

Whitepaper Privacyregels bij werkhervatting

Eigen regie bij bedrijfsgezondheidszorg werkt goed. Immers, u kent uw mensen het beste en weet wat er speelt in uw organisatie. Logisch dat u de verzuimbegeleiding ook graag zoveel mogelijk door uw eigen mensen en leidinggevendenden wil laten uitvoeren. Maar als het gaat om toegang tot medische informatie van een zieke werknemer, bent u aan strikte regels gebonden. Het medische dossier staat in feite los van het procesdossier dat u onder uw hoede heeft. Dit lijkt een nadeel, maar dat is het niet. Door het medisch dossier over te laten aan de bedrijfsarts, kunt u zich helemaal richten op de werkhervatting van de zieke medewerker. Zo versterkt u juist uw eigen regie.

Een werknemer staat in een afhankelijke positie ten opzichte van de werkgever. Juist daarom zijn er strenge regels om de privacy van een werknemer te beschermen. Dit geldt des te sterker als een werknemer ziek is. Als u op de hoogte bent van de medische situatie van een werknemer, kunt u hem anders gaan behandelen. U kunt bijvoorbeeld een tijdelijk contract niet verlengen of de werknemer overplaatsen. En dat mag niet.

De Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) regelt – ter bescherming van de privacy – wat wel en niet mag met persoonsgegevens. Deze wet is van toepassing als u persoonsgegevens van werknemers verwerkt. Medische gegevens, zoals de gegevens die de bedrijfsarts verzamelt, zijn ook persoonsgegevens. Voor dit soort medische persoonsgegevens zijn de regels extra streng.

Persoonsgegevens verwerken

Persoonsgegevens geven directe of indirecte informatie over een persoon, waardoor die persoon te identificeren is. Soms gaat het om directe persoonsgegevens, zoals de naam, de geboortedatum of woonplaats. Soms zijn die gegevens indirect, zoals gegevens over gezondheid of opleiding. Als deze gegevens zijn te herleiden tot een bepaald persoon, is sprake van persoonsgegevens. De Wbp stelt regels voor de verwerking van persoonsgegevens. Verwerking is een breed begrip. Als u op welke manier dan ook persoonsgegevens van uw werknemers vastlegt of er daarna iets mee doet, dan verwerkt u persoonsgegevens. Het gaat dan bijvoorbeeld om registreren, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gegevens met elkaar in verband brengen, uitwisselen en vernietigen. U mag persoonsgegevens alleen verzamelen als u vooraf aangeeft welk doel u daarmee heeft. Bovendien moet dat doel gerechtvaardigd zijn. Als u persoonsgegevens gaat verwerken, begint u door deze verwerking aan te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). De AP houdt toezicht op de naleving van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Medische gegevens? Stop!

Bij werkhervatting van een zieke werknemer werkt u nauw samen met die werknemer en met de bedrijfsarts. Maar dat wil niet zeggen dat u ook over alle medische gegevens mag beschikken. Het verwerken van medische gegevens door de werkgever is in principe verboden. Dit is het terrein van de bedrijfsarts. Medische gegevens zijn *alle* gegevens

die iets zeggen over de lichamelijke of geestelijke gezondheid van werknemers. U hebt alleen recht op de gegevens die u nodig heeft om het werkhervattingsproces van de zieke werknemer in goede banen te leiden. En meestal horen medische gegevens daar niet bij. Als een werknemer ziek is, mag u dus niet vragen naar wat een werknemer precies mankeert, waar hij last van heeft of wat de oorzaak is van zijn ziekte. U mag ook niet informeren of hij medicijnen gebruikt en of hij een behandeling ondergaat. De bedrijfsarts is hiervan allemaal wel op de hoogte. De werknemer dient tegenover de bedrijfsarts openheid van zaken te geven over zijn gezondheidstoestand. De bedrijfsarts filtert deze informatie en voorziet u vervolgens van alle gegevens die u nodig heeft voor een vlotte werkhervatting van de werknemer, zonder dat u de privacyregels overtreedt.

Registeren als het noodzakelijk is

In de praktijk zal een werknemer lang niet altijd geheimzinnig doen over de reden van zijn ziekmelding en komt u vaak wel een en ander te weten. Maar dit betekent niet dat u deze informatie mag registreren of doorgeven aan anderen. U mag deze gegevens alleen registreren als dit om een of andere reden noodzakelijk is. Het is bijvoorbeeld noodzakelijk om te weten dat een werknemer epilepsie heeft. Een epileptische aanval treedt heel onvoorspelbaar op en kan zich ook op het werk voordoen. Dit kan gevaar opleveren voor de werknemer én voor zijn collega's. Daarom is het belangrijk dat leidinggevende en collega's weten dat epileptische aanvallen zich kunnen voordoen. En wat ze op zo'n moment moeten ondernemen. Bij de meeste verzuimgevallen is hiervan echter geen sprake. U hebt dan geen reden om te noteren wat de werknemer mankeert.

