, onderdeel b, of c, onder 1 en 3, van de Arbowet.

vertalen naar een preventieve aanpak voor het bedrijf of de sector. Hij moet voldoende tijd hiervoor beschikbaar hebben, ook om te voldoen aan de wettelijke meldingsplicht van beroepsziekten bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB).

### Delegatie van taken

De bedrijfsarts kan een deel van zijn taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden in de verzuimbegeleiding delegeren aan een andere medewerker zoals een verzuimconsulent, inzetbaarheidscoach of casemanager. De bedrijfsarts blijft zelf altijd verantwoordelijk voor de medische aspecten van de verzuimbegeleiding. De gedelegeerde medewerker heeft alleen wanneer hij in opdracht van de bedrijfsarts bij de verzuimbegeleiding is betrokken het recht om medische gegevens te verwerken en inzage in het bedrijfsgeneeskundig dossier, voor zover dat past binnen zijn opdracht.<sup>2</sup>

### Preventiemedewerker

De preventiemedewerker houdt zich bezig met maatregelen gericht op de veiligheid en gezondheid binnen het bedrijf. Hij maakt veiligheid- en gezondheidsrisico's in het bedrijf bespreekbaar en kan eraan bijdragen risico's te voorkomen of te beperken. Elk bedrijf moet ten minste één werknemer hebben die de verplichte preventietaken vervult.

De preventiemedewerker kan een vaste medewerker zijn die deze functie eraanst doet. Een belangrijke wijziging met ingang van 1 juli 2017 is dat de OR of Personeelsvertegenwoordiging *instemmingsrecht* heeft bij de keuze wie de rol van een nieuwe preventiemedewerker gaat vervullen en wat zijn plaats wordt binnen het bedrijf. Bij kleine bedrijven (tot 25 medewerkers) mag ook de directeur als preventiemedewerker optreden.

De drie wettelijke taken van een preventiemedewerker zijn:

- Het (mede) opstellen en uitvoeren van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).
- Het adviseren aan en nauw samenwerken met de OR of Personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers, over de genomen en te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid.
- Deze maatregelen (mede) uitvoeren.

Op basis van de Wet op de ondernemingsraden bespreken OR of Personeelsvertegenwoordiging, de preventiemedewerker, de werkgever en de arbodienstverlener periodiek de stand van zaken op het terrein van gezond en veilig werken in het bedrijf. De preventiemedewerker moet goed toegerust zijn voor de uitvoering van zijn taken. Dat betekent dat hij over voldoende ervaring en deskundigheid moet beschikken en dat hij voldoende tijd moet krijgen om zijn taken uit te voeren.

### Diversiteit in contracten

In de Arbowet is opgenomen dat werkgevers kunnen kiezen tussen de vangnetregeling of de maatwerkregeling. In beide regelingen is de werkgever verantwoordelijk voor het inschakelen van deskundigen voor het uitvoeren van de eerder beschreven kerntaken. Ook moet geborgd worden dat zorgvuldig wordt omgegaan met privacygevoelige gegevens, dat de bedrijfsarts onafhankelijk kan werken, dat er onderlinge afstemming tussen de kerndeskundigen plaatsvindt en dat de multidisciplinaire samenwerking tussen de interne en externe (kern)deskundigen wordt gefaciliteerd.

---

<sup>2</sup> NVAB, Standpunt Delegatie van taken door de bedrijfsarts en Leidraad Casemanagement bij ziekteverzuimbegeleiding.

Bij de vangnetregeling wordt een contract gesloten voor een dienstenpakket met een gecertificeerde arbodienst. Dit pakket is toegesneden op de situatie binnen het bedrijf en houdt rekening met de wet- en regelgeving. De procesbewaking van verzuim en re-integratie en relevante administratieve processen kan in dit geval volledig worden uitbesteed aan de arbodienst. De werkgever kan er ook voor kiezen om dit zelf te doen. De arbodienst kan alle relevante arbodeskundigen inzetten die multidisciplinair ondersteuning bieden. De onderlinge samenwerking en afstemming tussen de kerndeskundigen en andere professionals wordt via de gecertificeerde arbodienst georganiseerd. Bij keuze voor de vangnetregeling is instemming van de OR of personeelsvertegenwoordiging vereist.

