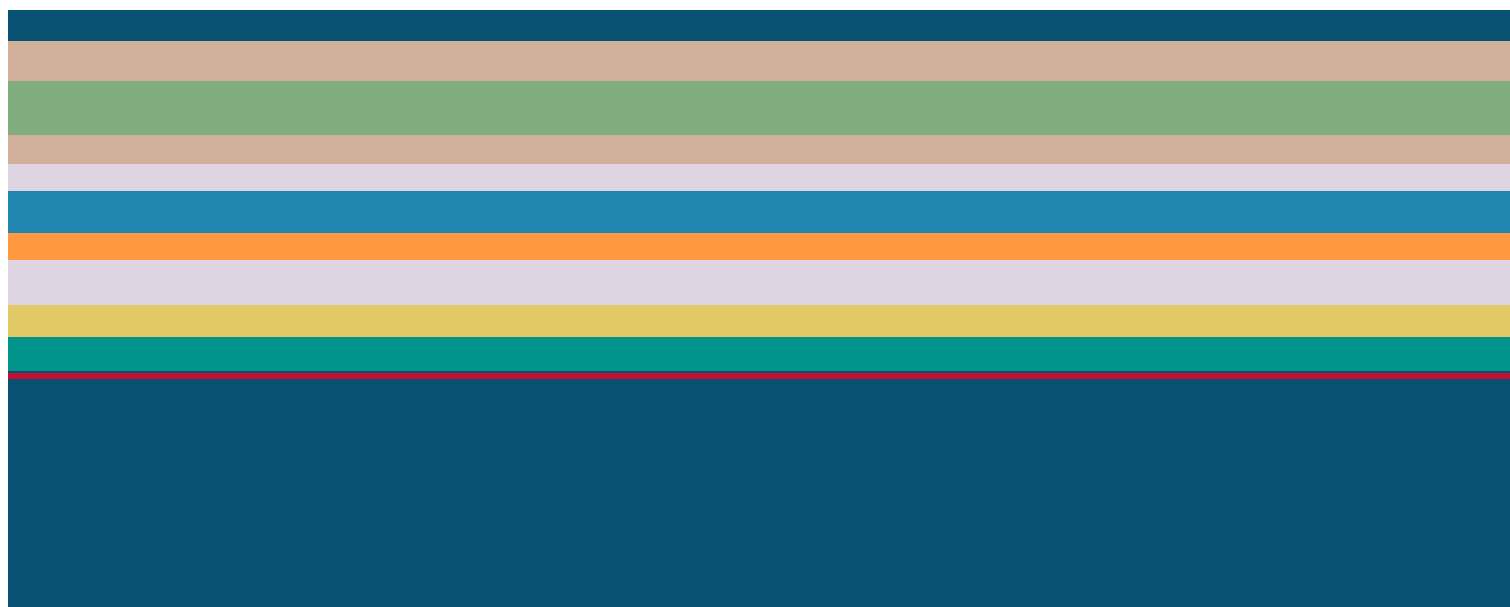


Leidraad Samenwerking bedrijfsarts & casemanager

versie 1.0



Nederlandse
Vereniging voor **nvab**
Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde



Achtergrond en samenvatting

Inleiding

Het komt in de dagelijkse praktijk de laatste jaren steeds vaker voor dat werknemers en bedrijfsartsen tijdens een periode van ziekteverzuim te maken krijgen met ‘casemanagers’ die optreden als tussenpersoon tussen werkgever en bedrijfsarts. Werkgevers schakelen steeds vaker een casemanager in met een al dan niet (para)medische achtergrond. De werkgever verwacht van de casemanager soms adviezen die in feite deel uitmaken van de adviestaak van de bedrijfsarts.

Het zogenoemde ‘eigen regiemodel’¹ doet opgang en biedt allerlei varianten waarin de casemanager een taak heeft. Het is lang niet altijd duidelijk welke afspraken werkgever en casemanager hebben gemaakt over ieders rol in het verzuimtraject en over hoe die zich verhoudt tot de inzet van de bedrijfsarts.

De probleemstelling

De bedrijfsarts is in juridische zin verantwoordelijk voor het geheel van de sociaal-medische begeleiding, de afstemming van de diverse onderdelen daarvan en de daarop gebaseerde adviezen aan werkgever en werknemer.² Het probleem bij de inzet van een casemanager is dat voor bedrijfsartsen dan in veel gevallen niet geborgd is dat zij hun verantwoordelijkheden ten aanzien van de ziekteverzuimbegeleiding waar kunnen maken. Het voldoen aan de stappen volgens de Wet verbetering poortwachter (Wvp) en de Regeling procesgang is niet steeds geborgd³, evenmin als het handelen volgens geldende richtlijnen, ook al dient de werkgever de bedrijfsarts daartoe in staat te stellen.⁴ Wie nu precies waarvoor verantwoordelijk is, wie de regie heeft over het ziekteverzuimproces of inhoudelijk verantwoordelijk is, daarover ontstaat vaak onduidelijkheid.

