

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2525

Vragen van het lid **Van Kent** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de werkwijze van de commerciële arbodienst GOED* (ingezonden 6 juli 2017).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 24 augustus 2017).

Vraag 1

Wat is uw reactie op het opinieartikel van Magriet Oostveen in de Volkskrant met als titel «Deze brief onthult hoe een commerciële arbodienst denkt»?¹

Antwoord 1

Ik vind het een goede zaak dat in de Volkskrant aandacht is besteed aan dit signaal. Het is onacceptabel dat werknemers die ziek zijn onder druk worden gezet om weer aan het werk te gaan. Ik heb overigens geconstateerd dat op de website van GOED B.V. een statement is gepubliceerd waarin GOED B.V. aangeeft te betreuren dat de betreffende medewerker met deze brief is geconfronteerd en de verstuurde brief niet past in de wijze waarop GOED B.V. met de medewerkers van zijn klanten wil omgaan.

Vraag 2

Is het waar dat niet het advies van de huisarts, maar dat van de «inzetbaarheidsdeskundige» leidend is zoals GOED suggereert? Kunt u uw antwoord nader toelichten?

Antwoord 2

Voor de verzuimbegeleiding en re-integratie in het algemeen moet de werkgever zich laten bijstaan en adviseren door een bedrijfsarts en zo nodig andere (kern)deskundigen. Wat betreft de medische aspecten van verzuimbegeleiding geschiedt deze bijstand uitsluitend door een bedrijfsarts of onder diens verantwoordelijkheid.

Het behoort tot de professionaliteit van de bedrijfsarts om te komen tot een kwalitatief goede en onafhankelijke advisering inzake de inzetbaarheid van een werknemer gelet op diens medische situatie. De bedrijfsarts kan bij deze

¹ http://www.volkskrant.nl/opinie/deze-brief-onthult-hoe-een-commerciële-arbodienst-denkt~a4504130/?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=shared%20content&utm_content=paid&hash=d7291dcbb83343f0a24b1935945d24dad9576997

advisering overleg hebben met één of meerdere andere (kern)deskundigen en ook informatie inwinnen bij andere betrokken medische of paramedische deskundigen, bijvoorbeeld bij de huisarts. Die informatie kan de bedrijfsarts bij de beoordeling van de inzetbaarheid van de werknemer betrekken, maar is niet bepalend voor de inhoud van zijn advies aan de werkgever. De bedrijfsarts kan een deel van zijn medische taken delegeren, bijvoorbeeld aan een inzetbaarheidsdeskundige. De bedrijfsarts blijft echter verantwoordelijk voor alle medische aspecten en adviezen van de verzuimbegeleiding. Als de werknemer zich niet kan vinden in het advies van de bedrijfsarts inzake zijn inzetbaarheid en werkhervatting, kan de werknemer hierover een deskundigenoordeel vragen aan het UWV.

Vraag 3

Kunt u aangeven wat precies de functie-eisen en het opleidingsniveau zijn van een «inzetbaarheidsdeskundige» in dienst bij de commerciële arbodienst GOED?

Antwoord 3

Aan de opleiding van de inzetbaarheidsdeskundige zijn geen wettelijke eisen gesteld. Deze persoon heeft doorgaans een opleiding tot casemanager gevolgd op het niveau van het hoger beroepsonderwijs. De inzetbaarheidsdeskundige kan ook medisch geschoold zijn, maar is dat niet altijd het geval. De inzetbaarheidsdeskundige kan als casemanager zijn bijgeschreven in het register casemanager of «casemanager regie op verzuim». De casemanager zoals die functioneert bij GOED B.V. heeft waarschijnlijk de rol van procesbegeleider. Hij of zij adviseert werkgevers over de procesgang zoals vastgelegd in de Wet verbetering poortwachter.

Vraag 4

Klopt de constatering dat de genoemde «inzetbaarheidsdeskundige» helemaal geen bedrijfsarts is?

Antwoord 4

Ja. Casemanagers kunnen in de praktijk verschillende typen taakopdrachten hebben vanuit uiteenlopende achtergronden.

