

## Aan alle met ons samenwerkende werkgevers

**Onze Minister President heeft onlangs een brief aan alle Nederlanders verzonden over wat er in ons land aan de hand is en doet daarin een oproep tot een 'normaal gedrag'. Met een knipoog naar deze brief heb ik het onderstaande geschreven. In arbo-land is er immers ook iets aan de hand, wat niet altijd als normaal wordt gezien.**



## Bescherming van persoonsgegevens is toch 'normaal'

De overheid legt steeds meer taken en verantwoordelijkheden bij werkgevers neer. Zo ook in de nieuwe Arbo wetgeving welke in januari 2017 door de Eerste Kamer is aangenomen en naar verwachting 1 juli 2017 ingaat. Werkgevers moeten dus serieus werk maken van deze taken en krijgen steeds meer te maken met persoonsgegevens. Mensen met een beperking moeten volwaardig, in ons mooie sociale land, kunnen meedoen! Vaak gaat dat vanzelf, maar soms moeten mensen een handje geholpen worden. En ook dat is een 'normaal gedrag'.

Een werkgever is verantwoordelijk voor een goed Arbo- en verzuimbeleid. Hieronder verstaan we zowel preventie als arbozorg. Om dit beleid vorm te geven, heeft de werkgever de keuze tussen de maatwerkregeling (de werkgever kiest zelf de deskundigen die hij nodig heeft) en de vangnetregeling (de werkgever regelt de Arbo taken via een gecertificeerde arbodienst). U hebt gekozen voor de maatwerkregeling waarbij u zich, al dan niet in taakdelegatie, laat ondersteunen door de daartoe opgeleide professionals van Wegéon. Dit zijn bedrijfsartsen, daartoe opgeleide casemanagers, arbeidsdeskundigen en re-integratie coaches. Voor de uitvoering van de administratie heeft Wegéon o.a. een eigen verzuimapplicatie dat voor derden, in verband met de privacy van de werknemers, niet toegankelijk is.

De maatwerkregeling creëert dus flexibiliteit en daarmee de mogelijkheid om bij de eigenschappen van de organisatie aan te sluiten. De daarbij horende werkprocessen en ondersteunende voorzieningen zijn in overleg met de werkgever bij Wegéon (deels) ingeregeld. De regie rondom de verzuim- en re-integratiebegeleiding ligt bij u als werkgever, waarbij de daartoe opgeleide casemanager u ondersteunt en/of taken uit handen neemt. De werkgever is en blijft ten alle tijden eindverantwoordelijk voor het verzuim- en re-integratieproces.

Bij de uitvoering van haar taken hecht Wegéon grote waarde aan de bescherming van persoonsgegevens en de mate waarbinnen de verschillende professionals in het speelveld rondom de (deels) arbeidsongeschikte werknemer actief en nog beter kunnen samenwerken met als doel arbeidsparticipatie van de werknemer en schadelastbeheersing voor de werkgever.



Wegéon doet dit met de kernwaarden afspraak = afspraak en het handelen in mogelijkheden in plaats van onmogelijkheden. Om dit te kunnen doen heeft Wegéon korte communicatie lijnen met de bij haar aangesloten werkgevers en kent de casemanager het reilen en zeilen bij de werkgever. Zo komen 'ziek meldingen' rechtstreeks terecht bij de casemanager, welke namens de werkgever de procesgang rondom het verzuim- en re-integratie oppakt.

### En bij de 'ziek meldingen' gaat het regelmatig (nog) fout.

Werkgevers onderbouwen de 'ziekmelding' veelal met privacy gevoelige informatie en zijn zich vaak niet bewust dat dit volgens de Wet bescherming persoonsgegevens/ de richtlijnen van de Autoriteit Persoonsgegevens verboden is en tot een (hoge) boete kan leiden. Overigens geldt dit ook voor het opslaan van privacy gevoelige informatie, zoals de verzuimredenen en behandelingen.

**Tip!**

Kijk uw administratie hier eens op na.



Ik hoor u zeggen: 'Doe eens normaal, de werknemer deelt zelf alles op Social Media en ik als werkgever, welke het loon moet doorbetalen, mag niets vragen en/of vastleggen'. Deze frustratie kunnen wij ons enigszins voorstellen doch het geven van privacy gevoelige informatie, zoals de verzuimredenen en behandelingen bij een 'ziek melding', is feitelijk niet van belang. Het gaat immers om de beperkingen waardoor de werknemer zich niet in staat acht de werkzaamheden 'normaal' uit te voeren.

### **Waar gaat het om en hoe zijn de spelregels? ('Normaal', wettelijk gedrag dus!)**

Als een werknemer zich ziek meldt, wil de werkgever natuurlijk weten wat eraan scheelt. Elke dag dat de werknemer ziek is, kost immers een hoop geld. Via de wet is geregeld wat de werkgever aan de zieke werknemer mag vragen en wat beslist niet. Ook is wettelijk geregeld over welke informatie de werkgever mag beschikken en welke informatie alleen voor de arbodienst en/of bedrijfsarts toegankelijk mag zijn.

Een werkgever mag een werknemer geen vragen stellen over de medische situatie. Dus niet wat de werknemer mankeert of wat de behandeling inhoudt.

De werkgever mag wel vragen:

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

De werkgever mag dus niet vragen naar:

- de diagnose, naam ziekte, specifieke klachten of pijn aanduidingen;
- gegevens over therapieën, afspraken met artsen, fysiotherapeuten, psychologen, e.d
- overige situationele problemen zoals: relatieproblemen, problemen uit het verleden, verhuizing, overlijden partner, scheiding, e.d

Ook mag de werkgever geen gegevens over aard en oorzaak van de ziekte, die vrijwillig door de werknemer zijn verstrekt, opslaan en of bij een 'ziek melding' aan de casemanager van Wegéon melden.

Ontvangen gegevens van Wegéon/ de bedrijfsarts mogen wel worden verwerkt/ opgeslagen door de werkgever. Het gaat dan om de werkzaamheden waartoe de werknemer nog wel of niet meer in staat is, de functionele beperkingen, de verwachte duur van het verzuim, de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is en/of er eventuele aanpassingen of werkvoorzieningen in het kader van de re-integratie getroffen moeten worden.

Nu u opnieuw geïnformeerd te hebben over de spelregels en wetende dat de Autoriteit Persoonsgegevens zeer recent een last onder dwangsom heeft opgelegd aan de stichting Abrona, in verband met het tegenstrijdig handelen met de Wet bescherming persoonsgegevens bij ziekmeldingen van haar werknemers, zullen wij vanaf vandaag geen 'ziekmeldingen' meer van werkgevers ontvangen waarin diagnoses e.d. worden vermeld.

En wilt u dan toch perse iets vastleggen en/of aan de casemanager melden, gebruik dan omschrijvingen als kortdurende energetisch beperkt (griepklachten), klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat (bijv. rugklachten), ernstig ziektebeeld (kanker), werk- of privé gerelateerde spanningsklachten, et cetera.

Laten ook wij ervoor strijden dat we ons houden aan de wettelijke regels in ons mooi sociaal stelsel,

U, ik, wij allemaal kunnen daar ons steentje aan bijdragen.

Wegéon BV  
06 februari 2017

AJ (Arno) Linkels