Ook voor werknemers is de situatie vaak onduidelijk. Wanneer werknemers met de casemanager te maken krijgen is voor hen niet altijd duidelijk wat diens rol, deskundigheid en bevoegdheid is. Werknemers weten niet altijd of de casemanager een geheimhoudingsplicht heeft en wat hij of zij doorgeeft aan de werkgever.

Het bestuur van de NVAB heeft in de geschetste problematiek aanleiding gezien de Commissie Wet en Regelgeving (CWR) te vragen een leidraad te ontwikkelen, waarin bedrijfsartsen een handreiking krijgen hoe en binnen welk juridisch kader zij de samenwerking met casemanagers vorm kunnen geven en die duidelijkheid biedt over wat wel en niet kan/mag binnen de bestaande juridische kaders.

Doel, reikwijdte en inhoud van de leidraad

De leidraad is primair bedoeld voor bedrijfsartsen die te maken hebben of krijgen met casemanagers bij de ziekteverzuimbegeleiding.

1 Eigen regiemodel: hiervoor bestaat geen specifieke definitie. Heel algemeen gesteld: de werkgever regelt zelf de verzuimbegeleiding en bepaalt wie, wat wanneer doet; de werkgever besteedt de verzuimbegeleiding niet in zijn geheel uit aan een arbodienst of bedrijfsarts.

2 NVAB-standpunt over taken en verantwoordelijkheden van bedrijfsartsen bij verzuimbegeleiding; KNMG-consult 2010 (pag. 5-6)

3 RTG Zwolle, 053/2006; Medisch Contact 2008-16, de achteroverleunende bedrijfsarts

4 Art. 14 lid 1 onder b Arbeidsomstandighedenwet jo art. 2 lid 1 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar

Het doel van deze leidraad is duidelijkheid verschaffen over de rol, de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de bedrijfsarts toegespitst op diens relatie tot de casemanager bij het proces van ziekteverzuimbegeleiding conform de Wvp en daarop gebaseerde regelgeving, de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

Deze leidraad gaat niet in op taken en verantwoordelijkheden van andere functionarissen of casemanagers bij niet-verzuimgerelateerde taken van de bedrijfsarts.

Voor andere betrokkenen bij het ziekteverzuimproces, in het bijzonder voor casemanagers, werkgevers en werknemers, kan het interessant en verhelderend zijn om kennis te nemen van deze leidraad.

Deze leidraad biedt een toelichting op wettelijke taken en bevoegdheden van de bedrijfsarts en handvatten voor de afstemming tussen bedrijfsarts en casemanager in de praktijk.

De leidraad behandelt achtereenvolgens

in hoofdstuk 1 het begrip casemanager en verschillende vormen van casemanagement;

in hoofdstuk 2 de verplichtingen van de werkgever en de regie over het ziekteverzuimproces;

in hoofdstuk 3 de geheimhoudingsplicht;

in hoofdstuk 4 enkele specifieke aandachtspunten.

Gebruikte afkortingen

BW	Burgerlijk Wetboek
CBP	College Bescherming Persoonsgegevens
KNMG	Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst
NVAB	Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde
Wbp	Wet bescherming persoonsgegevens
WGBO	Wet inzake op de geneeskundige behandelingsovereenkomst
Wvp	Wet verbetering poortwachter

Hoofdstuk 1

1.1 Het begrip casemanager

De Regeling procesgang 1^e en 2^e ziektejaar (verder aangeduid als Regeling procesgang) bepaalt dat de werkgever zorg draagt voor aanwijzing van een persoon die de overeengekomen activiteiten {red. zoals opgenomen in plan van aanpak} begeleidt en het contact verzorgt tussen werknemer, werkgever en bedrijfsarts of arbodienst.⁵ In de praktijk wordt deze persoon de casemanager genoemd. De taken van de casemanager zoals bedoeld in de Regeling procesgang zijn faciliterend en procesbewakend. De Regeling procesgang geeft geen nadere invulling van deze taken of een functienaam of definitie van de term casemanager. In de Wvp komt de term casemanager evenmin voor.

Na introductie van de Wvp en met de invoering van de maatwerkregeling in de Arbeidsomstandighedenwet⁶ volgde een ontwikkeling waarbij anderen dan de bedrijfsarts tijdens ziekteverzuim in toenemende mate de ziekteverzuimbegeleiding op zich nemen en daarbij ook adviseren over re-integratie. Zij beperken zich in veel gevallen niet tot facilitering en procesbewaking. Die anderen worden met verschillende termen aangeduid, zoals re-integratiemanager en heel vaak casemanager.

