

Programmablad Basiscursus Wetgeving in de Praktijk

Bart Kroeze

opleidingsadviseur/docent

bart.kroeze@Arboned.nl

06 229 333 59

06 229 333 59

Zwarte Woud 10

3524 SJ Utrecht

Postbus 85091

3508 AB Utrecht

30/09/2013 – 13.09/434

ArboNed



Inhoudsopgave

1	Basiscursus Wetgeving in de Praktijk	3
	1.1 Omschrijving / Achtergronden / Leerdoelen	3
	1.2 Bijzonderheden / Werkvorm / Groeps grootte	3
	1.3 Doelgroep	3
	1.4 Inhoud	3
	1.5 Competenties (i.v.m. Accreditatie)	4
	1.6 Docenten	4
	1.7 Organisatie- en Programmacommissie	4
	1.8 Voorlopige Planning	4
2	Programma	5
3	Bijlage 1 (casuïstiek)	7

1 Basiscursus Wetgeving in de Praktijk

1.1 Omschrijving / Achtergronden / Leerdoelen

Voor professionals binnen een Arbodienst is het van groot belang om een gedegen kennis te hebben van de voor hun functie relevante Wet- en Regelgeving op de terreinen Sociale Zekerheid, Arbeidsomstandigheden en gezondheidsrecht. In het verleden voorzag hierin de wetgerichte opleiding. Deze belangrijkste elementen uit deze cursus zijn volledig herzien en ondergebracht in deze nieuwe '**Basiscursus Wetgeving in de Praktijk**'.

Deze nascholing wordt gegeven in de vorm van een Themagerichte insteek, ingeleid door het zich gezamenlijk buigen over een specifieke casus waarna vervolgens de kennis verder wordt uitgediept.

De Leerdoelen van deze nascholing zijn:

- De cursisten stellen zich met deze nascholing op de hoogte stellen van alle vigerende wetgeving waarmee men in het werk van alle dag te maken krijgt en waarvan met een gedegen kennis moet hebben. te brengen van de doelgroep.
- Bewustwording van de invloed van die wet- en regelgeving op de te geven adviezen aan werkgevers en werknemers.

1.2 Bijzonderheden / Werkvorm / Groepsgrootte

Deze nascholing is een mix van het overdragen van kennis in een lesvorm waarin ruimschoots gelegenheid bestaat voor de inbreng van de deelnemers en het stellen van vragen door de deelnemers.

De nascholing duurt ca. 7 uur.

Er kunnen maximaal 20 mensen deelnemen.

1.3 Doelgroep

- (bedrijfs)artsen
- Re-integratie en preventieadviseur,
- Procesregiseur
- Arboverpleegkundige

1.4 Inhoud

Onderwerpen die tijdens deze nascholing aan de orde komen zijn:

- begrip arbeidsongeschiktheid WIA / IVA
- situaties van herleving / heropening, no risk polis
- ww
- regresrecht
- ontslagrecht
- beroepsgeheim/privacy
- WMK
- arbowet (zorgplicht werkgever, RIE, arbeidsomstandighedenspreekuur, PMO, WOR en instemmingsrecht OR,
- beroepsgeheim/privacy en aansprakelijkheid

1.5 Competenties (i.v.m. Accreditatie)

minimaal 1 en maximaal 3 competenties; het totaal moet uitkomen op 100%

- Communicatie 20 %
- Samenwerking 20 %
- Kennis en Wetenschap 60 %

1.6 Docenten

Als docenten treden op:

- bedrijfsarts
- arbeidsdeskundige
- jurist

Afwisselend treedt één van deze drie docenten op als dagvoorzitter.

1.7 Organisatie- en Programmacommissie

De organisatie- en programmacommissie voor deze nascholing bestaat uit:

• Truus van Amerongen	stafbedrijfsarts van ArboNed BV; arts A&G bedrijfsarts
• Bart Kroeze	opleidingsadviseur / docent ArboNed Academy
• Anja Mud	Staf arbeidsdeskundige van ArboNed BV
• Léonie Walta	Senior bedrijfsjurist van ArboNed BV
• Roelof Heida	Stafbedrijfsarts van ArboNed BV; arts A&G bedrijfsarts

1.8 Voorlopige Planning

De planning van deze nascholing volgt nog. Het is de bedoeling om nog dit jaar een aantal sessies te organiseren. De overige sessies zullen volgend jaar plaatsvinden.



