



Botst **privacy** met **actieve verzuimbegeleiding**?

Terwijl iedereen druk bezig is te onderzoeken wat de samenvoeging van de WGA-premies voor vast en flexibel personeel voor hun betekent, dreigt iets anders aan de aandacht te ontsnappen. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) publiceerde begin 2016 "De zieke werknemer - beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers". Dit document vormt een bedreiging voor actieve verzuimbegeleiding.

De kern: (bijna) alles is medische gegevens

In de beleidsregels geeft de AP aan dat een werkgever bij verzuim uitsluitend het volgende aan de werknemer mag vragen:

- telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- vermoedelijke duur van het verzuim;
- lopende afspraken en werkzaamheden;
- valt werknemer onder het vangnet van de Ziektewet (maar niet onder welke);
- houdt ziekte verband met een arbeidsongeval;
- is er sprake van een verkeersongeval met een aansprakelijke derde (regresmogelijkheid).

De AP zegt letterlijk het volgende: "De werkgever mag in principe geen andere gegevens over de gezondheid verwerken dan de hierboven genoemde gegevens. Ook niet met toestemming van de werknemer. Gelet op de gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer kan een werknemer zich namelijk gedwongen voelen toestemming te verlenen, zodat geen sprake is van een 'vrije' wilsuiting."

Op basis van bovenstaande vragen kun je als werkgever en werknemer geen afspraken maken over werkhervatting. Werkgevers die volgens

'best practice' met hun werknemer in gesprek gaan en op basis van mogelijkheden naar (gedeeltelijke) werkhervatting kijken, zijn volgens de beleidsregels fout bezig.

Ook sociale factoren als privéproblemen en schuldenproblematiek vallen volgens de AP onder medische gegevens. In goed overleg een coach, bedrijfsmaatschappelijk werker of schuldhulpverlener inzetten om verzuim te voorkomen of te beperken, valt niet onder goed werkgeverschap, maar is daarmee een overtreding.

Vragen naar de reden waarom een werknemer mogelijk onder de no-riskpolis valt (vangnet UWV) mag ook niet, omdat de werkgever dan indirect iets over de medische toestand van de werknemer af zou kunnen leiden. Jammer voor de werkgever dat de looptijd van de no-riskpolis en daarmee het financiële risico wel degelijk afhangt van het soort uitkering dat de werknemer kreeg.

Verder mag de bedrijfsarts de Probleemanalyse niet aan de werkgever geven omdat hier medische informatie in zou staan. Hiermee verdwijnt de belangrijkste input voor het opstellen van het Plan van Aanpak.



*'Hoe moet je met
verzuimbegeleiding starten
als je niet over
(arbeids)mogelijkheden
mag praten?'*

Vergissing of is hier meer aan de hand?

Branchevereniging OVAL heeft samen met het Verbond van Verzekeraars geconcludeerd dat de beleidsregels tot een onwerkbaar situatie leiden. Zij hebben de AP in twee brieven om toelichting gevraagd. Dat heeft tot nu toe weinig effect gehad. Wat betreft de Probleemanalyse heeft de AP toegegeven dat er sprake was van een vergissing. De conclusie dat er in de Probleemanalyse medische gegevens staan, was gebaseerd op een oude definitie van dit stuk.

Wat betreft het bespreken van mogelijkheden doet de AP er helaas nog een schepje bovenop. Naar aanleiding van een tweede brief van de AP schrijft OVAL het volgende: "AP geeft in zijn reactie geen enkele ruimte voor het vragen naar functionele beperkingen en mogelijkheden door de werkgever. Ook vragen naar arbeidsmogelijkheden wordt als strijdig met de norm gezien. Deze gegevens schaaft AP allen onder het begrip 'gezondheidsgegevens' en mogen uitsluitend via de bedrijfsarts worden opgevraagd. AP is van mening dat de werkgever re-integratie en verzuimbegeleiding vanaf ziekmelding gewoon kan starten."

Over de laatste twee zinnen moest ik even nadenken. Hoe moet je met verzuimbegeleiding starten als werkgever en werknemer niet over (arbeids)mogelijkheden mogen praten? Zelf afspraken maken over gedeeltelijke werkherleving of aangepast werk is er niet meer bij. Blijkbaar moeten dan eerst via de bedrijfsarts de arbeidsmogelijkheden worden opgevraagd. Als je dit doortrekt dan moet bij elke aanpassing van afspraken opnieuw advies aan de bedrijfsarts

worden gevraagd; ook dan geldt namelijk dat werkgever en werknemer niet over arbeidsmogelijkheden mogen praten.

