

Document dienstverlening

Op basis van Nieuwe Arbeidsomstandighedenwet per 1-7-2017

Werkgever, _____ / Fiscaalnummer _____

Maakt gebruik van de collectieve overeenkomst met het SuperGarant ZorgPortaal. Deze collectieve overeenkomst is volgens de wettelijke eisen die het basiscontract voor arbodienstverlening wettelijk voorschrijft.

Artikel 1 Omschrijving van de dienstverlening

- a. Het bieden van een volwaardig pakket arbodienstverlening op basis van het Basiscontract arbodienstverlening per 1-7-2017. Dit pakket bestaat uit de kerntaken: ziekteverzuimbegeleiding, periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO), aanstellingskeuringen, arbeidsomstandighedensprekuren en toetsen van en adviseren over de Risico Inventarisatie en – Evaluatie (RI&E).
- b. De casemanager ondersteunt bij het volgen van de juiste stappen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter en het bewaken van het proces.
- c. De casemanager voert bedrijfsgeneeskundige taken uit onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts. SuperGarant (SG) Zorg is een ISO 2015:9001 gecertificeerde arbodienst en helpt de bedrijfsarts door middel van een stafarts. Dit gebeurt als een arbeidsongeschikte medewerker nog niet onder begeleiding van een bedrijfsarts staat. De stafarts heeft dan de rol van bedrijfsarts.
- d. De casemanager is op directe en gelijkgerichte wijze bij de behandeling en begeleiding van de arbeidsongeschikte medewerker betrokken. De casemanager mag beschikken over informatie uit het bedrijfsgeneeskundig dossier die voor de uitoefening van zijn of haar functie strikt noodzakelijk is. De bedrijfsarts bepaalt wat de casemanager mag inzien en verwerken. De casemanager valt onder het afgeleid beroepsgeheim van de bedrijfsarts. De casemanager mag met de werkgever uitsluitend informatie delen die de bedrijfsarts zelf met de werkgever mag delen.
- e. De casemanager en de bedrijfsarts informeren - binnen de bestaande privacy wetgeving - over de mogelijkheden voor inzetbaarheid van de medewerker. Ook informeren zij of er passend werk kan worden verricht en hoelang het herstel naar verwachting duurt. En, of er extra activiteiten nodig zijn om het herstel en de terugkeer naar werk te bespoedigen.
- f. De bedrijfsarts beoordeelt de (mate van) arbeidsongeschiktheid, adviseert over herstel- en re-integratiemogelijkheden. Op basis van professionele en wettelijke normen schakelt hij andere professionals in om te helpen en te ondersteunen.
- g. De bedrijfsarts signaleert op tijd of er sprake is van vertraging in het herstel van de medische toestand en/of de functionele mogelijkheden. De bedrijfsarts kijkt naar werkgebonden en niet-werkgebonden oorzaken en adviseert over interventies.
- h. De bedrijfsarts overlegt, als het nodig is en alleen met toestemming van de medewerker, met de huisarts of specialist. Dit is voor een behandeling in de gewone zorg of om informatie uit te wisselen. Het doel is om de diagnostiek, behandeling en invulling van werkmogelijkheden goed te coördineren.
- i. De bedrijfsarts maakt bij dreigend langdurig verzuim een probleemanalyse.
- j. De bedrijfsarts maakt het actueel oordeel en medisch dossierverslag WIA tussen de 88e en 93e week van ziekte in geval van een WIA-aanvraag van de medewerker.
- k. De bedrijfsarts is betrokken bij het voorkomen, signaleren en – waar mogelijk – behandelen van beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen. Onze bedrijfsartsen krijgen hiervoor voldoende tijd.
- l. De bedrijfsarts wijst de medewerker in zijn consult op de mogelijkheid van een second opinion. De bedrijfsarts licht de procedure toe en geeft aan bij welke bedrijfsarts hij terecht kan. Het verzoek om een second opinion zal de bedrijfsarts in principe altijd accepteren, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om dat niet te doen. Bijvoorbeeld als er geen enkele grond bestaat voor dit verzoek of als herhaaldelijk of oneindig gebruik van de second opinion dreigt te worden gemaakt. De second opinion bedrijfsarts is een onafhankelijke bedrijfsarts buiten de organisatie van SG Zorg. De bedrijfsarts geeft, met instemming van de medewerker, de gegevens door aan de second opinion bedrijfsarts. De aanvraag van een second opinion zorgt niet voor tijdelijke uitstel. De medewerker hoeft geen verantwoording af te leggen aan de werkgever over de aanleiding. De kosten voor de second opinion vergoed de werkgever tenzij de medewerker zelf een