In het Beroepsprofiel van de bedrijfsarts komt de term ‘medisch casebegeleider’ en ‘medisch casemanager’ voor. Hiermee wordt bedoeld op de begeleiding van zieke werknemers door de bedrijfsarts zelf. De rol van medisch casemanager houdt in: het managen van taken in het kader van de medische begeleiding van verzuim door het zo nodig overdragen van taken en verwijzen naar andere deskundigen. Omdat dit een andere rol is dan die van casemanager in het kader van de Wvp wordt deze hier verder niet besproken.

In deze leidraad gebruiken we de term casemanager. Hiermee bedoelen we derden (niet zijnde bedrijfsarts of leidinggevende) die zich actief bezighouden met het ziekteverzuimproces van een werknemer. Casemanagers hebben diverse, soms heel verschillende taken, afhankelijk van de setting waarin zij werken. Inmiddels bestaan er in de dagelijkse werkelijkheid dan ook verschillende vormen van casemanagement. Soms zijn leidinggevend zelf casemanager. Een bedrijfsarts die zijn of haar werk combineert met taken van de casemanager zal zich steeds bewust moeten zijn van mogelijke rolonduidelijkheid voor werknemers en consequenties daarvan, met name wanneer het gaat om het prijsgeven van informatie aan de werkgever.

1.2 Te onderscheiden werksituaties en taken van casemanagers

Casemanagers werken op basis van verschillende contracten en kunnen uiteenlopende taken hebben.

De volgende werksituaties zijn te onderscheiden:

- A. Casemanagers werkend in opdracht van de werkgever
- B. Casemanagers werkend in opdracht van arbodiensten
- C. Casemanagers werkend in opdracht van re-integratiebedrijven

De taakomschrijving kan zeer uiteenlopen in elk van de genoemde situaties.

5 Art. 4 lid 2 onder c Regeling procesgang 1^e en 2^e ziektejaar

6 Art. 14 Arbeidsomstandighedenwet

De meest voorkomende taken zijn:

1. Bewaken en faciliteren van het ziekteverzuimproces:
Bewaken dat werkgever, werknemer en bedrijfsarts of arbodienst binnen de verplichte termijnen de juiste acties ondernemen. Faciliteren: bijvoorbeeld afspraken plannen om een plan van aanpak te maken of te evalueren. Het gaat hierbij om die stappen die volgens het poortwachtersmodel nodig zijn zonder inhoudelijke bemoeienissen. De casemanager treedt op als procesbegeleider.
2. Begeleiden van leidinggevenden bij hun taak in de ziekteverzuimbegeleiding. De casemanager treedt op als coach.
3. Zelf contacten onderhouden met de verzuimende medewerker: de casemanager beoordeelt zelf de situatie en maakt afspraken met de verzuimende medewerker over het vervolg. Dit kan zijn: werkherleving, aangepaste werkherleving of voortduren van ziekteverzuim. Hij of zij bepaalt ook wanneer een afspraak nodig is voor een bezoek aan de bedrijfsarts. De casemanager treedt op als ziekteverzuimbegeleider.
4. De casemanager begeleidt de werknemer actief in het kader van de re-integratie in ander werk in het eerste dan wel tweede spoor. De casemanager treedt op als re-integratieconsulent.
5. Een combinatie van taken is eveneens mogelijk, zoals bijvoorbeeld coachen en proces bewaken en/of faciliteren.

Het is voor de bedrijfsarts niet altijd duidelijk welke taken de casemanager heeft en hoe hij of zij deze invult. De bedrijfsarts treedt in relatie tot casemanagers op van regievoerend tot regievollend, afhankelijk van de afspraken. Daarnaast speelt de vraag op welk moment de werkgever of casemanager de bedrijfsarts dient in te schakelen of wanneer de bedrijfsarts moet beginnen met de begeleiding c.q. zijn of haar verantwoordelijkheid dient te nemen en wanneer deze eindigt. In hoofdstuk 2 gaan we nader in op de regie en verantwoordelijkheden tijdens het ziekteverzuimproces.

Hoofdstuk 2

De regie in het ziekteverzuimproces

2.1 De wettelijke basis

De werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit verplicht zich ter zake van de ziekteverzuimbegeleiding te laten bijstaan door een bedrijfsarts.⁷ Indien de werkgever zich laat bijstaan door een gecertificeerde arbodienst, moet bij deze arbodienst een bedrijfsarts werkzaam zijn, die ter zake van de verzuimbegeleiding van wegens ziekte arbeidsongeschikte werknemers dient te adviseren.