Privacyreglement

Om ervoor te zorgen dat de verwerking van persoonsgegevens in uw bedrijf volgens de regels gebeurt, is het van belang om een privacyreglement op te stellen. Hierin neemt u op hoe uw organisatie omgaat met de verwerking van privacygevoelige informatie en hoe de informatiestromen lopen. Besteed in het reglement specifiek aandacht aan gegevens die van belang zijn bij werkhervatting. Verder geeft u aan dat werknemers het recht hebben om registraties over hun persoon (bijvoorbeeld in het personeelsdossier) in te zien, te wijzigen of aan te geven dat ze het vernietigd willen hebben (inzage-, correctie-, en vernietigingsrecht). Een gebruikelijk onderdeel van een privacyreglement is een klachtenregeling. Hierin staat wat werknemers kunnen doen als zij een klacht hebben over de verwerking van hun persoonsgegevens. Een onafhankelijke klachtencommissie neemt deze klachten dan in behandeling. Als een werknemer geen gehoor krijgt voor zijn klacht of niet tevreden is over de afhandeling ervan, kan hij zich wenden tot de Autoriteit Persoonsgegevens.

Kern van de zaak

De wetgeving maakt het u dus in feite onmogelijk om toegang te krijgen tot medische gegevens van zieke werknemers. U mag deze gegevens niet registreren of verwerken. De bedrijfsarts mag u hierover ook geen mededelingen doen. Dus hoe graag u ook zou willen weten wat een werknemer mankeert, wettelijk gezien kunt u geen rechten laten gelden. De bedrijfsarts heeft als taak het medische dossier van de werknemer bij te houden en beheert alle informatiestromen die daarbij horen. Hij is hierbij gebonden aan het medisch beroepsgeheim.

Scheid het procesdossier van het medisch dossier

De bedrijfsarts heeft de juiste kennis en capaciteiten om de medische beperkingen van een werknemer te vertalen naar een concreet werkhervattingsadvies. Daarbij neemt hij ook steeds de strenge en ingewikkelde privacyregels in acht. Zo hebt u uw handen vrij voor het procesdossier: u houdt bij welke activiteiten en interventies u inzet om ervoor te zorgen dat de werknemer weer aan het werk kan. Deze gang van zaken heeft twee voordelen. U houdt zich automatisch aan de wettelijke regels voor de omgang met medische gegevens. En u kunt zich richten op de kern van de zaak: de werkhervatting van de zieke medewerker. Want uiteindelijk gaat het er niet om wat er met de werknemer aan de hand is, maar welk werk hij nog kan doen. Als u op de hoogte bent van allerlei medische details, moet u steeds goed opletten of u geen medische informatie noteert in de voortgangsverslagen.

Laat het gesprek niet verzanden

Bovendien, en belangrijker, kan een gesprek over werkhervatting zo verzanden in een conversatie over medische aspecten en medische beperkingen. Daardoor gaat het gesprek niet waar het eigenlijk over zou moeten gaan, namelijk over de werkhervatting. Wat voor beperkingen geeft de bedrijfsarts aan (bijvoorbeeld zitten, staan, concentreren, 's nachts werken)? Zijn er problemen op het werk of daarbuiten die werkhervatting bemoeilijken? Wat heeft hij nodig om weer goed te functioneren in het werk? Daar gaat het gesprek over! Hiermee neemt u de eigen regie bij werkhervatting. En laat u de afhandeling van de medische informatiestromen – en alle regels die daarbij horen – bij de professional die daarvoor bij uitstek geschikt is: de bedrijfsarts.

Wat mag de werkgever wel vragen en registreren?

In het procesdossier staat alle informatie die u nodig heeft om te zorgen voor een snelle werkhervatting. Feitelijk begint u met het aanleggen van dit dossier als de werknemer zich ziek meldt. U mag hem dan alleen algemene vragen stellen. Wat u in ieder geval mag vragen:

- hoe lang de werknemer ziek denkt te zijn, met andere woorden: wanneer hij denkt dat hij weer kan komen werken;
- wat de medewerker nog wel aan (aangepaste) taken zou kunnen doen gegeven de beperkingen. U mag geen drang of dwang uitoefenen. De werknemer moet in volledige vrijheid zonder drang of dwang van uw kant de mogelijkheid hebben om aan te geven welke werktaken hij wel denkt te kunnen doen;
- welke werkgerelateerde zaken nodig zijn om het werk gewoon te laten doorlopen, zoals afspraken verzetten of afzeggen, taken tijdelijk laten waarnemen of overnemen door collega's;
- wat de werknemer van uw kant nodig heeft om werk weer mogelijk te maken;
- het (verpleeg)adres waarop de werknemer te bereiken is en zijn telefoonnummer;
- of de ziekte van de werknemer verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval met regresmogelijkheid. Dit mag u vragen omdat u de kosten van het ziekteverzuim en re-integratie dan mogelijk kunt verhalen op de veroorzaker van het ongeval. Maar de werknemer hoeft u niet te vertellen welke gezondheidsschade hij door dit ongeluk heeft opgelopen.
- of er sprake is van problemen op het werk die de werkhervatting bemoeilijken. En overleg met de werknemer hoe deze problemen kunnen worden opgelost.