Gecertificeerde arbodiensten moeten aan strenge kwaliteitseisen voldoen en worden hierop regelmatig gecontroleerd door onafhankelijke externe certificerende instellingen. In deze audits wordt de kwaliteit van de dienstverlening geëvalueerd door te onderzoeken of de wettelijke werkprocessen en termijnen worden gevolgd, of aan privacy eisen wordt voldaan en of de interdisciplinaire aanpak en samenwerking op de juiste wijze wordt ingevuld. Via de Plan-Do-Check-Act cyclus werken gecertificeerde arbodiensten voortdurend aan het verbeteren van de eigen dienstverlening.



Bij de maatwerkregeling organiseert de werkgever de deskundigheid voor de kerntaken zelf. Dat kan door arboprofessionals in dienst te nemen, door zelfstandige bedrijfsartsen (en andere deskundigen) extern in te huren of hen via een arbodienst in te schakelen. Combinaties van deze opties zijn ook mogelijk. Wanneer een bedrijf bij toepassing van de maatwerkregeling een zelfstandige bedrijfsarts of groep bedrijfsartsen contracteert, dan vindt dit contracteren volgens de wettelijke normen plaats via een directe overeenkomst, met de werkgever als opdrachtgever.

De werkgever is er verantwoordelijk voor dat in het contract de (IT-)faciliteiten zijn geborgd waardoor bedrijfsarts/arbodienst kunnen werken conform wet- en regelgeving en richtlijnen. Zodat de privacy is geborgd, dat medische gegevens door de bedrijfsarts kunnen worden beheerd, opgeslagen en overgedragen, de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts is geborgd en dat de multidisciplinaire afstemming en samenwerking tussen interne en externe (kern)deskundigen wordt gefaciliteerd. Overeenstemming met de werknemersvertegenwoordiging is een voorwaarde voor het toepassen van de maatwerkregeling. De werkgever moet met de OR, personeelsvertegenwoordiging of via de cao overeenstemming bereiken over het arbo- en verzuimbeleid en de uitvoering daarvan. Deze overeenstemming moet schriftelijk worden vastgelegd. Wanneer het voorstel door de werknemers wordt geblokkeerd, is de werkgever verplicht om de vangnetregeling toe te passen.



Binnen zowel de vangnetregeling als de maatwerkregeling maken werkgevers de keuze hoe het contract met hun arbodienstverlener eruit ziet. Wel dienen contracten altijd te voldoen aan wettelijke en professionele normen. De contractvrijheid is dus niet onbegrensd. In de praktijk zijn die contracten tussen werkgevers en arbodienstverleners heel divers van toon, inhoud en reikwijdte. Dat is op zich prima en logisch, maar helaas blijkt uit onderzoek<sup>3</sup> dat een deel van de contracten niet voldoet aan de wettelijke minimumeisen. Zo'n 35% van de werkgevers had de laatste twee jaar zelfs helemaal geen contract<sup>4</sup> met een arbodienstverlener en voldeed dus niet aan de Arbowet. De laatste jaren zijn daardoor situaties ontstaan waarbij de wet- en regelgeving onvoldoende wordt gevolgd en de werknemer geen of te weinig toegang heeft tot bedrijfsgezondheidszorg. Daarbij lopen werknemers kans op onnodige gezondheidsrisico's en werkgevers op onnodige kosten van (langdurig) verzuim.

### Aanvullende diensten

Uiteraard zijn in aanvulling op het basiscontract allerlei andere diensten mogelijk. Geen organisatie is tenslotte hetzelfde. Werkgever, werknemer (via OR of personeelsvertegenwoordiging of vakbonden) en arbodienst, bedrijfsarts of andere dienstverlener kunnen hun wensen samen vertalen in een pakket op maat.

Het contract moet borgen dat alle dienstverleners in ieder geval de wettelijk verplichte, minimale zorg bieden. Voor duurzame inzetbaarheid van werknemers, goed werkgeverschap en werknemerschap is meestal meer nodig dan het minimum. Dit wordt ook wel een 'basisplus contract' genoemd.

Dienstverleners bieden dan ook allerlei waardevolle ondersteuning op het gebied van preventie en inzetbaarheid. Deze diensten zijn in aanvulling op het basiscontract met elkaar af te spreken en zijn zowel in de vangnet- als maatwerkregeling mogelijk.