De Regeling procesgang formuleert een aantal specifieke taken en verantwoordelijkheden als verplichtingen gericht aan de werkgever. De werkgever is verplicht bij een aantal van deze taken de bijstand van een bedrijfsarts/arbodienst in te roepen.

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.⁸

De manier waarop de werkgever de deskundige begeleiding bij ziekteverzuim regelt, wordt schriftelijk vastgelegd.⁹

De organisatie van de verzuimbegeleiding wordt geregeld bij cao of bij een regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.¹⁰

In het Professioneel Statuut en het Beroepsprofiel van de Bedrijfsarts is de wettelijke taak van de bedrijfsarts nader ingevuld. Hierin is onder meer vastgelegd dat de bedrijfsarts persoonlijk verantwoordelijk is voor zijn of haar medisch handelen. Meer specifiek is voor de verzuimbegeleiding geregeld dat de bedrijfsarts voor de werknemers een begeleidende taak heeft. Hiertoe behoort de beoordeling van arbeids(on)geschiktheid voor eigen werk binnen de wettelijke kaders en het geven van werkhervattingadviezen.¹¹

Conclusie

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 1^e en 2^e ziektejaar. Voor inhoudelijke advisering is de werkgever aangewezen op de adviezen van een bedrijfsarts.

7 Art. 14 lid 1 onder b Arbeidsomstandighedenwet Art. 2.14a lid 2 Arbeidsomstandighedenbesluit

8 Art. 14 lid 2 onder a en d Arbeidsomstandighedenwet

9 Art. 14 lid 4 Arbeidsomstandighedenwet

10 Art. 14 lid 8 Arbeidsomstandighedenwet

11 Art. 9.3 Professioneel Statuut

2.2 Overdragen van taken

Zowel bedrijfsarts als werkgever kunnen zich laten bijstaan door anderen bij de uitvoering van hun taken. Een casemanager is zo'n 'andere'. Afhankelijk van wie een casemanager inzet, welke deskundigheid deze heeft en welke taken hij of zij krijgt toebedeeld, is vast te stellen of de opdracht zorgvuldig c.q. rechtmatig is verstrekt en hoe de communicatie dient te verlopen.

2.2.1 Overdracht van taken door de bedrijfsarts

De bedrijfsarts kan delen van zijn of haar taken in het kader van de verzuimbegeleiding door anderen laten uitvoeren. Dit dient onderscheiden te worden van verwijzen.

Overdragen: de bedrijfsarts draagt taken binnen diens eigen deskundigheidsgebied op aan anderen.

Indien de bedrijfsarts een taak overdraagt krijgt de ander geen volledig zelfstandige bevoegdheid. De ander voert een deel van de taken van de bedrijfsarts uit, maar werkt onder instructie, begeleiding én verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts. Te denken valt aan een doktersassistent(e) die een eerste beoordeling doet van een ziekmelding. Een andere mogelijkheid is dat de bedrijfsarts een taak delegeert. In die situatie draagt hij of zij tevens de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van die taak over. Een voorbeeld hiervan is een bedrijfsverpleegkundige die de begeleiding van zieke werknemers met een bepaald minder complex ziektebeeld verricht.

Het delegeren van taken dient zorgvuldig te gebeuren.

In het NVAB-standpunt *Delegatie van taken*¹² 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.¹³

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.

Indien de bedrijfsarts 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.

Verwijzen: de bedrijfsarts schakelt anderen met een aanvullende specifieke deskundigheid in.

Degenen naar wie de bedrijfsarts verwijst, handelen vanuit hun eigen specifieke deskundigheid met een

12 Delegatie van taken door bedrijfsartsen in het kader van sociaal-medische begeleiding, NVAB, 2004

13 Art. 36 en 38 Wet BIG

eigen specifieke opdracht en/of behandelovereenkomst. Deze deskundigen hebben veelal een eigen beroepstitel; voor een deel zijn dit BIG-geregistreerde professionals, voor een deel hebben zij een andere registratie/titel op het gebied van arbeidsomstandigheden, zoals veiligheidkundige, arbeidshygiënist of ergonoom. Voor het inhoudelijke advies van deze deskundigen draagt de bedrijfsarts geen verantwoordelijkheid. Wel blijft de bedrijfsarts verantwoordelijk voor het geheel van de arbeidsgezondheidskundige advisering, de afstemming van de diverse onderdelen daarvan en de daarop gebaseerde adviezen aan werkgever en werknemer.

