

Driewerf hoezee voor het CBP

Ken je dat? Zo'n klusje dat je telkens uitstelt? Voor mij was dat het lezen van de publicatie van het College Bescherming Persoonsgegevens "De zieke werknemer en privacy; regels voor de verwerking van persoonsgegevens van zieke werknemers". Elke keer als ik eraan begon, bekreep mij een gevoel van afkeer: de schrijvers wilden een onnatuurlijke situatie afdwingen in het geval van een zieke werknemer... Het is immers toch normaal dat je vraagt wat er aan mankeert?



Na drie vergeefse pogingen om het boekje uit te lezen, heb ik geprobeerd er minimaal drie positieve zaken in te vinden. En dat lukte! Het CBP heeft drie mooie doelstellingen voor ogen gehad:

1. de werkgever kan gaan ontdokteren
2. de werknemer zal moeten gaan demedicaliseren
3. de bedrijfsarts gaat beter communiceren

Deskundigheidsvereiste

Het CBP werkt vanuit een denkraam waarbij de begrippen 'deskundigheidsvereiste' en 'noodzakelijkheidsvereiste' centraal staan. Je kunt ervan uitgaan dat een leidinggevende - of in zijn plaats een casemanager - niet geregistreerd staat in het BIG-register en dat hij geen medicijnen heeft gestudeerd. Daardoor zal hij ook nooit de

juiste en volledige impact begrijpen van ziekten, ziektebeelden, aandoeningen, medicijnen en behandelingen.

Vanuit het 'normale' verkeer tussen mensen mag je als leidinggevende natuurlijk wel vragen hoe het gaat met de zieke werknemer, of wat er aan de hand is. Menigmaal verwacht de zieke werknemer dat ook van zijn leidinggevende. Maar dan is het toch wel echt genoeg geweest. En als de werknemer er niet van gediend is te vertellen wat hij mankeert, dan dien je ook subiet te stoppen met deze vraag. Dat scheelt weer tijd die nu kan worden besteed aan de werkelijk interessante vragen die een leidinggevende ook nog moet bespreken met de werknemer.



Noodzakelijkheidsvereiste

Het CBP hanteert naast het deskundigheidsvereiste het noodzakelijkheidsvereiste: wat is de werkelijke noodzaak om deze gegevens vast te leggen? Dit is in het belang van de zieke werknemer en niet omdat deze ziek is, maar wel omdat hij een claim bij zijn werkgever heeft ingediend: "Ik kan door een ziekte niet mijn eigen werk doen, maar ik wil wel doorbetaling van loon".

Re-integratieverplichting

Over welke zaken kan er dan wel worden gesproken tussen de leidinggevende en medewerker? Het CBP komt dan uit op de wettelijke grondslag voor arbeidsverzuim als gevolg van ziekte: het Burgerlijk Wetboek, boek 7, artikel 629 en 658a. Daarin staan

de rechten, plichten en sancties voor werkgever en werknemer. Weliswaar staat daar het niet-gedefinieerde begrip 'ziekte' genoemd, maar veel belangrijker zijn zaken zoals 'verhindering voor de bedongen arbeid' en 'beschikbare mogelijkheden voor passende arbeid'. En dát zijn nu juist de items waar de werkgever, de werknemer en zijn dienstverleners wel kennis van hebben.

Als we het tweede belangrijke artikel beschouwen (BW 7:658a), dan lezen we daar de re-integratieverplichting van de werkgever om de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer passend werk aan te

Verzuimpolitie van Zembla betraaft medewerkers op schending van hun privacy

In de vierde en laatste uitzending van Zembla zal de Verzuimpolitie eindelijk bij de bron van het probleem aankomen en deze op hun eigen wijze blootleggen. Nadat ze grove fouten van casemanagementbureaus, arbodiensten, verzuimsystemen, werkgevers en verzekeraars hebben aangetoond, onderzoeken de journalisten de bijdrage van de zieke werknemers zelf. Men komt er eindelijk achter dat er nogal veel werknemers zijn die hun privacy te grabbel hebben gegooid. Ook blijken enkele werknemers hun werkgever en de casemanagers onder druk te hebben gezet tot het overtreden van de wet bescherming persoonsgegevens.

Medische informatie wordt zomaar rondgestrooid

De Verzuimpolitie hoorde van diverse betrokkenen dat deze werknemers honderduit praatten over hun ziektes.

Sommigen vertelden in geuren en kleuren over de medicijnen en therapiegesprekken, ze wisten niet van ophouden. "Ik moet me toch ziekmelden, dan moet ik toch ook alles over mijn ziekte vertellen?"

Het is de werknemer niet toegestaan

Zembla spreekt met een werkgever die ten einde raad heeft besloten om maatregelen te nemen. In zijn verzuimreglement staat nu met vette letters geschreven:

"Wij verzoeken onze werknemers zeer zorgvuldig om te gaan met hun medische informatie. Deze informatie mag nooit worden gedeeld met niet-deskundigen zoals de leidinggevende en onder werktijd ook niet met collega's. Als de werknemer er bij zijn leidinggevende of de casemanager ook nog op aandringt om de medische gegevens te registreren loopt de werknemer kans op een fikse

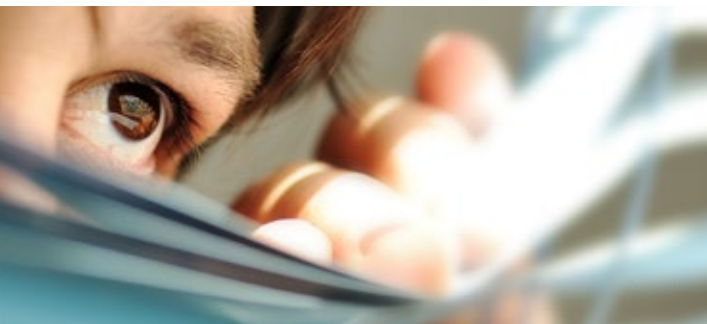
waarschuwing! Wij hebben immers met onze werknemers een arbeids-overeenkomst gesloten en geen behandelovereenkomst."