second opinion bedrijfsarts wil kiezen.

- m. SG Zorg biedt elke medewerker die gebruik wil maken van het wettelijk recht om de bedrijfsarts te spreken de mogelijkheid gebruik te maken van het arbeidsomstandighedenspreekuur of het open spreekuur. De medewerker kan zijn verzoek bij het medisch secretariaat melden. De aanmelding blijft anoniem voor de werkgever en het advies koppelt de bedrijfsarts alleen met toestemming van de medewerker terug aan de werkgever. De medewerker kan tijdens het preventieve spreekuur vragen stellen over zijn gezondheid en welzijn in relatie tot het werk. Door tijdig advies in te winnen is verzuim te voorkomen. De anonimiteit van de medewerker is gewaarborgd. Er is daarom geen inhoudelijke terugkoppeling aan de werkgever.

Artikel 2 Hoe werkt SG Zorg als uitvoerder?

- a. SG Zorg is vrij de werkzaamheden naar eigen inzicht uit te voeren. SG Zorg volgt daarbij wet- en regelgeving en houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met aanwijzingen. Deze aanwijzingen moeten wel redelijk zijn.
- b. De casemanager van SG Zorg werkt in taakdelegatie. Dit betekent dat de casemanager onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts gedelegeerde taken (zowel procesmatig als bedrijfsgeneeskundig) mag uitvoeren. De casemanager mag vragen stellen over de gezondheid van de zieke medewerkers en medische gegevens vastleggen in het verzuimdossier. De delegerende bedrijfsarts blijft eindverantwoordelijk.
- c. Komt SG Zorg haar verplichtingen niet goed of niet op tijd na? Dan kan dit leiden tot een boete, schade of kosten. Deze kosten komen voor vergoeding in aanmerking (de zogenaamde Poortwachtergarantie). SG Zorg ondersteunt de werkgever bij juridische geschillen met de medewerker, die recht heeft op een Ziektewetuitkering, met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid.
- d. Zijn er (na de re-integratie) verplichtingen niet nagekomen? Dan kan de verzekeraar de Poortwachter garantie intrekken.
- e. Wij zien er nauwkeurig op toe dat alle gegevens over de verzuimmelding optimaal beschermd worden tegen onbevoegden. In ons privacyreglement staat precies wie welke gegevens mag inzien, hoe lang ze bewaard worden en hoe we voorkomen dat onbevoegde personen ze kunnen bekijken. Alle verrichtingen worden afgehandeld volgens het privacyreglement en klachtenreglement van SG Zorg.
- f. Databeveiliging is voor SG Zorg van het grootste belang. Het verzuimregistratiesysteem is ISO 27001 gecertificeerd en voldoet aan strenge eisen op het gebied van informatiebeveiliging. De beveiliging van het verzuimsysteem en persoons- en verzuimgegevens zijn hiermee gewaarborgd.
- g. Medische gegevens zijn op een technisch en organisatorisch veilige manier onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts opgeslagen en beheerd. Onder beheer verstaan wij ook dat de bedrijfsarts conform de wettelijke termijn(en) de opslag van het medisch dossier beschikbaar heeft voor inzage-, correctie- of vernietigingsrecht door de (ex-)medewerker. En voor overdracht van medische gegevens van lopende verzuimdossiers als partijen een andere arbodienst/bedrijfsarts contracteren en de (ex)medewerker toestemming geeft.
- h. Klachten proberen wij direct op te lossen. Neem hiervoor contact op met onze casemanager. Is de klacht minder snel op te lossen, dan handelen wij de klacht af volgens onze klachtenprocedure. Niet eens met het door ons gegeven advies over arbeids(on)geschiktheid, zijn de re-integratie inspanningen van de medewerker onvoldoende zijn of een oordeel laten toetsen over passend werk? Dan is een deskundigenoordeel de volgende stap.