In deze leidraad blijft verwijzen verder buiten beschouwing.¹⁴

2.2.2 Overdragen van taken door werkgever

De werkgever is vrij anderen in te schakelen om een deel van zijn of haar taken in het kader van de begeleiding van een zieke werknemer uit te voeren. Specifieke eisen waaraan die ander moet voldoen of voorwaarden waaronder een dergelijke overdracht of delegatie mag plaatsvinden zijn niet in de wet geformuleerd. Op basis van de verplichtingen uit de Arbeidsomstandighedenwet en op basis van goed werkgeverschap zijn wel de volgende voorwaarden af te leiden:

1. De werkgever regelt de organisatie van de ziekteverzuimbegeleiding bij cao of bij een regeling waartoe de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
2. De werkgever legt de wijze waarop de ziekteverzuimbegeleiding is geregeld schriftelijk vast.
3. De werkgever licht de werknemers doeltreffend in over de wijze waarop de deskundige bijstand, waaronder bijstand bij de ziekteverzuimbegeleiding, is georganiseerd.¹⁵

Behalve deze verplichtingen is van belang dat de werkgever er bij het inschakelen van anderen zorg voor draagt dat die anderen voldoende deskundig zijn om de opgedragen taak uit te kunnen voeren.

2.3 Wat betekent het overdragen van taken voor de casemanager?

A. Casemanagers werkend in opdracht van de werkgever

In deze situatie werkt de casemanager volgens de aanwijzingen en voorschriften van de werkgever. Hierbij dient de casemanager uiteraard de wettelijke kaders en de grenzen van diens opdracht en deskundigheid in acht te nemen. Hij of zij zal zich dienen te onthouden van een medisch oordeel over de ziekte, de behandeling daarvan en de met de ziekte samenhangende beperkingen en mogelijkheden.

B. Casemanagers werkend in opdracht van arbodiensten/bedrijfsartsen

Hierbij zijn twee situaties mogelijk

De casemanager werkt ten behoeve van de werkgever en houdt zich bezig met de begeleiding van werkgever, leidinggevenden en werknemers bij het ziekteverzuimproces. Deze situatie is vergelijkbaar met die genoemd onder A.

De casemanager werkt ten behoeve van de bedrijfsarts. Dit kan zijn in opdracht van de bedrijfsarts en binnen diens deskundigheidsgebied. Er is dan sprake van overdracht van taken. De bedrijfsarts blijft eindverantwoordelijk voor het geheel van de begeleiding en advisering.

De andere mogelijkheid is dat de bedrijfsarts taken delegeert. In dat geval, heeft de casemanager een eigen verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de gedelegeerde taken. De bedrijfsarts die taken delegeert is wel verantwoordelijk voor een zorgvuldige wijze van delegeren, maar niet voor de inhoud van het advies

¹⁴ Zie daarvoor procedurele leidraad Verwijzen door de bedrijfsarts NVAB (2004)

¹⁵ Art.8 Arbeidsomstandighedenwet

dat de casemanager geeft.

Wanneer de bedrijfsarts vaststelt dat de casemanager 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.

C. Casemanagers werkend in opdracht van re-integratiebedrijven¹⁶

Werkgevers zijn, op basis van de Wvp, niet alleen verantwoordelijk voor de re-integratie binnen het eigen bedrijf (eerste spoor), maar tevens voor de re-integratie van de zieke werknemer bij een andere werkgever (tweede spoor) indien werkhervatting binnen het eigen bedrijf niet mogelijk is. De werkgever schakelt veelal een re-integratiebedrijf in om te ondersteunen bij re-integratie in het tweede spoor.

In deze situatie hebben casemanagers veelal een andere opdracht, passend bij de specifieke taak van het re-integratiebedrijf. Het re-integratiebedrijf is wat betreft de ziekteverzuim-begeleiding niet gelijk te stellen met de arbodienst of bedrijfsarts.

In alle genoemde situaties gelden regels omtrent hetgeen de bedrijfsarts mag communiceren met werkgever en casemanager. Hoofdstuk 3 gaat hier nader op in.

¹⁶ De zieke werknemer en privacy; CBP 2008, pag. 48

Hoofdstuk 3

De geheimhoudingsplicht

Welke regels gelden in verband met privacy en hoe interfereren die met de verplichtingen van de arbodienst dan wel de bedrijfsarts? Op deze vragen gaan wij hierna in.

Voor het uitwisselen van privacy-gevoelige informatie over een (zieke) werknemer gelden regels, zowel voor werkgevers als voor casemanagers en artsen.¹⁷

Voor niet-artsen gelden regels op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp).