"Ons ziekteverzuimreglement is inmiddels omgedoopt tot een re-integratieprotocol en de eerste ziektedag heet nu de eerste re-integratiedag." aldus de senior casemanager. "En je hoeft niet meer te melden dat je ziek bent. We voeren nu een gesprek over de verminderde inzetbaarheid en de mogelijkheden voor re-integratie vanaf de eerste dag. Men heeft het informatiesysteem aangepast waardoor 'ziekterverzuim' is veranderd in 'arbeidsverzuim door ziekte'. Zo ligt de focus niet meer op de ziekte an sich, maar op de werknemer die re-integreert met zijn tijdelijke belemmeringen en mogelijkheden.

bieden. De werkgever moet kunnen beschikken over de noodzakelijke (niet-medische) informatie om deze plicht na te komen.

De bedrijfsarts

De bedrijfsarts verstrekt geen (sociaal) medische gegevens aan de werkgever. Hij zet de verkregen medische gegevens om in een beschrijving van uitsluitend de noodzakelijke informatie voor de werkgever en de relevante randvoorwaarden waarmee die rekening moet houden. Alleen met uitdrukkelijke toestemming van de werknemer kan hij (aanvullende) informatie aan de werkgever verstrekken. Dat betekent dat de bedrijfsarts de werkgever slechts mag informeren over de mate waarin een zieke werknemer arbeidsongeschikt is. Maar indien noodzakelijk mag de bedrijfsarts de werkgever ook informeren over de mate waarin de zieke werknemer meewerkt aan de controlevoorschriften, bijvoorbeeld of hij het spreekuur van de bedrijfsarts bezoekt. Of als door toedoen van de zieke werknemer de genezing wordt belemmerd of vertraagd. De bedrijfsarts dient de werknemer wel vooraf te informeren over deze gegevensverstrekking aan de werkgever.



Communicatie tussen werkgever en bedrijfsarts

De werkgever kan met zijn bedrijfsarts afspraken maken over de onderlinge communicatie. Ze kunnen een set duidelijke vragen aan de bedrijfsarts formuleren zoals:

1. Is de werknemer in kwestie al dan niet verhinderd om zijn bedongen werk geheel of deels te doen?
2. Komen de beperkingen voort uit een objectief medische ziekte?
3. Werkt de werknemer mee aan de controlevoorschriften; is de werknemer op het spreekuur verschenen?
4. Wordt de genezing belemmerd of vertraagd door toedoen van de zieke werknemer?

5. Vertaal de medische gegevens die tijdens het onderzoek zijn verkregen in zogenaamde 'functionele beperkingen'. Dit houdt in dat de bedrijfsarts de werkgever meedeelt wat de werknemer nog wel en wat hij niet meer kan in relatie tot de bedongen arbeid.
6. Maak een inschatting over de geschatte duur van de beperking.
7. Adviseer over eventuele noodzakelijke aanpassingen of werkplekvoorzieningen.
8. Geef aanbevelingen aangaande noodzakelijke interventies en te plegen re-integratie-inspanningen.

Tot slot kan de werkgever de bedrijfsarts vragen te informeren over onvoldoende re-integratie-inspanningen van de werknemer en of hij voldoende herstelgedrag vertoont.

Ook kan de werkgever aan de bedrijfsarts doorgeven wat er gespeeld heeft, bijvoorbeeld in geval van een arbeidsconflict.

De werkgever kan nu ontdokteren door zich bezig te houden met zijn eigenlijke werk: het aanbieden van passend werk. Dit geldt in het verlengde hiervan ook voor de casemanager die namens de werkgever een deel van diens werkzaamheden uitvoert.

Demedicaliseren door werknemer

Het boekwerkje van het CBP kan de werknemer helpen met demedicaliseren. Hij moet vooral nadenken en communiceren over de verhinderingen en de mogelijkheden en hij moet zijn ziekte niet teveel centraal stellen. Om hem daarbij te helpen, kunnen we op het nieuwe re-integratieprotocol met vette letters schrijven: "Het is de werknemer niet toegestaan om zijn medische informatie te verstrekken aan niet-medisch deskundigen zoals leidinggevenden, collega's, casemanagers." Daarmee leggen we ook een deel van de verantwoordelijkheid neer bij degene wiens privacy we willen beschermen.

Goede tolk

En uiteindelijk wordt nu ook de bedrijfsarts ondersteund, omdat hij moet communiceren zonder gebruikmaking van zijn medische aureool vol met begrippen waar anderen eigenlijk geen kaas van hebben gegeten. De échte bedrijfsarts is een goede tolk en kan zijn verhaal vertellen op hetzelfde niveau en met het begrippenkader van de werkgever. Hij vraagt ook altijd of de boodschap volledig is begrepen. Dat leidt tot pure winst voor iedere speler! ■