Nodeloos medicaliserend

Kort samengevat zijn de beleidsregels van de AP nodeloos medicaliserend. De verantwoordelijkheid voor re-integratie wordt weer grotendeels bij werkgever en werknemer weggehaald en bij de bedrijfsarts neergelegd. Pikant detail is dat de NVAB (beroepsvereniging van bedrijfsartsen) hier anders naar kijkt. In de vragenrubriek op haar website zegt de NVAB: "Dit betekent niet dat de werkgever helemaal niets mag vragen of 'altijd naar de bedrijfsarts moet verwijzen'. De werkgever mag vragen naar arbeidsmogelijkheden voor zover beperkt tot concreet werk of concrete taken ('kun je aan de balie werken' of 'kun je het eigen werk wel in deeltijd doen'). Voorstellen van de werknemer mogen dan wel geregistreerd worden. Een beschrijving van vastgestelde beperkingen of functionele mogelijkheden is voorbehouden aan de bedrijfsarts."

Verwarring draagt niet bij aan re-integratie

De beleidsregels van de AP botsen met de eigen verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. OVAL concludeert: "De zienswijze van AP is een belemmering voor werkgevers en werknemers om te voldoen aan hun wettelijke verplichtingen in het kader van preventie, verzuim en re-integratie. Daar komt bij, dat deze interpretaties haaks staan op de gewenste dialoog tussen werkgever en werknemer om verzuim te voorkomen, te begeleiden en te werken aan de duurzame inzetbaarheid van de werkende mens."

OVAL verwijst hier naar recente campagnes waarin werkgevers wordt opgeroepen in gesprek te gaan over chronische aandoeningen, kanker en psychische klachten. Deze worden gesteund of zelfs gefinancierd door de overheid en dragen bij aan een dubbel signaal. De overheid nodigt uit tot een dialoog terwijl een overheidsinstantie het gespreksgebied verboden verklaart.

Werkgever zit met de gebakken peren

Terwijl zich een vrij abstracte discussie ontspint, zitten vooral de werkgevers met de gebakken peren. In een stroom van juridische artikelen werden de aangescherpte regels helaas als nieuwe realiteit gepresenteerd. Er valt echter veel op de interpretatie van de AP af te dingen. Deze botst met uitvoeringseisen uit andere wetgeving. De financiële verantwoordelijkheid van de werkgever is steeds verder opgeschroefd om actieve sturing op re-integratie te stimuleren. Het is dan ook onrechtvaardig dat de beleidsregels (bij)sturen vervolgens onmogelijk maken.

Hoe moet je hier als werkgever nou mee omgaan? Vanaf 2016 mag de AP boetes opleggen. Daarnaast zit geen enkele organisatie er op te wachten in een onderzoeksrapport te worden gefileerd. Gelukkig komt de AP pas in beeld als een werknemer daar een klacht heeft neergelegd. Ik adviseer werkgevers dan ook om gewoon over (arbeids)mogelijkheden te praten en problemen te bespreken die moeten worden opgelost. Harde medische informatie zoals diagnoses zijn daar niet bij nodig. Alleen door constant in gesprek te zijn, kun je als werkgever actief invulling geven aan de Wet verbetering poortwachter, verzuim onder controle houden, sancties voorkomen en WIA-instroom

'Onzekerheid over wat wel en niet mag, heeft een negatieve invloed op re-integratie en preventie'

beperken. Precies zoals de overheid dat heeft bedoeld! De actieve betrokkenheid van de bedrijfsarts bij re-integratie en preventie wordt daarbij meer dan genoeg geborgd door de recent aangescherpte Arbowet.

De 'dreiging' van de Autoriteit Persoonsgegevens blijft echter hangen. Onzekerheid over wat wel en niet mag, heeft een negatieve invloed op re-integratie en preventie. Alhoewel minister Asscher zich hier niet (meer) mee wil bemoeien ligt hier wel degelijk een taak voor het Ministerie van SZW. Dit moet ervoor zorgen dat de brede interpretatie van medische gegevens van de AP wat meer in perspectief wordt geplaatst. De NVAB heeft een voorzet gedaan door aan te geven dat "de werkgever mag vragen naar arbeidsmogelijkheden voor zover beperkt tot concreet werk of concrete taken". Veranker dit als uitzondering voor verwerking in de wetgeving. Het opstellen van een volledige FML blijft de taak van de bedrijfsarts.

Verder zou enige druk om ervoor te zorgen dat vrijwillig door werknemers verstrekte informatie onder voorwaarden (getekende toestemmingsverklaring) mag worden verwerkt welkom zijn. Zo zorg je ervoor dat werkgevers en werknemers samen problemen oplossen. Misbruik mag worden bestraft, maar laat de weging over aan de rechterlijke macht.' ■

