

Basiscontract voor arbodienstverlening¹

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. 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.

Kerntaken

Werkgevers zijn wettelijk verplicht om zich door deskundigen te laten bijstaan voor een viertal kerntaken.

- *Ziekteverzuimbegeleiding*

Bij ziekteverzuimbegeleiding gaat het om het bevorderen van re-integratie bij verzuim wegens ziekte of gebrek. Het advies van de bedrijfsarts moet werknemer

¹ Versie 13 mei 2015. Het basiscontract wordt aangepast op basis van wetswijzigingen, zoals de invoering van de second opinion of het arbeidsomstandighedensprekkoor.

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.

- *Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)*

Het PAGO is gericht op het onderzoeken van arbeidsgebonden gezondheidsrisico's. Werkgevers zijn verplicht om een PAGO 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 PAGO uit te voeren. Het is ook mogelijk dat de bedrijfsarts de werkgever adviseert om een PAGO 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 PAGO 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.

- *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.

Er is soms onduidelijkheid over het verschil tussen PAGO en PMO. Naast een PAGO kan ook een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) worden aangeboden. Een PMO brengt als werkgever en werknemers dat wensen, in aanvulling op een PAGO, ook leefstijl en conditie van medewerkers in kaart. Er wordt onderzocht hoe werknemers zelf hun fysieke en mentale gezondheid ervaren, veelal gevolgd door een fysiek onderzoek. Op basis daarvan kunnen gerichte adviezen worden gegeven en kan het preventief beleid worden versterkt.

Kerndeskundigen

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

Voor de ziekteverzuimbegeleiding, de uitvoering van het PAGO en aanstellingskeuringen moet een bedrijfsarts worden ingeschakeld. Het toetsen van de RI&E moet door een van de vier kerndeskundigen worden uitgevoerd.

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.²

Beroepsgebonden aandoeningen en beroepsziekten

Met de bedrijfsarts zijn afspraken gemaakt dat hij wordt betrokken bij het voorkomen, signaleren en – waar mogelijk – behandelen van beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen. Hij moet voldoende tijd hiervoor beschikbaar hebben, ook om te voldoen aan de wettelijke meldingsplicht van beroepsziekten bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB).

Preventiemedewerker

De preventiemedewerker houdt zich bezig met maatregelen gericht op de veiligheid en gezondheid binnen het bedrijf. Elk bedrijf moet ten minste één werknemer aanwijzen die de verplichte preventietaken vervult.

De preventiemedewerker kan een vaste medewerker zijn die deze functie eraan doet. 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 en nauw samenwerken met de OR of Personeelsvertegenwoordiging over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid.
- Deze maatregelen (mede) uitvoeren.

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

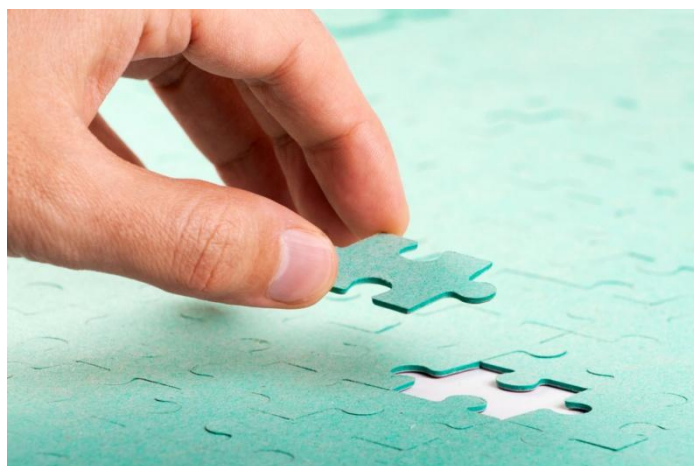
In de Arboret is opgenomen dat werkgevers kunnen kiezen tussen de vangnetregeling of de maatwerkregeling. In beide regelingen is de werkgever verantwoordelijk voor het inschakelen van deskundigen voor het uitvoeren van de eerder beschreven kerntaken. Ook moet geborgd worden dat zorgvuldig wordt omgegaan met privacygevoelige gegevens, dat de bedrijfsarts onafhankelijk kan werken, dat er onderlinge afstemming

² NVAB, Leidraad Casemanagement bij ziekteverzuimbegeleiding

tussen de kerndeskundigen plaatsvindt en dat de multidisciplinaire samenwerking tussen de interne en externe (kern)deskundigen wordt gefaciliteerd.