De bedrijfsarts mag op basis van diens beroepsgeheim¹⁸ geen privacygevoelige informatie met derden uitwisselen, tenzij er sprake is van een uitzonderingssituatie. In verband met verzuimbegeleiding is het beroepsgeheim van de bedrijfsarts noodzakelijkerwijs beperkt.¹⁹

3.1 Het beroepsgeheim van de bedrijfsarts

De situatie waarin de casemanager werkt bepaalt of en welke informatie de bedrijfsarts met de betreffende casemanager mag uitwisselen, al dan niet na voorafgaande toestemming door de werknemer op wie de informatie betrekking heeft. Hierna volgt een beschrijving aan de hand van situaties A, B en C zoals vermeld in hoofdstuk 1.2.

A. Casemanagers werkend in opdracht van de werkgever

De casemanager is gelijk te stellen met de werkgever en is een derde wanneer het gaat om de relatie bedrijfsarts-werknemer. Op grond van de regels inzake het beroepsgeheim wisselt de bedrijfsarts met deze casemanager uitsluitend die informatie uit die hij of zij ook met de werkgever mag uitwisselen. De bedrijfsarts waarborgt dat de werknemer over dezelfde informatie beschikt.

B. Casemanagers werkend in opdracht van een arbodienst/bedrijfsarts

Wanneer een casemanager in opdracht van de bedrijfsarts werkt is deze al dan niet te beschouwen als medebehandelaar, dat wil zeggen als rechtstreeks betrokken bij de ziekteverzuimbegeleiding. De afgesproken taken bepalen of er daadwerkelijk sprake is van de rol van medebehandelaar en welke informatie de bedrijfsarts mag uitwisselen met de casemanager.

1. Bestaat de taak uitsluitend uit coördinerende en faciliterende taken tijdens het ziekteverzuimproces, dan werkt de casemanager in feite als procesbewaker voor de werkgever. De casemanager mag beschikken over die informatie die nodig is om zijn of haar taak te kunnen uitvoeren. De bedrijfsarts mag geen inhoudelijke informatie uitwisselen anders dan die informatie die de casemanager nodig heeft om diens procesbewakende taak te kunnen uitoefenen.
2. Begeleiding en coaching van leidinggevenden.
In deze situatie is het niet nodig dat de bedrijfsarts informatie uitwisselt met de casemanager. De bedrijfsarts wisselt noodzakelijke²⁰ informatie uit met de leidinggevende. Het is voorstelbaar dat de bedrijfsarts in bepaalde casus met zowel leidinggevende als casemanager dezelfde noodzakelijke in-

¹⁷ De zieke werknemer en privacy; CBP 2008

¹⁸ Onder meer vastgelegd in art. 88 wet BIG; art. 7:457 BW

¹⁹ Leidraad bedrijfsarts en privacy; NVAB/Boaborea, april 2011

²⁰ Leidraad bedrijfsarts en privacy; NVAB/Boaborea april 2011; pag. 9-10

formatie uitwisselt. De bedrijfsarts bespreekt vooraf met de werknemer om welke informatie het gaat. Het beroepsgeheim geldt conform situatie A.

3. Actieve ziekteverzuimbegeleiding in opdracht van de bedrijfsarts.

De casemanager voert taken uit in opdracht van of gedelegeerd door de bedrijfsarts. Deze situatie is te beschouwen als een verlengde-arm-constructie. De casemanager is te zien als medebehandelaar en is daarmee rechtstreeks bij de behandeling/verzuimbegeleiding betrokken.²¹ De casemanager 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 impliceert dat de arbodienst/bedrijfsarts en ook de casemanager zelf de werknemer van de gehanteerde werkwijze op de hoogte moeten stellen, voorafgaand aan het feitelijke consult. De casemanager valt zelf onder het afgeleid beroepsgeheim van de bedrijfsarts. Dit impliceert dat ook de casemanager met de werkgever uitsluitend die informatie mag wisselen die de bedrijfsarts zelf met de werkgever mag wisselen.

Is de casemanager in dienst van de arbodienst/bedrijfsarts maar is het de werkgever die de casemanager inleent en aanstuurt, dan werkt de casemanager in opdracht van de werkgever. De casemanager is voor de bedrijfsarts een derde, werkzaam voor de werkgever. Het beroepsgeheim geldt conform situatie A.

