

## Document dienstverlening

O.b.v. Nieuwe Arbeidsomstandighedenwet per 1-7-2017

Werkgever, \_\_\_\_\_ / Fiscaalnummer \_\_\_\_\_

Maakt gebruik van de collectieve overeenkomst met het SuperGarant ZorgPortaal Deze collectieve overeenkomst is conform 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; en toetsen van en adviseren over de Risico Inventarisatie en – Evaluatie (RI&E).
- b. De casemanager ondersteunt u 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 faciliteert de bedrijfsarts d.m.v. een stafarts om deze verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor zover een arbeidsongeschikt gemelde medewerker nog niet onder (medische) begeleiding is van een bedrijfsarts. 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 die 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 en mag met de werkgever uitsluitend die informatie wisselen dien de bedrijfsarts zelf met de werkgever mag wisselen.
- e. De casemanager en de bedrijfsarts informeert u- binnen de bestaande privacy wetgeving - over de mogelijkheden voor inzetbaarheid van de werknemer . Of er passend werk kan worden verricht en hoe lang 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 en schakelt gericht, op basis van professionele en wettelijke normen, andere professionals in om daarbij te adviseren en te ondersteunen.
- g. 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.
- h. 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.
- 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 werknemer.
- k. De bedrijfsarts wordt 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 werknemer in zijn consult op de mogelijkheid van een second opinion en 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 honoreren, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om dat niet te doen. Bijvoorbeeld omdat 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 werknemer, de gegevens door aan de second opinion bedrijfsarts. De aanvraag van een Second Opinion heeft geen opschortende werking. Werknemer hoeft geen verantwoording af te leggen aan werkgever over de aanleiding. De kosten voor de second opinion worden vergoed door de werkgever tenzij de werknemer zelf een Second Opinion bedrijfsarts wil kiezen.

- m. SG Zorg biedt elke werknemer 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 werknemer kan zijn verzoek bij het medisch secretariaat melden. De aanmelding blijft anoniem voor de werkgever en het advies wordt alleen met toestemming van de werknemer teruggekoppeld aan de werkgever. Uw werknemer kan tijdens het preventieve spreekuur vragen stellen over zijn gezondheid en welzijn in relatie tot het werk. Door tijdig advies in te winnen kan verzuim worden voorkomen. De anonimiteit van de werknemer wordt gewaarborgd. Er vindt derhalve geen inhoudelijke terugkoppeling plaats aan u als 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 die u geeft. Deze aanwijzingen moeten wel redelijk zijn.
- b. 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 werknemer, die recht heeft op een Ziektewetuitkering, met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid.
- c. Komt u uw (re-integratie) verplichtingen niet na, dan kan de verzekeraar de Poortwachter garantie intrekken.
- d. 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 conform het privacyreglement en klachtenreglement van SG Zorg.
- e. 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.
- f. 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 conform de wettelijke termijn(en) de opslag van het medisch dossier beschikbaar heeft 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 en de (ex)werknemer toestemming geeft.
- g. Klachten proberen wij direct op te lossen. U of uw werknemers nemen hiervoor contact op met onze casemanager. Is de klacht minder snel op te lossen dan handelen wij de klacht af volgens onze Klachtenprocedure. Bent u het niet eens met het door ons gegeven advies over arbeids(on)geschiktheid, maar ook als de re-integratie inspanningen van de werknemer onvoldoende zijn of een oordeel wilt laten toetsen over passend werk dan is een deskundigenoordeel de volgende stap.

## Artikel 3 Welke verplichtingen heeft u?

- a. Overeenstemming met de werknemersvertegenwoordiging over de volledige inhoud en uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid en ziekteverzuimbegeleiding.
- b. U stelt 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 doet u een melding in het online verzuimsysteem.
- d. Op basis van de probleemanalyse of de bijstelling van de bedrijfsarts maken u en werknemer binnen 2 weken een (bijgesteld) Plan van aanpak. In dit plan staat beschreven wat beiden gaan doen om uw werknemer te laten re-integreren. De casemanager kan u hierin ondersteunen.
- e. U vraagt een deskundigenoordeel-UWV indien stagnatie ontstaat in het re-integratieproces. Uw werknemer heeft dit recht ook. Er zijn dan meer mogelijkheden om meer vragen voor te leggen dan alleen die i.v.m. verzuim.
- f. Uiterlijk aan het einde van het eerste ziektejaar evalueert u samen met de werknemer het plan van aanpak en stelt dit zo nodig bij (dit wordt ook wel de eerstejaars evaluatie genoemd)
- g. U informeert SG Zorg over bedrijfsongevallen en stelt SG Zorg op de hoogte zodat bedrijfsarts of andere kerndeskundige kan worden ingeschakeld bij de analyse van bedrijfsongevallen.

- h. U stelt de bedrijfsarts in de gelegenheid de werkplek te bezoeken en te overleggen met de preventiemedewerker en/of de werknemersvertegenwoordiging.
- i. Het gebruik van het branche VerzuimProtocol en de overhandiging aan iedere medewerker van een exemplaar.
- j. Het aanbieden van passend werk bij uzelf of bij een andere werkgever indien daar mogelijkheden voor zijn.
- k. Het doorgeven van wijzigingen in het inkomen van de werknemer indien passend werk wordt uitgevoerd.
- l. Treedt een werknemer uit dienst terwijl hij ziek is? Dan laat u ons dit uiterlijk de volgende werkdag voor 12 uur weten.
- m. Is bij u bekend dat uw werknemer ziek is geworden binnen 28 dagen na het einde van het dienstverband dan geeft u dit per omgaande aan SG Zorg door.
- n. U moet ervoor zorgen dat het UWV op verzoek van SG Zorg die gegevens verstrekt, die redelijkerwijs nodig zijn om de werkzaamheden te kunnen verrichten.
- o. U 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 werknemers in het bedrijf samen 40 uur of minder werken. Daarnaast gelden versoepelde regels voor bedrijven met ten hoogste 25 werknemers. Deze werkgevers zijn eveneens niet meer verplicht hun RIE te laten toetsen door een deskundige indien zij gebruik maken van een goedgekeurde branche-RIE.