### Handhaving en toezicht

De overheid heeft een toezichthoudende taak bij de naleving van arboregelgeving. In de gewijzigde Arbowet is expliciet afgesproken dat Inspectie SZW de handhaving en sancties aanscherpt. Zij richten zich daarbij vooral op het bestaan van een contract met bedrijfsarts of arbodienst, de uitvoering van de risico-inventarisatie en –evaluatie, de preventiemedewerker en het melden van beroepsziekten.



<sup>3</sup> 2014, Panteia, De markt en kwaliteit van arbodienstverlening, i.o.v. Ministerie van SZW

<sup>4</sup> Arbobalans 2016

## De wettelijke grondslag van de elementen van een (basis)contract

In het contract leggen werkgever en arbodienst of bedrijfsarts minimaal afspraken vast over de activiteiten op het terrein van arbeidsomstandigheden, preventie (en duurzame inzetbaarheid), verzuimbegeleiding en re-integratie, en beroepsziekten. Deze elementen zijn niet nieuw en zijn gebaseerd op de bestaande wetten en regels. De checklist basiscontract biedt een goede basis voor de werkgever, werknemersvertegenwoordiging en dienstverlener om te controleren of alle wettelijk verplichte onderdelen zijn opgenomen in een contract. De checklist basiscontract is gebaseerd op de volgende documenten:

- Arbowet, -besluiten en -regelingen
- Wet Verbetering Poortwachter (WVP)  
[http://wetten.overheid.nl/BWBR0013063/geldigheidsdatum\\_03-03-2015](http://wetten.overheid.nl/BWBR0013063/geldigheidsdatum_03-03-2015)
- Regeling procesgang 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar:  
[http://wetten.overheid.nl/BWBR0013540/geldigheidsdatum\\_03-03-2015](http://wetten.overheid.nl/BWBR0013540/geldigheidsdatum_03-03-2015)
- Toelichting op de Regeling procesgang 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar in de Staatscourant:  
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2002-60-p11-SC33853>
- Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter  
[http://wetten.overheid.nl/BWBR0014375/geldigheidsdatum\\_14-09-2012](http://wetten.overheid.nl/BWBR0014375/geldigheidsdatum_14-09-2012)

## Voorwaarden voor uitvoering van (basis)contracten

### *Onafhankelijke rol*

Bij ziekteverzuimbegeleiding moeten werknemers én werkgevers kunnen vertrouwen op de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts trekt geen partij voor een van beiden. Hij weegt vanuit zijn professionele deskundigheid de gezondheidsproblematiek en de overige relevante factoren af om tot een onafhankelijk advies te komen. Dit betekent ook dat de bedrijfsarts, op basis van de achterliggende oorzaak van het verzuim, adviseert en motiveert op welke momenten een vervolgspraak noodzakelijk is.

### *Medische gegevens*

De informatiestroom tussen arbodienst/bedrijfsarts en werkgevers/verzekeraars over individuele werknemers en over groepen werkenden, is gebonden aan strikte eisen. Wat wel en niet mag is vastgelegd in wet- en regelgeving en wordt verduidelijkt in richtlijnen en protocollen<sup>5</sup> en de Beleidsregels zieke werknemer van de Autoriteit Persoonsgegevens (april 2016).

De bedrijfsarts is gebonden aan het medisch beroepsgeheim en mag maar heel beperkt gegevens over de werknemer uitwisselen met de werkgever en de inkomensverzekeraar (indien van toepassing). Medische gegevens worden opgeslagen in een medisch dossier dat onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts valt en door hem/haar wordt beheerd. De overdracht van een lopend en afgesloten medische dossiers van werknemers en ex-werknemers is in een regeling vastgelegd. Deze regeling voldoet aan de wettelijke eisen voor de medische dossierplicht met inzage-, correctie-, en vernietigingsrecht van de (ex-) werknemer gedurende 15 tot 40 jaar. De regeling voldoet ook aan de eisen die gesteld worden aan zorgvuldig medisch databeheer en gegevensuitwisseling waarbij de privacy volgens de richtlijnen van de Algemene verordening gegevensbescherming en Wet Datalekken

<sup>5</sup> Deze zijn opgenomen in de leidraad privacy van OVAL en NVAB, het beroepsgeheim van artsen en de KNMG-regels.<sup>5</sup>

(2016) wordt geborgd. Deze regelgeving is zowel van toepassing bij het bewaren van medische dossiers in eigen systemen, als ook bij gebruikmaking van externe verzuimsystemen. De arbodienst of bedrijfsarts bewaart het medisch dossier 15 tot 40 jaar in haar eigen beveiligde medisch dossiersysteem dat aan alle vereisten voldoet. Wanneer een medisch dossier buiten het eigen systeem van de arbodienst of bedrijfsarts wordt opgeslagen, dan voldoet dit minimaal aan de eisen die de Autoriteit Persoonsgegevens stelt over het opslaan van medische dossiers in verzuimsystemen.

