

Taakdelegatie bedrijfsarts aan de bedrijfsarbeidsdeskundige.

Inleiding

Als er gekozen wordt om de bedrijfsarbeidsdeskundige (BAD) het eerste aanspreekpunt te laten zijn voor medewerkers en leidinggevendenden werkt de bedrijfsarts (BA) met taakdelegatie. Dit houdt in dat de BA taken neerlegt bij de BAD. Een BAD is hierdoor bijvoorbeeld bevoegd medische aspecten uit te vragen en heeft ook een geheimhoudingsplicht. Hoe dit er verder in de praktijk uit ziet wordt in dit document beschreven. De invulling van deze samenwerking is vormgegeven vanuit de Leidraad Samenwerking bedrijfsarts en casemanager van de NVAB (Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde).

Algemeen

In het algemeen ziet de samenwerking tussen de bedrijfsarts en –arbeidsdeskundige er als volgt uit:

- De bedrijfsarbeidsdeskundige werkt in het verzuimsysteem waar de werkgever melding maakt van verzuim
- Binnen twee weken, bij sommige klanten bij vijf weken verzuim is er overleg tussen de leidinggevende en de bedrijfsarbeidsdeskundige en wordt een inschatting gemaakt of de BAD zelf de medewerker gaat spreken of de bedrijfsarts. De inschatting wordt gemaakt op basis van:
 - Hoe medisch de situatie is
 - Hoe duidelijk de beperkingen en prognose zijn
 - De behoefte van de medewerker om een arts te spreken
- Als verwacht wordt dat er geen werkhervatting optreedt binnen 6-9 weken wordt er geen bedrijfsarts ingeschakeld. Een uitzondering kan zijn als de medewerker niet belastbaar is in werk. Deze uitzondering wordt kortgesloten met de bedrijfsarts.
- De begeleiding van &Wij is erop gericht dat er z.s.m. een analyse gemaakt wordt van de situatie en een advies gegeven wordt inzake de inzetbaarheid van de medewerker. Als het de bedrijfsarbeidsdeskundige niet lukt om dit te doen omdat het medische beeld niet duidelijk is, dan volgt overleg met de bedrijfsarts.
- Elke verzuimsituatie wordt tussen de bedrijfsarbeidsdeskundige en –arts minimaal één keer per twee maanden besproken.
- De bedrijfsarts delegeert de preventieve gesprekken, om verzuim te voorkomen, naar de bedrijfsarbeidsdeskundige. Ditzelfde geldt voor de bezoeken aan de werkplek. In gezamenlijk overleg tussen de bedrijfsarbeidsdeskundige en –arts kan hier van afgeweken worden.
- Als een medewerker bij voorkeur met de bedrijfsarts in gesprek wil, dan is dit te allen tijde mogelijk.

De kaders van de verlengde arm constructie vanuit de Leidraad van de NVAB.

De werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit verplicht zich ter zake van de ziekteverzuimbegeleiding te laten bijstaan door een bedrijfsarts. De Arbeidsomstandighedenwet bepaalt dat de bijstand bij al deze taken doeltreffend wordt uitgevoerd en dat de personen die de bijstand verrichten een zodanige uitrusting hebben, zoveel tijd beschikbaar hebben en zodanig zijn georganiseerd dat zij hun taken naar behoren kunnen uitvoeren. De manier waarop de werkgever de deskundige begeleiding bij ziekteverzuim regelt, wordt schriftelijk vastgelegd. Op grond van genoemde regelgeving is de bedrijfsarts verantwoordelijk voor de arbeidsgezondheidskundige advisering, in deze leidraad toegespitst op advisering bij ziekteverzuimbegeleiding. De werkgever heeft juridisch gezien de regie over het ziekteverzuimproces conform de Wet verbetering poortwachter (Wvp) en de Regeling procesgang 1e en 2e ziektejaar. Voor inhoudelijke advisering is de werkgever aangewezen op de adviezen van een bedrijfsarts. Zowel bedrijfsarts als werkgever kunnen zich laten bijstaan door anderen bij de uitvoering van hun taken. Bij &Wij is dit de bedrijfsarbeidsdeskundige. De bedrijfsarts delegeert taken aan de bedrijfsarbeidsdeskundige. Dit betekent dat de BAD hier ook verantwoordelijk voor is. In het NVAB-standpunt Delegatie van taken zijn randvoorwaarden voor delegatie geformuleerd; deze zijn ontwikkeld op basis van criteria in de tuchtrechtelijke jurisprudentie en sluiten aan bij de wet BIG inzake voorbehouden handelingen.