Artikel 3 Welke verplichtingen zijn er?

- a. Overeenstemming met de medewerkersvertegenwoordiging over de volledige inhoud en uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid en ziekteverzuimbegeleiding.
- b. Stel alle relevante informatie met betrekking tot preventie-, verzuim- en re-integratiebeleid aan ons beschikbaar. Op basis daarvan wordt gezamenlijk invulling gegeven aan een preventieve bedrijfsgezondheidszorg
- c. Op de eerste dag van ziekte en herstel melding maken in het online verzuimsysteem.
- d. Op basis van de probleemanalyse of de bijstelling van de bedrijfsarts maken werkgever en medewerker

binnen 2 weken een (bijgesteld) Plan van aanpak. In dit plan staat beschreven wat beiden gaan doen om de medewerker te laten re- integreren. De casemanager kan hierin ondersteunen.

- e. Vraag een deskundigenoordeel-UWV indien vertraging ontstaat in het re-integratieproces. De medewerker heeft dit recht ook. Er zijn dan meer mogelijkheden om meer vragen voor te leggen dan alleen die in verband met verzuim.
- f. Uiterlijk aan het einde van het eerste ziektejaar evalueert de werkgever samen met de medewerker het plan van aanpak en stelt dit zo nodig bij (dit wordt ook wel de eerstejaars evaluatie genoemd).
- g. Informeer SG Zorg over bedrijfsongevallen en stel SG Zorg op de hoogte zodat bedrijfsarts of andere kerndeskundige kan worden ingeschakeld bij de analyse van bedrijfsongevallen.
- h. Stel de bedrijfsarts in de gelegenheid de werkplek te bezoeken en te overleggen met de preventiemedewerker en/of de medewerkersvertegenwoordiging.
- i. Het gebruik van het branche VerzuimProtocol en de overhandiging aan iedere medewerker van een exemplaar.
- j. Het aanbieden van passend werk bij eigen werkgever of bij een andere werkgever als daar mogelijkheden voor zijn.
- k. Het doorgeven van wijzigingen in het inkomen van de medewerker als passend werk wordt uitgevoerd.
- l. Treedt een medewerker uit dienst terwijl hij ziek is? Laat ons dit uiterlijk de volgende werkdag voor 12 uur weten.
- m. Is bekend dat de medewerker ziek is geworden binnen 28 dagen na het einde van het dienstverband? Geef dit direct aan SG Zorg door.
- n. Zorg ervoor dat het UWV op verzoek van SG Zorg die gegevens verstrekt, die redelijkerwijs nodig zijn om de werkzaamheden te kunnen verrichten.
- o. De werkgever moet zelf de gezondheid en veiligheidsrisico's inventariseren en evalueren en een jaarplan opstellen. Een Plan van Aanpak met verbeteringsmaatregelen maakt deel uit van de RI&E. Er hoeft geen toetsing van de RIE plaats te vinden wanneer alle medewerkers in het bedrijf samen 40 uur of minder werken. Daarnaast gelden versoepelde regels voor bedrijven met ten hoogste 25 medewerkers. Deze werkgevers zijn eveneens niet meer verplicht hun RI&E te laten toetsen door een deskundige als zij gebruik maken van een goedgekeurde branche-RI&E.