C. Actieve begeleiding in opdracht van een re-integratiebedrijf

De casemanager die in opdracht van een re-integratiebedrijf werkt heeft een andere taakopdracht dan in de overige hiervoor benoemde situaties: actief begeleiden naar ander werk vanuit een eigen expertise als arbeidsdeskundige, psycholoog, coach of anderszins. Deze casemanager is te beschouwen als een derde: in principe geldt het beroepsgeheim onverkort. Echter in artikel 7:658a BW is bepaald dat een werkgever, ofwel degene die de werkgever bijstaat op grond van artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet, de noodzakelijke gegevens dient te verstrekken aan een in het kader van de re-integratie ingeschakeld bedrijf. De bedrijfsarts zal dan ook aan het re-integratiebedrijf de noodzakelijke gegevens ten behoeve van begeleiding bij re-integratie dienen te verstrekken.²² Hieronder vallen minimaal beperkingen en potentiële mogelijkheden. Indien er andere relevante zaken van belang zijn, dient de bedrijfsarts deze mee te delen. De werkgever of casemanager werkend in opdracht van werkgever dient het re-integratiebedrijf ook van de noodzakelijke gegevens te voorzien. Degene die informatie verschaft aan het re-integratiebedrijf borgt dat de betreffende werknemer op de hoogte wordt gesteld van het verstrekken van deze informatie en dat de werknemer minimaal over dezelfde informatie beschikt.

3.2 De geheimhoudingsplicht van casemanagers niet werkzaam in opdracht van de bedrijfsarts

Een casemanager werkend in opdracht van een werkgever heeft wat betreft het uitwisselen van informatie over een zieke werknemer vergelijkbare rechten en plichten als de werkgever. Een werkgever en diens casemanager zijn op basis van eisen van goed werkgeverschap gehouden zorgvuldig om te gaan met persoonsgegevens.

21 Leidraad bedrijfsarts en privacy, NVAB/Boaborea april 2011; pag. 15

22 De zieke werknemer en privacy, CBP, 2008 par 7.2.10a, pag. 105

Op basis van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) hebben zowel de werkgever als diens casemanager een geheimhoudingsplicht en gelden er regels voor het verwerken van bepaalde privacy-gevoelige gegevens. In de praktijk betekent dit het volgende:

- Werkgever en casemanager werkend in opdracht van de werkgever mogen geen medische informatie opslaan of verwerken
- De werkgever/casemanager mag *wel*
 - vragen stellen over beperkingen en mogelijkheden
 - vragen naar de te verwachten duur van het herstel
 - vragen of er zaken geregeld moeten worden i.v.m. de werkzaamheden
- *En niet* vragen naar
 - medische zaken zoals klachten, doktersbezoek
 - behandelingen
 - privé-oorzaken/-situaties

Hoofdstuk 4

De casemanager op de stoel van de bedrijfsarts?

In dit hoofdstuk staan enkele situaties beschreven die van belang zijn in verband met de rol van casemanager.

4.1 Verwijzen

De casemanager 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 casemanager 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 casemanagers naar bepaalde contractpartners mogen verwijzen.

De casemanager 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.

Voor alle adviezen van een casemanager geldt dat deze moeten passen binnen diens deskundigheidsgebied en dat hij of zij de competentie bezit om de noodzaak van de interventie/het advies te kunnen beoordelen.

Indien een casemanager achteraf om een verwijsbrief vraagt, dient de bedrijfsarts zich te realiseren dat deze werkwijze onzorgvuldig is. De casemanager doet er in dergelijke situaties goed aan eerst een afspraak bij de bedrijfsarts te maken voor betrokken werknemer. De bedrijfsarts kan dan met betrokkene gericht diens klachten bespreken en zo nodig verwijzen.

4.2 Toegang tot het bedrijfsgeneeskundig dossier²³

Toegang tot een bedrijfsgeneeskundig dossier is voorbehouden aan de begeleidende bedrijfsarts, alleen deze mag gegevens verwerken. Andere collega's binnen of buiten de arbodienst hebben geen recht op toegang of op het verwerken van gegevens in het dossier. Indien er sprake is van een behandelteam – op gelijke en rechtstreekse wijze betrokken bij de behandeling (WGBO) – is inzage en werken in hetzelfde

²³ Advies voor inrichting en overdracht van het bedrijfsgeneeskundige dossier, KNMG 2009

dossier wel mogelijk. De toegang tot het bedrijfsgeneeskundig dossier en het hierin mogen verwerken van gegevens is toegestaan voor zover dat noodzakelijk is in verband met de opgedragen taken van degenen die voor de bedrijfsarts werken.

Casemanagers werkend in opdracht van de bedrijfsarts hebben (beperkt) toegang tot het bedrijfsgeneeskundig dossier van de werknemer.

Casemanagers werkend in opdracht van de werkgever hebben geen toegang tot het bedrijfsgeneeskundig dossier van de werknemer.

N.B. Bedrijfsmaatschappelijk werkenden, fysiotherapeuten, psychologen en andere paramedici hebben een eigen opdracht en dientengevolge zijn zij niet gerechtigd in hetzelfde dossier te werken als de bedrijfsarts.