2 Programma

Het programma ziet er als volgt uit

Tijden	Onderwerp
09:00 – 09:10 uur	Welkom en toelichting op het dagprogramma
	<i>Arbeidsongeschiktheid door ziekte / zwangerschap, WVP, WIA/IVA (Arbeidsdeskundige):</i>
09:10 – 09:15 uur	Plenaire behandeling casus 1
09:15 – 09:25 uur	Nabespreking en kennisoverdracht (arbeidsongeschiktheid door ziekte / zwangerschap)
09:25 – 09:35 uur	Plenaire behandeling casus 2
09:35 – 09:55 uur	Nabespreking en kennisoverdracht (grote lijnen WVP)
09:55 – 10:05 uur	Plenaire behandeling casus 3
10:05 – 10:30 uur	Nabespreking en kennisoverdracht ((herleving)WGA / IVA)
10:30 – 10:40 uur	Plenaire behandeling casus 4
10:40 – 10:50 uur	Nabespreking en kennisoverdracht (vangnetsituatie)
	<i>Ontslagrecht/wet medische keuringen (jurist)</i>
10:50 – 10:55 uur	Plenaire behandeling casus 5
10:55 – 11:05 uur	Nabespreking en kennisoverdracht (civielrechtelijke aansprakelijkheid)
11:05 – 11:20 uur	Pauze
11:20 – 11:30 uur	Plenaire behandeling casus 6
11:30 – 11:50 uur	Nabespreking en kennisoverdracht (arbeidsongeschikt, ontslag en WW)
11:50 – 11:55 uur	Plenaire behandeling casus 7
11:55 – 12:10 uur	Nabespreking en kennisoverdracht (vaststellingsovereenkomst)
12:10 – 12:15 uur	Plenaire behandeling casus 8
12:15 – 12:30 uur	Nabespreking en kennisoverdracht (Keuring)
12:30 – 13:00 uur	lunchpauze

	Vervolg Sociale Verzekeringswetgeving <i>Beroepsgeheim / privacy (Bedrijfsarts)</i>
13:00 – 13:05 uur	Plenaire behandeling casus 9
13:05 – 13:15 uur	Nabespreking en kennisoverdracht (privacyaspecten)
13:15 – 13:20 uur	Plenaire behandeling casus 10
13:20 – 13:30 uur	Nabespreking en kennisoverdracht (privacyaspecten 2)
13:30 – 13:35 uur	Plenaire behandeling casus 11
13:35 – 13:55 uur	Nabespreking en kennisoverdracht (privacyaspecten 2)
13:55 – 14:10 uur	theepauze
	Arbowet (jurist)
14:10 – 14.20 uur	Plenaire behandeling casus 12
14:20 – 14.50 uur	Nabespreking en kennisoverdracht (voor werkgever verplichte arbo- en verzuimzaken)
14:50 – 15.00 uur	Plenaire behandeling casus 13
15:00 – 15:20 uur	Nabespreking en kennisoverdracht (open spreekuur)
15:20 – 15:25 uur	plenaire casus 14
15:25 – 15:35 uur	nabespreking en kennisoverdracht (PMO)
15:35 – 15:40 uur	plenaire casus 15
15:40 – 15:50 uur	nabespreking en kennisoverdracht (arbeidsongeval)
15:50 – 16:50 uur	Ruimte voor vragen aan jurist, arbeidsdeskundige, bedrijfsarts en verwijzing naar relevante sites
16:50 – 17:00 uur	Evaluatie en afronding



3 Bijlage 1 (casuïstiek)

Casus 1 bij Sociale Wetgeving basis (AD)

Een administratiekantoor heeft een medewerkster in dienst die met 23 weken zwangerschap bevallen is van een niet levensvatbaar kind. De werkgever heeft haar ziekgemeld.