<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/nieuws/medische-dossiers-opslaan-verzuimsystemen-wat-mag-wel-en-niet>).

#### *Multidisciplinaire samenwerking en aanpak*

Bij alle activiteiten in het kader van een verantwoorde arbeidsgerelateerde zorg is samenwerking in een multidisciplinair team vanzelfsprekend. Samen wordt gezocht naar de snelste meest effectieve manier om de werknemer fit, volledig en duurzaam inzetbaar te laten zijn en blijven. Naast de kerndeskundigen (i.c. bedrijfsarts, arbeid- en organisatiedeskundige, arbeidshygiënist, hogere veiligheidskundige) zijn hier ook andere professionals bij betrokken zoals arbeidsdeskundigen, bedrijfsmaatschappelijk werkers, mediators, arbeidspsychologen, interventiepartijen, re-integratiebedrijven, arbeidsgeneeskundigen in de tweede lijn, centra voor toxicologisch onderzoek en coaches voor werknemer of werkgever.

#### *Gezamenlijke verantwoordelijkheid*

Werkgevers en werknemers zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden, gezondheid, veiligheid en welzijn. De arbodienstverlener ondersteunt bij het beleidsmatig en praktisch invulling geven aan deze gezamenlijke verantwoordelijkheid.



## Checklist basiscontract

Een contract voor arbodienstverlening wil helderheid geven aan alle betrokkenen. Het is gebaseerd op de wet- en regelgeving en de minimale eisen waaraan een contract tussen werkgever en arbodienst of bedrijfsarts moet voldoen, zijn erin opgenomen. In onderstaande checklist zijn de belangrijkste elementen een rijtje gezet.

Onderwerp basiscontract	✓
<b>1. Algemene punten</b>	
<p><i>Preventie</i></p> <p>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</p>	
<p><i>Uitvoeren kerntaken</i></p> <p>Voor de uitvoering van de volgende taken moeten deskundigen worden ingeschakeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. de ziekteverzuimbegeleiding;</li> <li>b. arbeidsgezondheidskundig onderzoek;</li> <li>c. aanstellingskeuringen;</li> <li>d. toetsen van en adviseren over de Risico Inventarisatie en –Evaluatie (RI&amp;E);</li> <li>e. bieden van toegang tot de bedrijfsarts voor de werknemer voor individuele, persoonsgerichte gezondheidsvragen in relatie tot werk.</li> </ul> <p>Voor de taken a, b, c en e moet een bedrijfsarts worden ingeschakeld.</p> <p>Het toetsen van de RI&amp;E moet door een van de vier kerndeskundigen worden uitgevoerd.</p> <p>In het contract moet worden beschreven op welke wijze de kerntaken worden uitgevoerd.</p>	
<p><i>Ruimte voor professionele beroepsuitoefening</i></p> <p>De bedrijfsarts heeft voldoende tijd beschikbaar voor de volgende activiteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. uitvoeren van verzuimbegeleiding conform professionele normen en geldende richtlijnen;</li> <li>b. bezoeken van de werkplek;</li> </ul>	