4.3 Het tijdstip van aanvang en einde van de verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts

In wet- en regelgeving is niet duidelijk vastgelegd op welk moment in het ziekteverzuimproces de arbeidsgezondheidskundige verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts begint en eindigt.

Aanwijzingen voor aanvang van de verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts zijn te vinden in de Regeling procesgang:

- De werkgever dient de arbodienst/bedrijfsarts tijdig die informatie te verschaffen die het de bedrijfsarts of arbodienst mogelijk maakt de taken in het kader van de verzuimbegeleiding naar behoren te verrichten.
- De werkgever verlangt bij dreigend langdurig verzuim binnen zes weken na de eerste ziekte dag een advies van de bedrijfsarts of arbodienst.

In enkele richtlijnen van de NVAB is opgenomen dat een eerste consult binnen 2 of binnen 2-4 weken plaats dient te vinden.²⁴

De eerder aangehaalde uitspraak van het RTC Zwolle geeft aanwijzingen dat de bedrijfsarts verantwoordelijk is vanaf het moment dat deze kennis draagt van het ziekteverzuim en bij de verzuimbegeleiding is betrokken, ook al is dat indirect.

Conclusie

In ieder geval start bij (verwacht) langdurig verzuim de verantwoordelijkheid voor de begeleiding binnen zes weken na de eerste ziekte dag, mits de werkgever de bedrijfsarts op de hoogte heeft gesteld van het verzuimgeval. Dit begin is onafhankelijk van de inzet van een casemanager.

De verantwoordelijkheid eindigt op het moment dat de re-integratie is geslaagd (en de werknemer het eigen of ander passend werk heeft hervat), of de werknemer niet meer op de loonlijst van de werkgever staat dan wel de werkgever niet meer verantwoordelijk is voor de re-integratie van de verzuimende werknemer.

24 Bijvoorbeeld: Richtlijn psychische problemen; NVAB 2007 en Richtlijn rugklachten, NVAB 2006

4.4 Hoe dient de bedrijfsarts te handelen indien deze niet in staat is zijn verantwoordelijkheid waar te maken?

Op basis van de Regeling procesgang dient de werkgever de bedrijfsarts op de hoogte te houden over het verloop van het ziekteverzuim.

Indien de werkgever of casemanager in opdracht van werkgever de bedrijfsarts niet tijdig inschakelt of om advies vraagt, kan de bedrijfsarts zijn of haar verantwoordelijkheden niet waar maken.

Hoe dan verder?

Primair is van belang dat de bedrijfsarts vóór aanvang van werken met een casemanager als tussenpersoon duidelijke afspraken maakt over de werkwijze met de casemanager zelf en/of de werkgever.

Daarnaast zal de bedrijfsarts /arbodienst in het contract met de werkgever zodanige voorwaarden moeten bedingen dat de werkgever of diens casemanager de bedrijfsarts onder meer:

tijdig op de hoogte stelt van dreigend langdurig ziekteverzuim of hem of haar hierover een oordeel vraagt de gelegenheid geeft de noodzakelijke acties te initiëren

de mogelijkheid biedt de zieke werknemer met enige regelmaat, bijvoorbeeld één maal per twee maanden te spreken zolang de verzuimsituatie duurt.

Indien de bedrijfsarts of arbodienst geen goede en duidelijke afspraken met de werkgever kan maken over de inzet van een casemanager, of als de werkgever of diens casemanager zich niet aan gemaakte afspraken houden, zal de bedrijfsarts zich ernstig moeten beraden over diens positie en het werken voor deze werkgever.

Literatuurlijst

- Advies voor inrichting en overdracht van het bedrijfsgeneeskundige dossier. KNMG; 2009.
- Beroepsprofiel van de Bedrijfsarts. 2004.
- Delegatie van taken door bedrijfsartsen in het kader van sociaal-medische begeleiding. NVAB; 2004.
- De zieke werknemer en privacy. CBP; 2008.
- Leidraad bedrijfsarts en privacy. NVAB/Boaborea; april 2011.
- Leidraad Verwijzen door de bedrijfsarts. NVAB; 2004.
- Professioneel Statuut. NVAB; 2003.
- NVAB-standpunt over taken en verantwoordelijkheden van bedrijfsartsen bij verzuimbegeleiding. KNMG-consult; 2010.
- Crul, BVM, WP Rijksen. De achteroverleunende bedrijfsarts. Medisch Contact 2008; 16: 684 – 686.



Colofon

© NVAB

Utrecht, 2012

Kwaliteitsbureau NVAB

Postbus 2113

3500 GC Utrecht

T 030 – 2040620

E kwaliteitsbureau@nvab-online.nl