Wie betaalt haar salaris en op basis van welke regeling? Wat adviseer je de werkgever?

Casus 2 bij Sociale Wetgeving basis (AD)

Werknemer, 46 jaar oud, werkzaam als magazijnmedewerker, is 10 mnd geleden uitgevallen met lage rugklachten die uitstraalden naar zijn rechter been. Hij werkt al 15 jaar bij dit bedrijf en de afgelopen 5 jaar is hij nu voor de derde keer uitgevallen met lage rugklachten. De huisarts gaf pijnstillers, verwees na 4 weken door naar een fysiotherapeut maar met onvoldoende resultaat. Vervolgens werd hij doorverwezen voor een MRI. Er bleek sprake van een hnp en hij werd doorverwezen naar de neuroloog. Deze was geen voorstander van meteen opereren en verwees naar een pijnpoli. Dat hielp onvoldoende en hij werd in zijn 8^e ao-maand geopereerd aan een hnp operatie. De operatie is goed geslaagd maar hij heeft nog last laag in zijn rug. Zijn werkgever heeft geen aangepast werk. Hij hoopt weer terug te kunnen naar zijn werk.

Wat is je beleid? Beargumenteer dit.

Casus 3 bij Sociale Wetgeving basis (AD)

Werkneemster 54 jaar, functie: secretariael medewerkster is nu 13 weken ziek i.v.m. uitzaaiingen van borstkanker. Werkgever weet dat zij een slechte prognose heeft (zij wordt alleen nog behandeld voor de kwaliteit van leven maar niet meer voor de genezing). 2 jaar geleden is zij weer hervat, nadat ze met deze aandoening ruim 2 jaar uit de running geweest maar toen weer volledig gere-integreerd (de prognose was toen nog volledige genezing). Bij de WIA-beoordeling achtte het UWV haar <35% arbeidsongeschikt. Werkgever vraagt jou om een vervroegde WIA keuring te laten verrichten.

Wat is je advies aan werkgever?

Kan werkneemster in aanmerking komen voor IVA? Beargumenteer je antwoorden

Casus 4 bij Sociale Wetgeving basis

Een magazijnmedewerker is op het eerste spreekuur bij de bedrijfsarts geweest: hij heeft zich ziekgemeld met knieklachten re>li: zijn knie wordt dik en pijnlijk waardoor staan en lopen beperkt is. Hij is nog maar 4 maanden in dienst bij deze werkgever en heeft hele dagen lopend en staand werk en moet ook veel sjouwen. 4 jaar geleden is hij 2 jaar ziek geweest met knieklachten en werd toen <35 geacht met blijvende beperkingen voor kniebelastend werk en geschikt voor passend kniesparend werk. Hij is toen ontslagen bij zijn werkgever. Hij heeft nadien bij verschillende bedrijven gewerkt in lichter werk maar is bij de laatste werkgever vanwege een faillissement ontslagen en in de ww gekomen. Hij kon nu bij huidige werkgever aan de gang. Het ging de laatste jaren wel goed met zijn knie maar zijn knie begint toch weer op te spelen. Hij is door de huisarts verwezen naar de fysiotherapeut waar hij nu tweemaal per week komt. Hij doet oefeningen voor zijn knie. Er is wel sprake van verbetering. Hij hoopt zelf toch weer te kunnen hervatten.

Is dit een vangnetter? Wat is je advies?

Casus 5 bij Sociale Wetgeving basis (jurist)

Een 39-jarige vertegenwoordiger meldde zich een week geleden ziek ivm whiplashklachten. Hij werd in een file van achteren aangereden waarbij het doorschoot tegen de auto voor hem. Hij leek er in eerste instantie zelf goed af te komen maar kreeg 's nachts toenemend last van zijn nek en duizeligheidsklachten. Zijn huisarts stuurde hem door voor nekfoto's maar daar was niets op te zien. Hij heeft pijnstillers en het advies om in beweging te blijven.

Wat is je advies bij terugkoppeling aan de werkgever en de werknemer:

Casus 6 bij Sociale Wetgeving basis (AD of jurist)

Jan van der Broek heeft net zijn 1^e baantje beëindigd. Het ging om een halfjaarscontract als stadswacht.

