

Arbo Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door Arbo Rendement

Arbo Rendement is hét nieuwsvakblad over arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en re-integratie. De insteek is: hoe kan ik als in- of externe arboprofessional een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers en hoe zorg ik dus voor een beter rendement van onze organisatie.

Arbo Rendement onderscheidt zich door:

- Veel vergelijkende warenonderzoeken waar dienstverleners op prijs en kwaliteit worden vergeleken;
- Heel veel kort nieuws;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met het allerlaatste nieuws.

Meer informatie op: www.rendement.nl/arbo

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/arbo/abonneren



Is en blijft geheim

De bedrijfsarts mag niet zomaar informatie over de ziekte of aandoening van de werknemer aan de werkgever verschaffen. Medische details zijn privé, zoals u ongetwijfeld weet. Toch is het in de praktijk nog wel lastig om te weten wat een bedrijfsarts nu precies wel en niet mag zeggen. Daarin biedt de leidraad 'Bedrijfsarts en privacy' uitkomst. Als arboprofessional is het goed om te weten wat de bedrijfsarts u mag vertellen en wat niet. Dan weet u waar u naar kunt vragen.

De bedrijfsarts is gebonden aan het medisch beroepsgeheim, wat betekent dat de hij niets van wat hij in zijn beroepspraktijk verneemt van of over de werknemer, mag meedelen aan anderen – inclusief de werkgever. Alleen onder strikte voorwaarden mag de bedrijfsarts dit beroepsgeheim schenden, bijvoorbeeld als de werknemer uitdrukkelijk en gericht toestemming verleent of bij een wettelijke plicht. In de leidraad 'Bedrijfsarts en privacy' van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) en OVAL (organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan) staat hoe bedrijfsartsen moeten omgaan met privacygevoelige medische informatie.

Beschermen

Toestemming om medische gegevens aan de werkgever door te geven, moet de werknemer gericht, schriftelijk of mondeling én vrijwillig geven. Bij mondelinge toestemming moet de bedrijfsarts daarvan een aantekening maken in het dossier. Wil de bedrijfsarts met andere hulpverleners overleggen, dan is schriftelijke toestemming van de werknemer nodig. En zelfs als de bedrijfsarts die toestemming heeft, mag hij niet alles doorgeven. Ook dan moet de

arts de privacy van de werknemer zoveel mogelijk beschermen. Hij moet zich dan afvragen welke informatie noodzakelijk is. Als een werknemer vrijwillig naar het spreekuur van de bedrijfsarts gaat, mag de laatste sowieso geen informatie aan derden verschaffen, tenzij de werknemer daar toestemming voor geeft. Is het spreekuur verplicht, zoals bij ziekteverzuimbegeleiding, dan mag de bedrijfsarts beperkt informatie terugkoppelen aan de werkgever zonder gerichte toestemming van de

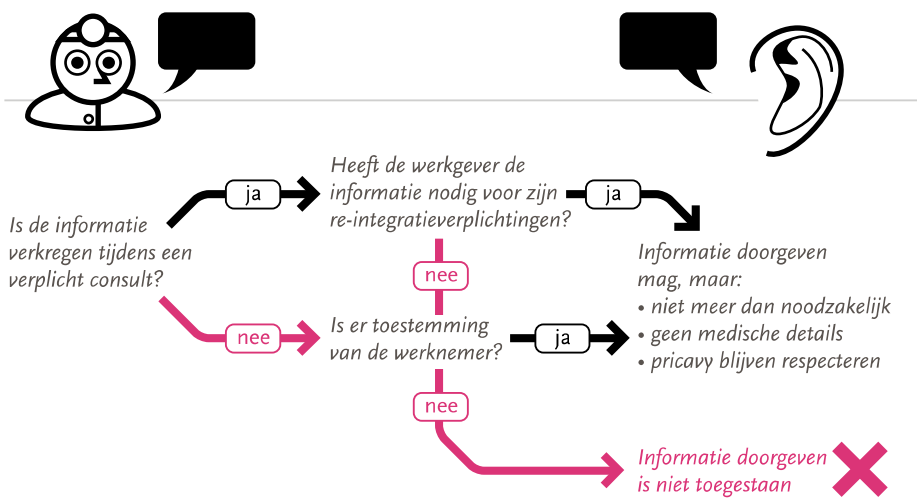
werknemer. Bij ziekteverzuimbegeleiding heeft de werkgever bepaalde informatie nodig om goede re-integratiemaatregelen te nemen. Zulke informatie mag de bedrijfsarts wel doorgeven. Denk dan aan de beperkingen en mogelijkheden van de medewerker en de verwachte verzuimduur.

Werkgerelateerd

Hij mag niet vertellen welke ziekte de beperkingen veroorzaakt. De bedrijfsarts bespreekt vooraf met de werknemer welke gegevens hij aan de werkgever doorgeeft. De regel is dat de te verstrekken informatie moet zijn verzameld voor het doel waarvoor de gegevens worden verstrekt. Zo mag de bedrijfsarts informatie uit een vrijwilligspreekuurcontact niet zonder toestemming gebruiken voor verzuimbegeleiding. Denkt de bedrijfsarts dat het verzuim werkgerelateerd is? Dan mag hij zo concreet mogelijk rapporteren wat de aard is van het werkgebonden probleem. De

Geheim van de bedrijfsarts

Wanneer mag de bedrijfsarts informatie over de werknemer doorgeven aan de werkgever?



werkgever heeft die informatie immers nodig om maatregelen te nemen. Is het verzuim niet werkgerelateerd, dan mag de bedrijfsarts dat niet aan de werkgever melden, omdat die informatie niet van direct belang is voor diens re-integratie-inspanningen. Zo mag de bedrijfsarts zonder toestemming de werkgever adviseren een werkplekonderzoek uit te voeren, maar niet om bedrijfsfysiotherapie – of welke (para)medische interventie dan ook – in te zetten. Zo'n advies mag de bedrijfsarts alleen met toestemming van de werknemer geven.