Verkort weergegeven gaat het om:

1. De gedelegeerde moet voldoende zijn opgeleid en aantoonbaar bekwaam zijn in de uitoefening van de taak.
2. De bedrijfsarts moet zich in de praktijk hebben overtuigd van de bekwaamheid, dat wil zeggen de kennis en vaardigheden van de gedelegeerde.
3. In functiegerichte protocollen dient te zijn omschreven welke taken de gedelegeerde bevoegd is uit te voeren en welke niet.
4. In individuele gevallen kunnen de grenzen van delegatie in werkafspraken worden beschreven. Grote ervarings- en competentieverschillen kunnen hierin worden verwerkt.
5. Er dient structureel overleg plaats te vinden tussen gedelegeerde en bedrijfsarts.
6. Overleg, toetsing en overname van de behandeling van het geval door de bedrijfsarts dienen altijd mogelijk te zijn.
7. De bedrijfsarts/arbodienst licht de werknemer in begrijpelijke termen in over het delegeren van onderdelen van de verzuimbegeleiding, de verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts en de mogelijkheid de bedrijfsarts te consulteren. Volgens het NVAB-standpunt dient deze voorlichting bij voorkeur schriftelijk plaats te vinden.

De bedrijfsarts die taken delegeert is verantwoordelijk voor een zorgvuldige wijze van delegeren, maar niet voor de inhoud van het advies. Wanneer de bedrijfsarts vaststelt dat de bedrijfsarbeidsdeskundige de grenzen van de gedelegeerde taken overschrijdt of op onzorgvuldige wijze of foutief te werk gaat, is het aan de bedrijfsarts om in te grijpen.

De geheimhoudingsplicht

De bedrijfsarbeidsdeskundige voert taken uit gedelegeerd door de bedrijfsarts. Deze situatie is te beschouwen als een verlengde-arm-constructie. De bedrijfsarbeidsdeskundige is te zien als medebehandelaar en is daarmee rechtstreeks bij de behandeling/verzuimbegeleiding betrokken. De bedrijfsarbeidsdeskundige mag in het kader van diens werkzaamheden beschikken over die informatie uit het bedrijfsgeneeskundig dossier die voor de uitoefening van zijn of haar taken strikt noodzakelijk is. De toestemming van de werknemer wordt hiertoe voorondersteld. De werknemer mag hiertegen wel bezwaar maken. Dit is de reden dat &Wij de verlengde arm constructie op de site als in de brochures uitlegt. De bedrijfsarbeidsdeskundige valt onder het afgeleid beroepsgeheim van de bedrijfsarts. Dit impliceert dat ook de bedrijfsarbeidsdeskundige met de werkgever uitsluitend die informatie mag wisselen die de bedrijfsarts zelf met de werkgever mag wisselen.

Verwijzen

De bedrijfsarbeidsdeskundige is niet bevoegd te verwijzen naar behandelaars in de medische sector zoals specialisten, fysiotherapeuten en psychologen. Voor fysiotherapeuten is een verwijzing door een arts niet meer noodzakelijk, werknemers kunnen hier op eigen initiatief naartoe. Voor psychologen en andere hulpverleners is verwijzing door een arts noodzakelijk als betrokkene voor een vergoeding op basis van ziektekostenverzekering in aanmerking wenst te komen. De bedrijfsarbeidsdeskundige kan suggereren dat hulp gewenst is, maar mag nooit verplichten deze ook daadwerkelijk te vragen. Dit geldt ook wanneer de werkgever voorstelt alle kosten te betalen in de situatie dat de werknemer geen beroep op de ziektekostenverzekering kan of wil doen. Sommige werkgevers hebben contracten met instanties die dienstverlening als bedrijfsmaatschappelijk werk, eerstelijnspsychologie of personal coaching aanbieden. Hoe de verwijzing naar de contractpartners verloopt, is afhankelijk van de concrete afspraken tussen werkgever, contractpartners en arbodienst. Het is dan ook mogelijk dat zij afspreken dat ook personeelsfunctionarissen en bedrijfsarbeidsdeskundigen naar bepaalde contractpartners mogen verwijzen. De bedrijfsarbeidsdeskundige mag wel adviseren om een technische interventie in te zetten. Een technische interventie is een onderzoek naar arbeidsomstandigheden, zoals een arbeidshygiënisch of ergonomisch onderzoek op de werkplek.

Toegang tot het bedrijfsgeneeskundige dossier

De bedrijfsarbeidsdeskundige heeft geen toegang tot het bedrijfsgeneeskundige dossier. De BAD onderhoudt naast de werkgeverrapportages een eigen vertrouwelijk dossier waar ook de bedrijfsarts toegang toe heeft.

Hoe ziet de taakdelegatie er bij &Wij uit?

Bij verzuim is het eerste aanspreekpunt de bedrijfsarbeidsdeskundige, deze spart met de leidinggevende en/of medewerker waar behoefte is aan ondersteuning en hoe deze ondersteuning er uit kan zien. De BAD is hierbij bevoegd om inhoudelijke informatie uit te vragen en vast te leggen. De afweging die de BAD hierbij maakt is als volgt:

Inzet bedrijfsarbeidsdeskundige:

- Bij psychische problematiek waar de inschatting is dat werknemer binnen drie maanden weer inzetbaar in het eigen werk is.
- Bij fysieke problematiek waar de inschatting is dat werknemer binnen drie maanden weer inzetbaar in het eigen werk is.
- Als een situatie onvoldoende helder is om een inschatting te maken van de duur van het verzuim.
- Bij conflicten of verzuim door werkgerelateerde factoren.