Vraag 5

Zijn er überhaupt bedrijfsartsen in dienst bij GOED en hoe verhouden die zich tot de zogenaamde «inzetbaarheidsdeskundige»?

Antwoord 5

GOED B.V. heeft meerdere bedrijfsartsen in dienst. In het algemeen zijn de werkzaamheden van een casemanager of vergelijkbare functies als een inzetbaarheidsdeskundige te onderscheiden in taken die onderdeel uitmaken van de verzuimbegeleiding in medische zin, taken als procesbegeleider/bewaker van verzuimbegeleiding (conform Regeling procesgang 1e en 2e ziektejaar) en overige taken, bijvoorbeeld als coach of re-integratieconsulent. Belangrijk is dat de werkgever voor medisch inhoudelijke advisering is aangewezen op de adviezen van een bedrijfsarts. De bedrijfsarts kan een deel van zijn taken delegeren (taakdelegatie). Wanneer een bedrijfsarts taken die onderdeel zijn van de verzuimbegeleiding in medische zin delegeert aan een casemanager of een inzetbaarheidsdeskundige, blijft de bedrijfsarts verantwoordelijk voor het totaal van de medische aspecten van de verzuimbegeleiding.² Volgens GOED B.V. geldt dat, voor zover bij GOED B.V. werkzame inzetbaarheidsdeskundigen medische taken verrichten, zij onder verantwoordelijkheid van bij GOED B.V. werkzame bedrijfsartsen werken. Niet-medische taken worden volgens GOED B.V. door bij GOED B.V. werkzame inzetbaarheidsdeskundigen niet onder taakdelegatie uitgevoerd, maar wel in samenwerking met bedrijfsartsen.

² NVAB, *Leidraad Casemanagement bij ziekteverzuimbegeleiding – Versie juni 2013*.

Vraag 6

Vindt u het acceptabel dat GOED (ex-)borstkankerpatiënten brieven stuurt waarin zij een onjuiste voorstelling van zaken geeft en hen bovendien onder druk zet weer zo snel mogelijk aan de slag te gaan?

Antwoord 6

Het onder druk zetten van zieke mensen om weer aan het werk te gaan wanneer niet is vastgesteld dat zij daartoe in staat zijn, vind ik niet acceptabel.

Vraag 7

Bent u bereid de Stichting Beheer Certificatie Arbodiensten (SBCA) aan te sporen direct onderzoek te doen naar de werkwijze van GOED? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 7

SBCA is de beheerder van het schema met de certificatie-eisen voor arbodiensten en heeft niet de taak om individuele gevallen te onderzoeken. SBCA verstrekt immers zelf geen certificaten aan arbodiensten. Certificaten worden verstrekt door daartoe aangewezen certificerende instellingen. Op dit moment zijn twee certificerende instellingen aangewezen voor het afgeven van certificaten aan arbodiensten. Zoals blijkt uit de op de website van de SBCA gepubliceerde lijst van gecertificeerde arbodiensten, is het certificaat aan GOED verleend door de certificerende instelling DNV GL Business Assurance B.V. Van DNV GL heb ik begrepen dat zij voornemens is bij de eerstvolgende jaarlijkse audit bij GOED B.V. te bezien of dusdanige maatregelen zijn genomen dat in de toekomst geen brieven meer aan zieke werknemers worden verstuurd waarin deze onder druk worden gezet om werkzaamheden te hervatten. Zie ook het antwoord op vraag 9 over ondermeer de uitleg over de audit.

Vraag 8

Hoeveel mensen zijn er in dienst van de SBCA en op hoeveel gecertificeerde arbodiensten houdt zij toezicht?

Antwoord 8

Zoals ook in het antwoord op vraag 7 is aangegeven houdt de SBCA zelf geen toezicht op arbodiensten. Op de website van de SBCA worden registers met de namen van ca. 170 gecertificeerde externe en interne arbodiensten vermeld.

Vraag 9

Hoe vindt het toezicht in de praktijk plaats? Hoe vaak heeft dit toezicht geleid tot sancties en/of het intrekken van de certificering?