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 kan via de gecertificeerde arbodienst worden georganiseerd. De werkgever kan ook voor bepaalde taken, anders dan de verzuimbegeleiding, aan partijen buiten de arbodienst een opdracht geven. In die situatie dient de werkgever voor afstemming tussen die partijen en de arbodienst te zorgen. 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 zelf voor verantwoordelijk dat de privacy is geborgd, dat medische gegevens op de toegestane wijzen door de bedrijfsarts 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 onderzoek³ dat een deel van de contracten niet voldoet aan de wettelijke minimumeisen. Zo'n 40% van de werkgevers had de laatste twee jaar zelfs helemaal geen contract⁴ 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 CAO) en arbodienst, bedrijfsarts of andere dienstverlener kunnen hun wensen samen vertalen in een pakket op maat. Het basiscontract 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. 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.

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

⁴ 2014, Panteia, De markt en kwaliteit van arbodienstverlening, i.o.v. Ministerie van SZW



De wettelijke grondslag van een basiscontract

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. Het basiscontract biedt met de checklist een goede basis voor de werkgever, werknemersvertegenwoordiging en dienstverlener om te controleren of alle wettelijk verplichte onderdelen zijn opgenomen in een contract. Het basiscontract is gebaseerd op de:

- Arbowet, -besluiten en -regelingen
- Wet Verbetering Poortwachter (WVP)
http://wetten.overheid.nl/BWBR0013063/geldigheidsdatum_03-03-2015
- Regeling procesgang 1^e en 2^e ziektejaar:
http://wetten.overheid.nl/BWBR0013540/geldigheidsdatum_03-03-2015
- Toelichting op de Regeling procesgang 1^e en 2^e 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

Voorwaarden voor uitvoering van het basiscontract

Toegankelijkheid binnen de organisatie

In de RI&E van een bedrijf moet vermeld staan bij wie een werknemer met mogelijke werkgebonden problemen terecht kan. Bovendien moet het voor de werknemer duidelijk zijn hoe hij/zij in contact kan komen met de bedrijfsarts. Het is van belang dat werknemers de bedrijfsarts kunnen benaderen met vragen over gezondheid, veiligheid of welzijn, voor zover er een verband is met het werk- en/of de werkomstandigheden of arbeidsverhoudingen. Ook zonder toestemming van zijn manager en ook wanneer er geen sprake is van verzuim. Een (anoniem) arbeidsomstandighedenspreekuur is hiervoor een goede vorm. De verwachting is dat dit binnenkort opnieuw een wettelijke verplichting gaat worden.

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, bepaalt en kan motiveren op welke momenten een (spreekuur)contact 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 protocollen⁵.

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 Wet Bescherming Persoonsgegevens wordt geborgd.

Klachtenregeling

Bij twijfels of klachten over de onafhankelijkheid of dienstverlening kan dit worden aangekaart via de verplichte klachtenprocedure bij arbodiensten, met als sluitstuk

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

externe toetsing door de Geschillencommissie Arbodiensten of via de klachtenprocedure van de individuele bedrijfsarts (indien deze niet bij een arbodienst werkt).

Kennis van het bedrijf

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 en moeten dus ook zonder beperkingen toegang hebben tot de werkplek.

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, 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 basiscontract 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 punten uit het basiscontract op een rijtje gezet.

Onderwerp basiscontract	✓
1. Algemene punten	
<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> <ol style="list-style-type: none"> de ziekteverzuimbegeleiding; periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO); aanstellingskeuringen; toetsen van en adviseren over de Risico Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E). <p>Voor de eerste drie taken moet een bedrijfsarts worden ingeschakeld. Het toetsen van de RI&E moet door een van de vier kerndeskundigen worden uitgevoerd.</p>	
<p><i>Beschikbaarheid van tijd</i></p> <p>De bedrijfsarts heeft voldoende tijd beschikbaar voor de uitvoering van de spreekuren volgens professionele richtlijnen, voor toegang tot de werkplek, voor overleg met de werkgever, overleg met de OR/Personneelsvertegenwoordiging, overleg met de behandelaar, goede registratie en schriftelijke advisering.</p>	
<p><i>Advies op organisatieniveau</i></p> <p>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.</p>	
<p><i>Klachtenregeling</i></p> <p>Er is een klachtenregeling beschikbaar voor klachten over de bedrijfsarts of andere professionals.</p>	
2. Vangnetregeling of maatwerkregeling	
<p>• <i>Vangnetregeling</i></p>	
De beoogde arbodienst is wettelijk gecertificeerd (zie www.sbca.nl).	
Er is <i>instemming</i> van de OR of personeelsvertegenwoordiging.	
<p>• <i>Maatwerkregeling</i></p>	
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	