Inzet bedrijfsarts

- Bij medische onduidelijkheden betreft de bedrijfsarbeidsdeskundige de bedrijfsarts of achter de schermen of middels een spreekuur.
- Bij fysieke- en psychische problematiek die langer dan drie maanden gaat duren wordt de bedrijfsarts betrokken. Het bepalen wanneer dit het beste moment is wordt in overleg met de leidinggevende door de bedrijfsarbeidsdeskundige geadviseerd.
- Bij een uitdrukkelijke wens van de medewerker.

Het moment	Wat
Week 5 van de ziekmelding (soms eerder)	De inschatting van de BAD is dat er binnen drie maanden volledige werkhervatting mogelijk is. BAD geeft adviezen over de inzetbaarheid.
Week 5 van de ziekmelding (soms eerder)	De inschatting van de BAD is dat het verzuim langer zal duren dan drie maanden. Er wordt een spreekuur BA aangevraagd
Gedurende hele verzuimperiode.	Werknemer is niet inzetbaar in werk en ook niet in staat een spreekuur te bezoeken door bedlegerigheid of een opname. De BAD volgt het traject en overlegt één keer per twee maanden met de BA wie wanneer wat doet.
Gedurende hele verzuimperiode.	Er is onduidelijkheid over de belastbaarheid, behandeling, de te hanteren opbouw of de re-integratie verloopt anders dan verwacht.. Er volgt overleg tussen BAD en BA of er wordt een spreekuur BA aangevraagd
De medewerker moet geopereerd worden	<ul style="list-style-type: none"> • De BAD luistert welke adviezen de medewerker vooraf heeft gekregen van de arts, op basis hiervan geeft de BAD een advies inzake de inzetbaarheid na de ingreep. Als dit anders verloopt neemt de medewerker contact op met de BAD. • Als de medewerker geen concrete adviezen heeft gekregen vooraf van de behandelaar dan overlegt de BAD met de BA. Op basis hiervan volgt of een spreekuur BA of een advies inzake de inzetbaarheid.
Re-integratie na ingreep verloopt anders dan verwacht	De BAD gaat (telefonisch of fysiek) in gesprek om na te gaan hoe dit komt, als dit niet helder wordt volgt overleg met de BA of een spreekuur BA
Uitnodiging spreekuur plannen	Wordt gedaan door de backoffice &Wij
Verwerken info vooraf aan spreekuur BA	Casemanager &Wij
Spreekuur BA	De BA geeft een advies waardoor de BAD concreet de inzetbaarheid kan aangeven. De BA geeft de beperkingen en de prognose aan en beantwoordt overige vragen. Als de prognose niet aan te geven is geeft de BA aan wanneer de verwachting is dat dit wel gedaan kan worden. Als er werkgerelateerde factoren spelen benoemt de BA deze en adviseert hoe hiermee om te gaan.

Het moment	Wat
Probleemanalyse	Vooraf aan een spreekuur wordt de BA gevraagd om een probleemanalyse te maken. Als dit niet gedaan is maar de inschatting van de BA is wel dat het verzuim langer gaat duren, dan geeft deze dit aan. Tot een week na het spreekuur kan alsnog om een probleemanalyse gevraagd worden.
Zesweekse contactmoment	Onderdeel van de inzet van &Wij is om elke zes weken het traject te volgen. Dit kan door een telefonisch contactmoment met de medewerker en leidinggevende, een spreekuur BAD of BA. Van hieruit volgen adviezen onzake de inzetbaarheid van de medewerker.
Preventieve gesprekken	Deze voert de BAD. Bij medische onduidelijkheid kan er overleg plaatsvinden tussen de BAD en BA of een spreekuur BA volgen.
Als de medewerker naar de BA wil	Dan kan dit te allen tijde
Bezoek aan de werkplek	Als het nodig is om de belasting of de omstandigheden te bekijken dan bezoekt de BAD de werkplek

Verwerken informatie

Wat	Toegankelijk voor	Verder in te zien door:
Medisch dossier	Bedrijfsarts	-
Bedrijfsarbeidsdeskundig dossier	Bedrijfsarbeidsdeskundige	Bedrijfsarts/Casemanager
Verzuimregistratiesysteem	Werkgever	Bedrijfsarbeidsdeskundige/Casemanager

De beleidsregels voor de verwerking persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers 'De zieke werknemer' worden door &Wij gehanteerd. Vertrouwelijke of medische informatie kan alleen versleuteld verzonden worden aan &Wij of via het verzuimsysteem of de post. In alle gevallen dient er uitdrukkelijk aangegeven te worden voor wie de informatie bestemd is.