Werknemer werkt mee

U mag van uw werknemer verwachten dat hij zich houdt aan de afspraken die zijn gemaakt rondom verzuimbegeleiding binnen uw organisatie. Deze afspraken en beleid voor werkhervatting zijn bekend bij de werknemers en de ondernemingsraad heeft ermee ingestemd. Zulke afspraken zijn pas geldig als ze:

- schriftelijk zijn vastgelegd;
- redelijk zijn en de privacy van de werknemer zoveel mogelijk waarborgen;
- noodzakelijk zijn om het recht op loon vast van de werknemer te stellen.

Het is redelijk om van uw medewerker te vragen dat hij op bepaalde tijden thuis is. Ook is het de bedoeling dat de werknemer op het spreekuur van de bedrijfsarts komt als hij daarvoor een oproep ontvangt. Maar het is niet redelijk om bijvoorbeeld de huisarts van de werknemer te bellen. Of iemand te laten posten bij het huis van de werknemer om na te gaan of hij echt thuis is.

Informatie voor de werkhervatting

Als de werknemer langer dan zes weken ziek is, ontvangt hij een oproep voor een consult bij de bedrijfsarts. Naar aanleiding van dit consult ontvangt u van de bedrijfsarts de probleemanalyse. Hierin staat geen medische informatie, maar alleen die informatie die u nodig heeft om aan de slag te gaan met de werkhervatting van de werknemer. Het komt uw eigen regie ten goede als u voorafgaand aan het spreekuur contact opneemt met de bedrijfsarts en een scherpe vraagstelling over de werkhervatting aanlevert met relevante achtergrondinformatie. Zo stuurt u erop dat de probleemanalyse die informatie bevat die u nodig heeft voor de werkhervatting.

Inhoud van de probleemanalyse

De probleemanalyse van de bedrijfsarts biedt u op veel fronten informatie voor de werkhervatting:

- Advies over de oorzakelijke en belemmerende problemen;
 - of er beperkingen zijn die voortkomen uit ziekte;
 - de aanpak van (multifactoriële) problemen die de (aangepaste) werkhervatting belemmeren;
 - of verstoorde arbeidsverhoudingen een rol spelen;
- Advies over de beperkingen en mogelijkheden voor werkhervatting;
 - welke functionele beperkingen en mogelijkheden er zijn voor (aangepaste) werkhervatting;
 - wat het te verwachten einddoel voor werkhervatting is (prognose);
- Advies over reguliere behandeling en de noodzaak van interventies;
 - of de reguliere behandeling volgens algemeen vastgestelde medische maatstaven verloopt;
 - de inzet van behandeling of een professionele interventie als werkhervatting vertraging oploopt;
- Advies over noodzakelijke activiteiten in het kader van de Wet verbetering poortwachter;
 - de noodzakelijke activiteiten voor het bijstellen van het plan van aanpak door u en de werknemer;
 - het aanvragen van een (vervroegde) WIA/IVA-uitkering;
 - de inzet van een arbeidsdeskundige of re-integratie tweede spoor als blijkt dat de re-integratie bij de eigen werkgever stopt of uiterlijk rondom de eerstejaarsevaluatie;
 - als de werknemer zonder reden niet komt opdagen bij een afspraak bij de bedrijfsarts of zich evident niet inspant voor werkhervatting;
 - als de werkgever niet zijn uiterste best doet de werkhervatting te laten slagen;
 - als de werknemer en werkgever van mening verschillen over het advies van de bedrijfsarts of over de noodzakelijke activiteiten om werkhervatting te realiseren;
- Advies over de vervolgspraak bij de bedrijfsarts.

Bedrijfsarts is gebonden aan het beroepsgeheim

Ook de bedrijfsarts is aan regels gebonden. Op de eerste plaats is er zijn medisch beroepsgeheim, dat voor alle medici geldt. Alle gegevens die de bedrijfsarts in zijn uitoefening van zijn beroep over de werknemer bekend worden, en de conclusies die hij daaruit trekt, vallen onder het medisch beroepsgeheim. Dit geldt ook voor eventuele gegevens die hij ontvangt van collega artsen of andere behandelaars. Deze informatie mag de arts niet delen met derden. Ook professionals die soms namens de bedrijfsarts optreden met delegatie van taken vallen onder dit medisch beroepsgeheim.