Onderwerp basiscontract		✓
arbodienst. De in te schakelen bedrijfsarts(en) dient als zodanig in het BIG register te zijn ingeschreven.		
De bedrijfsarts heeft de kwaliteit en de privacy geborgd.		
3. Diensten in het contract tussen werkgever en arbodienst/bedrijfsarts		
<i>a. Ziekteverzuimbegeleiding</i>		
Hieronder een overzicht van de belangrijkste minimale afspraken rondom ziekteverzuimbegeleiding en advisering door de arbodienst/bedrijfsarts(en).		
<i>Ziekmelding</i>	Uiterlijk in de eerste week doet werkgever/leidinggevende een ziekmelding bij arbodienst of bedrijfsarts.	
<i>Probleemanalyse</i>	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.	
<i>Plan van aanpak of bijstelling</i>	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. 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).	
<i>Casemanager Poortwachter</i>	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.	
<i>Vervolgafspraken plannen</i>	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.	
<i>Aanvraag WIA/ziektewetuitkering bij ziek uit dienst</i>	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'.	
<i>Duur begeleiding</i>	De advisering door de bedrijfsarts wordt voortgezet zolang het dienstverband duurt, ook al is de periode van 104 weken verzuim overschreden.	

Onderwerp basiscontract		✓
<i>Re-integratie- en herstelmogelijkheden</i>		
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.		
<i>Advies bij stagnatie</i>		
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.		
<i>Overleg met de reguliere zorg</i>		
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.		
b. Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO)		
Er zijn op basis van de risico's vastgesteld in de RI&E afspraken gemaakt over de uitvoering van periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO).		
c. Aanstellingskeuringen		
Er zijn op basis van specifieke eisen ten aanzien van de werkbelasting afspraken gemaakt over de uitvoering van aanstellingskeuringen.		
d. RI&E:toetsing risico-inventarisatie en -evaluatie		
Bij maximaal 25 medewerkers:		
<ul style="list-style-type: none"> - Er is een wettelijk erkende RI&E beschikbaar. Toepassing van een erkende branche RI&E is toegestaan. Als er geen erkende branche RI&E beschikbaar is, schakelt de werkgever een kerndeskundige in voor de toetsing. 		
Bij > 25 werknemers:		
<ul style="list-style-type: none"> - Er is een actuele RI&E beschikbaar. - Een van de kerndeskundigen toetst of voert de RI&E uit; deze kerndeskundige krijgt toegang tot het bedrijf. - Een van de kerndeskundigen geeft de organisatie adviezen op basis van de RI&E. 		
<ul style="list-style-type: none"> - Er zijn afspraken gemaakt tussen werkgever en de bedrijfsarts/overige kerndeskundigen over de bijdrage aan het arbeidsomstandighedenbeleid. 		
• Beroepsgebonden aandoeningen en beroepsziekten		
Er zijn afspraken opgenomen dat de bedrijfsarts wordt betrokken bij het voorkomen, signaleren en – waar mogelijk – behandelen van beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen.		
• Bedrijfsongevallen		
Er zijn afspraken gemaakt dat de bedrijfsarts of andere kerndeskundige wordt ingeschakeld bij de analyse van bedrijfsongevallen.		
4. Randvoorwaarden		
<i>Toegankelijkheid</i>		
Er zijn heldere afspraken gemaakt over hoe de werknemer direct en, als de werknemer dat wenst zonder tussenkomst van de werkgever, in contact kan komen met de bedrijfsarts en andere arbodeskundigen.		

Onderwerp basiscontract		✓
<p><i>Onafhankelijkheid</i></p> <p>De onafhankelijke oordeelsvorming en advisering van de bedrijfsarts is voldoende geborgd. Dit komt tot uitdrukking in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er vindt overleg plaats met de werknemersvertegenwoordiging. - Individu overstijgende rapportages worden ook aan de werknemersvertegenwoordiging gestuurd. - De bedrijfsarts heeft vrije toegang tot de werkplek. - De bedrijfsarts wordt tijdig geïnformeerd. - De inhoud van advisering. 		
<p><i>Privacy</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Afspraken over de uitwisseling van gegevens over de werknemer tussen de werkgever en arbodienst/bedrijfsarts zijn conform de geldende privacyregels. - 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. - Deze registraties van persoonsgegevens zijn aangemeld bij het College Bescherming Persoonsgegevens. Dit geldt voor registraties door de werkgever zelf en door de dienstverlener. 		
<p><i>Beheer van medische gegevens</i></p> <p>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></p> <p>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>Kennis van het bedrijf</i></p> <p>Er zijn afspraken gemaakt hoe de bedrijfsarts de werkplekken en het bedrijf kan leren kennen.</p>		
<p><i>Afstemming</i></p> <p>Er is voor gezorgd dat onderlinge afstemming tussen interne en externe (kern)deskundigen plaatsvindt over de bijdrage aan het arbeidsomstandighedenbeleid.</p>		