In deze periode is Jan 2 weken afwezig geweest vanwege ziekte (griep) (ziek geworden op dinsdag en hervat op de maandag bijna 2 weken daarna)

Jan vraagt nu een WW aan.

Komt Jan in aanmerking voor WW?

Zo ja hoe lang heeft hij recht op WW?

Als Jan ziek zou zijn ten tijde van het wetswege aflopen van het contract (hij gaat ziek uit dienst) en die ziekte duurt 6 maanden heeft hij dan nadien alsnog WW rechten?

Casus 7 bij Sociale Wetgeving basis (jurist)

Een werkgever wil van een werknemer af omdat hij niet goed functioneert en biedt werknemer daarom een vaststellingsovereenkomst (ontslag met wederzijds goedvinden) aan.

Voorwaarde is wel dat werknemer direct tekent en anders wordt het een UWV/kantonrechter procedure.

De werknemer belt jou om advies.....wat is je advies?

Casus 8 bij Sociale Wetgeving basis

Een tapijtenfabriek heeft via het uitzendbureau een administratieve medewerker aangetrokken die zijn werk goed doet. De werkgever wil hem wel in vaste dienst nemen en vraagt de bedrijfsarts of deze medewerkers medisch gekeurd kan worden want de man heeft gedeeltelijk WAO vanwege forse COPD en is overgevoelig voor stof.

Wat is je reactie?

Casus 9 bij Sociale Wetgeving basis (wordt nog verder uitgewerkt):

Voorbeeld paa met teveel privacy gevoelige gegeven

Casus 10 bij Sociale Wetgeving basis (wordt nog verder uitgewerkt):

Casus waarbij verzekeraar van werkgever de procesregisseur benadert met de inhoud van de paa en pe op te vragen

Casus 11 bij Sociale Wetgeving basis (wordt nog verder uitgewerkt):

Casus waarbij een arbeidsdeskundige in het kader van voorbereiding op het MDO de BSN-nummers opvraagt van de bespreekgevallen bij de RPA om vast een beeld te kunnen vormen van de problematiek

Casus 12 bij Sociale Wetgeving basis:

Er is een nieuw startend bedrijf bij ons aangesloten: een chrysantenkwekerij.

Er zijn 14 medewerkers in dienst: 1 in de administratie, 3 in de verpakking, 10 in de productie.

De eigenaar wil graag zijn zaken op orde hebben en zich aansluiten bij een arbodienst. ArboNed is uitgenodigd voor een gesprek.

Wat moet deze werkgever met 14 medewerkers allemaal regelen aan arbo en verzuimzaken?

Casus 13 bij Sociale Wetgeving basis RIE en risicogroep zwangeren

Een zwangere medewerkster, werkzaam in een farmaceutische fabriek waar ze aan een tabletmachine staat, komt bij de bedrijfsarts op het open spreekuur om haar angst te bespreken dat haar ongeboren kind schade ondervindt van haar werk. Ze vraagt de bedrijfsarts om advies?

Wat is je antwoord aan haar en aan haar werkgever?

Casus 14 bij Sociale Wetgeving basis

Een personeelsadviseur van metaalbewerkingsbedrijf met 100 man personeel belt de bedrijfsarts en vertelt dat de OR heeft gevraagd om een preventief medisch onderzoek voor het personeel. Hij vraagt wat de verplichtingen van de werkgever zijn. Hoe ziet zo'n PMO eruit. Wat wordt er teruggekoppeld na plaatsvinden van het PMO?

Wat is je antwoord?

Casus 15 bij Sociale Wetgeving basis (jurist)

Een metselaar werkt op een nieuwbouwproject en valt van de ladder (ladder stond niet geborgd) en wordt afgevoerd naar het ziekenhuis. Hij heeft een wervel gebroken en wordt opgenomen.

De werkgever meldt de werknemer ziek en het dossier wordt aan de bedrijfsarts voorgelegd met aantekening bedrijfsongeval.

Wat doe je. Is hier wetgeving op van toepassing?