Onderwerp basiscontract	✓
c. adviseren over preventieve maatregelen met betrekking tot het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid; d. informeren en organiseren second opinion bij een andere bedrijfsarts/arbodienst. e. klachtbehandeling; f. overleg en samenwerking met de OR/Personeelsvertegenwoordiging en preventiemedewerker; g. onderzoek, advisering en melding van beroepsziekten.	
<i>Klachtenregeling</i> Er is een klachtenregeling beschikbaar voor klachten over de bedrijfsarts.	
<i>Preventiemedewerker</i> Er is vastgelegd hoe wordt samengewerkt met en/of wordt geadviseerd aan de preventiemedewerker.	
<i>Advies op organisatieniveau</i> De bedrijfsarts 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.	
<b>2. Vangnetregeling of maatwerkregeling</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Vangnetregeling</i></li> </ul>	
De beoogde arbodienst is wettelijk gecertificeerd (zie <a href="http://www.sbca.nl">www.sbca.nl</a> ) .	
Er is <i>instemming</i> van de OR of personeelsvertegenwoordiging.	
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Maatwerkregeling</i></li> </ul>	
Er is <i>overeenstemming</i> met de werknemersvertegenwoordiging over de volledige inhoud en uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid en ziekteverzuimbegeleiding. NB: Overeenstemmingsrecht betekent dat de werkgever geen beroepsmogelijkheid heeft.	
Er is een directe overeenkomst tussen de werkgever en één of meer bedrijfsartsen en/of de arbodienst. De in te schakelen bedrijfsarts(en) dient als zodanig in het BIG register te zijn ingeschreven.	
De bedrijfsarts heeft de kwaliteit, de privacy en klachtregeling geborgd.	

Onderwerp basiscontract	✓
<b>3. Diensten in het contract tussen werkgever en arbodienst/bedrijfsarts</b>	
<i>a. Ziekteverzuimbegeleiding</i>	
Hierna een overzicht van de belangrijkste minimale afspraken rondom ziekteverzuimbegeleiding en advisering door de arbodienst/bedrijfsarts(en).	
<p><i>Ziekmelding</i></p> <p>Uiterlijk in de eerste week doet werkgever/leidinggevende een ziekmelding bij arbodienst of bedrijfsarts.</p>	
<p><i>Probleemanalyse</i></p> <p>Bij dreigend langdurig verzuim maakt de bedrijfsarts uiterlijk na 6 weken 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.</p>	
<p><i>Plan van aanpak of bijstelling</i></p> <p>Op basis van de probleemanalyse of de bijstelling daarvan maken werkgever en werknemer binnen 2 weken een (bijgesteld) Plan van aanpak. In dit plan staat beschreven wat beiden gaan doen om de werknemer te laten re-integreren. Een afschrift wordt beschikbaar gesteld aan de arbodienst of bedrijfsarts. De arbodienst/bedrijfsarts kan - eventueel samen met andere professionals - ondersteunen.</p> <p>Uiterlijk aan het einde van het eerste ziektejaar evalueren werkgever en werknemer het plan van aanpak en stellen dit zo nodig bij (dit wordt ook wel de eerstejaars evaluatie genoemd)</p>	
<p><i>Casemanager Poortwachter</i></p> <p>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. In het basiscontract moet helder zijn hoe dit per individuele ziekmelding wordt vastgesteld.</p>	
<p><i>Vervolgafspraken plannen</i></p> <p>Vervolgafspraken door de bedrijfsarts voor een tussentijdse evaluatie of bijstelling van de probleemanalyse vinden plaats op basis van de inhoud van de achterliggende problematiek. De bedrijfsarts motiveert de frequentie voor de vervolgplanning. En motiveert waarom een vervolgafpraak vaker of minder vaak noodzakelijk is. Een reden daarvoor kan zijn dat professionele richtlijnen dit voorschrijven.</p>	

Onderwerp basiscontract	✓
<p><i>Aanvraag WIA/ziektewetuitkering bij ziek uit dienst</i></p> <p>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'.</p>	
<p><i>Duur begeleiding</i></p> <p>De advisering door de bedrijfsarts wordt voortgezet zolang het dienstverband duurt, ook al is de periode van 104 weken verzuim overschreden.</p>	
<p><i>Re-integratie- en herstelmogelijkheden</i></p> <p>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.</p>	
<p><i>Advies bij stagnatie</i></p> <p>De 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.</p>	
<p><i>Overleg met de reguliere zorg</i></p> <p>De bedrijfsarts overlegt zo nodig (en uitsluitend na toestemming van de werknemer) 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.</p>	
<p><b>b. Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek</b></p>	
<p>Er zijn op basis van de risico's vastgesteld in de RI&amp;E afspraken gemaakt over de uitvoering van arbeidsgezondheidskundig onderzoek.</p>	
<p><b>c. Aanstellingskeuringen</b></p>	
<p>Er zijn op basis van specifieke eisen ten aanzien van de werkbelasting afspraken gemaakt over de uitvoering van aanstellingskeuringen.</p>	
<p><b>d. RI&amp;E:toetsing risico-inventarisatie en -evaluatie</b></p>	
<p>Bij maximaal 25 medewerkers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is een wettelijk erkende RI&amp;E beschikbaar. Toepassing van een erkende branche RI&amp;E is toegestaan. Als er geen erkende branche RI&amp;E beschikbaar is, schakelt de werkgever een kerndeskundige in voor de toetsing.</li> </ul>	
<p>Bij &gt; 25 werknemers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is een actuele RI&amp;E beschikbaar.</li> <li>- Een van de kerndeskundigen toetst of voert de RI&amp;E uit; deze kerndeskundige krijgt toegang tot het bedrijf.</li> </ul>	