Antwoord 9

Een ministerieel aangewezen certificerende instelling (CI) verleent een certificaat aan een arbodienst nadat zij heeft vastgesteld dat de arbodienst voldoet aan de eisen. Uitgangspunten daarbij zijn de bepalingen uit het certificatieschema arbodienstverlening en de vastgestelde werkwijze van de certificerende instellingen. Het certificatieschema en de werkwijze van de certificerende instellingen zijn opgenomen in bijlagen bij de Arbeidsomstandighedenregeling (zie de bijlagen IIa en IIb bij de Arbeidsomstandighedenregeling). Ook nadat een certificaat is verleend aan een arbodienst houdt de CI toezicht op de certificaathouder. Ieder jaar vindt een tussentijdse audit plaats door de CI. Deze wordt uitgevoerd aan de hand van auditplannen. De organisatie van taakdelegatie bij arbodiensten is één van de aandachtspunten in die auditplannen. Arbodiensten moeten in hun kwaliteitsdocumenten aandacht besteden aan de organisatie van taakdelegatie. Als een CI vaststelt dat taakdelegatie niet goed is geregeld in het kwaliteitssysteem van de arbodienst of in de praktijk tekort schiet, zal zij verlangen dat de arbodienst dit corrigeert. CI's kunnen besluiten tot het niet verlenen, het schorsen of het intrekken van een certificaat. Navraag bij de Inspectie SZW heeft geleerd dat in het afgelopen jaar door de beide certificerende instellingen in totaal vijf

certificaten van arbodiensten zijn ingetrokken. Ze hebben in het afgelopen jaar geen certificaten geschorst.

Indien de CI weet of kan weten dat de veiligheid en gezondheid van werknemers en derden in gevaar wordt of kan worden gebracht door werkzaamheden die door een door haar afgegeven certificaat worden gereguleerd, moet de CI dit melden aan de Inspectie SZW, conform artikel 1.5e, lid 3 van het Arbobesluit.

De Inspectie SZW heeft overigens het voornemen dit najaar een onderzoek uit te voeren naar de certificering van arbodiensten en kerndeskundigen en de kwaliteit van de producten die daaruit voortkomen.

Vraag 10

Hoe gaat u ervoor zorgen dat dergelijke misstanden zich bij GOED en overige arbodiensten in het vervolg niet meer voor doen?

Antwoord 10

Per 1 juli jl. heb ik in de Arbowet een aantal wijzigingen aangebracht. Met de aangepaste wet vergroot ik de betrokkenheid van werknemers bij de arbodienstverlening. Zo wordt de positie van de preventiemedewerker versterkt, krijgt het medezeggenschapsorgaan een grotere rol bij het arbobeleid en worden de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts aangescherpt. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om het basiscontract waarin de werkgever met de bedrijfsarts of arbodienstverlener verdergaande dienstverlening overeen dient te komen. Onderdeel daarvan is ondermeer een «second opinion» van een andere bedrijfsarts als de werknemer het niet eens is met het advies van de eerste bedrijfsarts. Ook dient de zelfstandig gevestigde bedrijfsarts, in navolging van arbodiensten, over een klachtenregeling te beschikken.

Daarnaast heb ik zeer recent opdracht gegeven aan het Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg (Nivel) om een onderzoek te doen naar de praktijk van taakdelegatie en taakherschikking in de bedrijfsgezondheidszorg. Belangrijke aanleiding hiervoor is het rapport van de *kwartiermaker instroom bedrijfsarts* over het bevorderen van de instroom in de opleiding tot bedrijfsarts, dat ik recent naar de kamer stuurde.³ Daarin wordt gesteld dat het van belang is om een nadere inventarisatie te doen naar hoe bij taakdelegatie en taakherschikking wordt gewerkt binnen de wettelijke vereisten. Een belangrijk aspect daarbij is het verkrijgen van inzicht in de condities waaronder taakdelegatie op een verantwoorde wijze vorm kan krijgen. De studie zal nog dit jaar worden afgerond, waarna ik met de betrokken brancheverenigingen en beroepsgroepen in overleg ga over de resultaten.

³ Kamerstuk 29 544, nr. 718.