Verzwegen

Tot zover de theorie. Het is echter niet altijd gemakkelijk vast te stellen wat dit betekent bij een concreet geval. Hieronder vindt u een aantal concrete vragen en antwoorden. Meer vragen en antwoorden staan in de leidraad 'Bedrijfsarts en privacy'.

- Vraag:** Mag de bedrijfsarts melden wie er wel en niet heeft deelgenomen aan een PMO en wie niet is komen opdagen? **Antwoord:** Nee
- Werknemer heeft essentiële informatie verzwegen tijdens een aanstellingskeuring. Als die informatie wel bekend was, zou dat tot een afkeuring hebben geleid. Werknemer meldt zich nu ziek met het verzwegen probleem. **Vraag:** Mag de bedrijfsarts dit melden aan de werkgever? **Antwoord:** Nee, behalve als er sprake is van een zodanig gevaarlijke situatie dat het onverantwoord is dat de werknemer doorwerkt.
- Vraag:** Wat mag de bedrijfsarts over het verzuimspreekuur terugkoppelen aan de werkgever? **Antwoord:** Beperkingen en mogelijkheden. Geen medische informatie, ook niet als die al bekend is bij werkgever.
- Vraag:** Wat mag de bedrijfsarts over interventies melden, zeker als werkgever er kosten voor maakt? **Antwoord:** De aard van de interventie mag de bedrijfsarts niet zonder toestemming vermelden.
- Vraag:** Mag de bedrijfsarts de werkgever laten weten dat een werknemer in de gevangenis zit? **Antwoord:** Nee, hoewel een gedetineerde werknemer geen recht heeft op loonbetaling.

Welke termen mag een bedrijfsarts wel en niet gebruiken?

In onderstaand kader vindt u een reeks voorbeelden van de termen die een bedrijfsarts mag gebruiken tegenover de werkgever.

Niet	Wel
Aard van de behandeling	De behandeling is adequaat
Benoemen van aandoening	De verzuimoorzaak is medisch
Chemotherapie	Gerichte behandeling
Familieomstandigheden	Omstandigheden
Fysiotherapeut	Behandelaar
Geopereerd aan...	Gerichte behandeling, waardoor op korte termijn geen mogelijkheden tot re-integratie bestaan
Hartklachten	Aandoening waardoor energetische beperkingen
Hartrevalidatie	Medewerker werkt actief aan zijn herstel
Is bestraald	Is behandeld
Knieklachten	Onvoldoende mobiel; beperkingen met langdurig achtereen lopen, beperkt ten aanzien van hurken en knielen (e.d.)
Lopen met krukken in verband met de knie	Voor zijn eigen fysiek belastende werkzaamheden heeft hij goed gebruik van beide armen en benen nodig
Moe	Energetisch beperkt; energetische disbalans
Nekklachten	Beperkingen met frequent reiken of voor activiteiten boven schouder niveau
Psychische aandoening	Aandoening
Psychiater	Specialist
Psycholoog	Deskundig begeleider
Privéoorzaak	Niet arbeidsgerelateerd
Pijnpoli	Gespecialiseerde kliniek
Revalidatie op afdeling	Medewerker werkt actief aan zijn herstel
Rugklachten	Beperkingen bij bukken, tillen en dragen, duwen en trekken (e.d.)
Ruzie met baas of collega	Verstoorde arbeidsverhouding
Stappen in werkhervatting	Concreet werkhervattingsschema met data, uren en aard van werk (of beperkingen)
Werkgever kent de ziekte	De werknemer heeft de werkgever op de hoogte gesteld van de aandoening en het beloop, of '... zoals uw medewerker u al heeft verteld.'

- Vraag:** Mag een bedrijfsarts aan de werkgever meedelen dat werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt? **Antwoord:** In de praktijk komt het niet voor dat een werknemer zijn ziekte opzettelijk veroorzaakt. Uit wet- en regelgeving en jurisprudentie blijkt dat ook sportongevallen, cosmetische operaties (die medisch niet noodzakelijk zijn) en verslavingen niet onder opzet vallen.
- Vraag:** Mag een bedrijfsarts aan werkgever meedelen dat werknemer zijn re-integratie belemmert of vertraagt? **Antwoord:** Ja, maar het antwoord moet dan wel feiten bevatten en niet alleen een waardeoordeel zijn.

- Vraag:** Welke informatie mag de bedrijfsarts uitwisselen met een re-integratiebedrijf? **Antwoord:** Er is een wettelijk plicht tot informatieoverdracht aan een re-integratiebedrijf. Medische gegevens mag de bedrijfsarts alleen aan een arts doorgeven. Gegevens over belastbaarheid mag hij ook aan andere disciplines – zoals een arbeidsdeskundige – doorgeven. Het doel (bijvoorbeeld het begeleiden bij re-integratie) bepaalt de omvang van de informatieverstrekking.

drs. Petra van de Goorbergh, directeur
 OVAL, Organisatie voor Vitaliteit, Activering
 en Loopbaan, 0900-284 4545, www.oval.nl