

De samenwerking tussen de bedrijfsarts en de -arbeidsdeskundige.

Inleiding

Bij &Wij is de bedrijfsarbeidsdeskundige (BAD) het eerste aanspreekpunt in de ondersteuning van de werkgever en de medewerker. Dit omdat er vanuit gegaan wordt dat (dreigend) verzuim vaak met meer factoren te maken heeft dan alleen medische aspecten. Van belang hierbij is dat het duidelijk is wat de rol van de bedrijfsarts (BA) is en welke taken deze heeft gedelegeerd aan de BAD. Dit wordt ook wel de verlengde arm constructie of taakdelegatie genoemd. De invulling van deze samenwerking is vormgegeven vanuit de Leidraad samenwerking BA en casemanager van de NVAB (Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde).

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

Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit genoemde is de BA verantwoordelijk voor de arbeidsgezondheidskundige advisering. De werkgever heeft juridisch gezien de regie over het ziekteverzuimproces conform de Wet verbetering poortwachter (Wvp) en de Regeling procesgang 1e en 2e ziektejaar.

Zowel BA als werkgever kunnen zich laten bijstaan door anderen bij de uitvoering van hun taken. Een BAD is zo'n 'andere'. De BA delegeert taken aan de BAD. Hij of zij draagt tevens de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van die taak over. 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. &Wij ziet er op toe dat deze randvoorwaarden juist zijn vormgegeven.

Als de BA een deel van diens taken delegeert, geeft hij of zij de gedelegeerde niet alleen de bevoegdheid die taken uit te oefenen, maar ook de verantwoordelijkheid voor een goede uitoefening van die taken. De BAD heeft dus een eigen verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de gedelegeerde taken. De BA die taken delegeert is wel verantwoordelijk voor een zorgvuldige wijze van delegeren, maar niet voor de inhoud van het advies. Wanneer de BA vaststelt dat de BAD de grenzen van de gedelegeerde taken overschrijdt of op onzorgvuldige wijze of foutief te werk gaat, is het aan de BA om in te grijpen.

De geheimhoudingsplicht

De BAD voert taken uit gedelegeerd door de BA. Deze situatie is te beschouwen als een verlengde-arm-constructie. De BAD is te zien als medebehandelaar en is daarmee rechtstreeks bij de behandeling/verzuimbegeleiding betrokken. De BAD 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. De BAD valt zelf onder het afgeleid beroepsgeheim van de BA. Dit impliceert dat ook de BAD met de werkgever uitsluitend die informatie mag wisselen die de BA zelf met de werkgever mag wisselen.

Verwijzen

De BAD 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 BAD 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 bedrijfsarbeidsdeskundigen naar bepaalde contractpartners mogen verwijzen. De BAD 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 informatie

Hoe &Wij omgaat met vertrouwelijke informatie is in onderstaande tabel te lezen.

Wat	Toegankelijk voor	Verder in te zien door:
Medisch dossier	BA	-
Bedrijfsarbeidsdeskundig dossier	BAD	BA + backoffice
Verzuimregistratiesysteem	Werkgever	BAD + backoffice

De beleidsregels voor de verwerking persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers 'De zieke werknemer' worden door &Wij gehanteerd. Vertrouwelijke of medische informatie wordt zonder machtiging niet aan derden gestuurd. &Wij verzend dergelijke informatie alleen via de post of zorgmail.

Hoe ziet de verlengde arm constructie er uit bij &Wij?

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

- De BAD werkt in het verzuimsysteem waar de werkgever melding maakt van verzuim.
- De werkgever of werknemer kunnen ten allen tijde bellen of mailen met de BAD.
- Als er na vijf weken verzuim nog geen contact opgenomen is met de BAD gaat deze meekijken in het verzuimdossier. Van hieruit wordt een advies gegeven wat er dient gebeuren. De medewerker heeft toegang tot dit dossier.
- Als niet de verwachting is dat de medewerker binnen 2 a 3 weken weer volledig kan werken zal de BAD het advies geven een spreekuur in te plannen. Tijdens dit spreekuur wordt het volgende besproken:
 - Wat de privé-, werk- en persoonlijke situatie is
 - Welke beperkingen er zijn en hoe het behandeltraject er uit ziet.
 - Wat er nodig is om weer naar werkhervatting toe te werken of te constateren dat dit niet mogelijk is.
- Als verwacht wordt dat er geen werkhervatting optreedt binnen een week of 6 (rond de drie maanden verzuim) wordt de BA ingeschakeld om een probleemanalyse op te stellen. Het moment wanneer dit het beste kan wordt door de BAD samen met de medewerker beoordeeld. Een uitzondering kan zijn als de medewerker niet belastbaar is in werk. Deze uitzondering wordt kortgesloten door de BAD met de BA.
- De BAD is zes wekelijks in contact met de medewerker en/of de werkgever en adviseert over de inzetbaarheid. De BAD adviseert tevens wanneer de BA het beste ingezet kan worden.
- De BAD en BA hebben in ieder geval één keer per twee maanden overleg over de zieke medewerkers.
- De BA spreekt de medewerker bij twee jaren verzuim in ieder geval op de drie verplichte wettelijke momenten, nl om de probleemanalyse te maken, vooraf aan de eerste jaars evaluatie en vooraf aan de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling. Daarbij wordt de BA ingeschakeld op advies van de BAD of op verzoek van de medewerker.
- De BA delegeert ook de preventieve gesprekken en de bezoeken aan de werkplek naar de BAD. In gezamenlijk overleg tussen de BAD en BA kan hier van afgeweken worden.