Toestemming van de werknemer

Alleen als de werknemer toestemming geeft, mag de bedrijfsarts medische gegevens die onder zijn beroepsgeheim vallen doorgeven aan anderen. Voor elke nieuwe informatie is opnieuw toestemming van de werknemer nodig, voordat de bedrijfsarts deze mag doorgeven. De bedrijfsarts stelt de werknemer hierbij op de hoogte van de gevolgen die zijn toestemming kan hebben. Bovendien geeft de werknemer die toestemming in alle vrijheid. Juist omdat een werknemer een ondergeschikte positie heeft ten opzichte van de werkgever, luistert die toestemming heel nauw. Er is alleen sprake van vrijwillige toestemming als de werknemer deze ook kan weigeren, zonder dat hij er nadelige consequenties van ondervindt. Alleen dan heeft hij echt vrije keuze. En alleen dan is de toestemming rechtsgeldig.

Dossierplicht ligt bij de bedrijfsarts

Een andere verplichting van de bedrijfsarts is de aanleg van medische dossiers. Hij is wettelijk verplicht een medisch dossier aan te leggen van elke werknemer die onder zijn zorg valt. Deze wettelijke dossierplicht vloeit voort uit artikel 7:454 lid 1 BW. Dit artikel bepaalt onder andere dat de hulpverlener in dat dossier de gegevens over de gezondheid van de patiënt bijhoudt en de behandelingen die hij krijgt, voor zover dat noodzakelijk is voor een goede

hulpverlening aan de patiënt. De bedrijfsarts zorgt er vervolgens voor dat het medisch dossier goed beveiligd wordt bewaard, zodat onbevoegden geen toegang hebben tot de medische gegevens. In dit dossier zijn de medische gegevens gescheiden van andersoortige gegevens. Gegevens die de bedrijfsarts 'in opdracht' verzamelt, worden onderscheiden van gegevens die voortvloeien uit een vrijwillig contact van de werknemer met de bedrijfsarts.

Toeziën op bewaartermijnen

De bedrijfsarts is de officiële eigenaar van het dossier. Hij ziet toe op de bewaartermijn en op de beveiliging van de dossiers. Normaal gesproken is de wettelijk bepaalde bewaartermijn van een medisch dossier 15 jaar. Als werknemers op hun werk blootstaan aan ioniserende straling (zoals radiologen in ziekenhuizen) is de bewaartermijn 30 jaar en als werknemers blootstaan aan kankerverwekkende stoffen of biologische agentia zelfs 40 jaar. Tijdens deze bewaartermijn heeft de werknemer recht op inzage in dit dossier en op het aanbrengen van wijzigingen (inzage- en correctierecht). Ook heeft de werknemer vernietigingsrecht: hij kan voor de einddatum van de bewaartermijn om vernietiging van het dossier vragen. De bedrijfsarts stelt de werknemer op de hoogte van deze rechten. Hij hoeft de verzoeken van werknemers op correctie en vernietiging overigens niet per se in te willigen.

Informatie en contact

Zorg van de Zaak gelooft in eigen regie. Omdat u uw mensen en organisatie het beste kent en weet wat er nodig is. Zorg van de Zaak biedt graag aanvullende kennis en diensten. Wij zorgen voor ondersteuning op die gebieden waar u misschien wat minder zicht op hebt of die u toch liever uitbesteedt. De Wet verbetering poortwachter, de privacy-regels bij ziekte, de omgang met medische dossiers, een online verzuimportaal of de inzet van kerndeskundigen. Wij helpen u met het nemen van de eigen regie met trainingen en coaches voor leidinggevendenden. Daarnaast beschikken wij over een succesvolle aanpak voor het eigen regiemodel: Werkhervattingsmanagement met scenarioplanning. Met onze uitgebreide providerboog bieden wij diverse interventies om werkhervatting te bespoedigen en medewerkers beter en meer duurzaam te laten functioneren in werk. Of het nu het eigen of ander werk is. Maar wij kunnen ook helpen bij het inzetten van specialistische zorg, bijvoorbeeld voor werknemers met een verslaving, schuldproblemen, psychische, lichamelijke of werkproblemen. Zodat u geen risico's loopt en uw handen vrij heeft om ervoor te zorgen dat uw mensen optimaal functioneren en met plezier aan het werk gaan. Want daar geloven wij in. Meer informatie over de maatwerkregeling en eigen regie is te vinden op onze website. Of neem eens contact met ons op.

www.zorgvandezaak.nl
info@zorgvandezaak.nl

Zorg van de Zaak
Postbus 30514
3503 AH Utrecht