Onderwerp basiscontract	✓
- Een van de kerndeskundigen geeft de organisatie adviezen op basis van de RI&E .	
- Er zijn afspraken gemaakt tussen werkgever en de bedrijfsarts/overige kerndeskundigen over prioriteiten in het Plan van aanpak RI&E en over de bijdrage aan het arbeidsomstandighedenbeleid.	
Bij minder dan 40 uur personeel in dienst is een RI&E wel verplicht, maar hoeft deze niet getoetst te worden.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Beroepsgebonden aandoeningen en beroepsziekten</i></li> </ul>	
Er zijn afspraken opgenomen dat de bedrijfsarts wordt betrokken bij het voorkomen, signaleren en – waar mogelijk – behandelen van beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Bedrijfsongevallen</i></li> </ul>	
Er zijn afspraken gemaakt dat de bedrijfsarts of andere kerndeskundige wordt ingeschakeld bij de analyse van bedrijfsongevallen.	
<b>4. Randvoorwaarden</b>	
<p><i>Onafhankelijkheid</i></p> <p>De onafhankelijke oordeelsvorming en advisering van de bedrijfsarts is voldoende geborgd.</p> <p>Dit komt tot uitdrukking in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er vindt overleg plaats met de werknemersvertegenwoordiging</li> <li>- Individu overstijgende rapportages worden ook aan de werknemersvertegenwoordiging gestuurd</li> <li>- De bedrijfsarts of een andere door hem aangewezen deskundige heeft vrije toegang tot de werkplek</li> <li>- De bedrijfsarts wordt tijdig geïnformeerd</li> <li>- De inhoud van advisering</li> <li>- Recht van de individuele verzuimende werknemer op een second opinion</li> </ul>	
<p><i>Privacy</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Afspraken over de uitwisseling van gegevens over de werknemer tussen de werkgever en arbodienst/bedrijfsarts zijn conform de geldende privacyregels.</li> </ul>	



Onderwerp basiscontract	✓
<p>- De privacy van de werknemer is gewaarborgd. Hiervoor moet worden beschreven in welke registraties, op welke manier, op basis van welke grondslag en met welk doel gegevens van werknemers worden vastgelegd. Dit geldt voor registraties door de werkgever zelf en door de dienstverlener.</p>	
<p><i>Beheer van medische gegevens</i>            Medische gegevens worden op een technisch en organisatorisch veilige manier onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts opgeslagen en beheerd. Onder beheer wordt ook verstaan dat de bedrijfsarts 15 tot 40 jaar het medisch dossier beschikbaar moet hebben voor inzage-, correctie- of vernietigingsrecht door de (ex-)werknemer. En voor overdracht van medische gegevens van lopende verzuimdossiers indien partijen een andere arbodienst/bedrijfsarts contracteren. (Ex-)werknemers worden hierover geïnformeerd bijvoorbeeld in het openbaar beschikbare privacyreglement van de bedrijfsarts of arbodienst.</p>	
<p><i>Uitwisseling van medische gegevens</i>            Medische gegevens worden op een technisch en organisatorisch veilige manier uitgewisseld (met toestemming van de werknemer) met de behandelaar of vervanger / opvolger van de bedrijfsarts</p>	
<p><i>Afstemming</i>            Er is voor gezorgd dat onderlinge afstemming tussen interne en externe (kern)deskundigen plaatsvindt over de bijdrage aan het arbeidsomstandighedenbeleid.</p>	



ORGANISATIE VOOR VITALITEIT, ACTIVERING EN LOOPBAAN