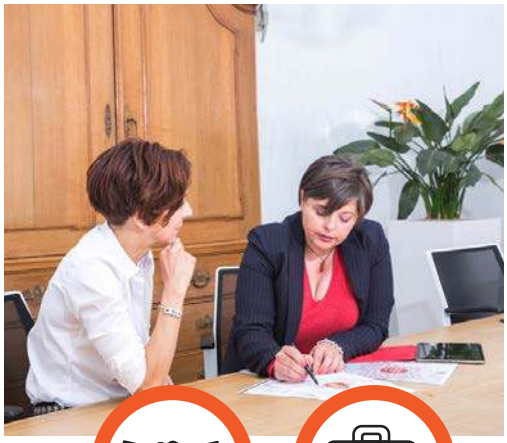

De arbeidsongeschikte werknemer. Do's en dont's

Voor het verwerken van (bijzondere) persoonsgegevens gelden strenge eisen. Zo is er een verbod op het verwerken van bijvoorbeeld gezondheidsgegevens van uw arbeidsongeschikte medewerker. De Autoriteit Persoonsgegevens houdt toezicht en kan bij overtreding hoge boetes opleggen.

Wat zijn persoonsgegevens?
Persoonsgegevens zijn alle gegevens die direct of indirect herleidbaar zijn naar een natuurlijk persoon. Denk aan bijvoorbeeld een telefoonnummer, geboortedatum, een medisch dossier of bijvoorbeeld een nummerbord. Bijzondere persoonsgegevens zijn gegevens die zo gevoelig zijn dat de verwerking ervan iemands privacy ernstig kan beïnvloeden. Denk hierbij aan bsn, religieuze overtuiging, strafrechtelijke gegevens of medische gegevens. Voor het verwerken hiervan geldt een verbod tenzij er juridische grond is. Voor zowel de verwerking van persoonsgegevens als de verwerking van bijzondere persoonsgegevens moet u met documenten aan kunnen tonen dat u voldoet aan de privacywetgeving.

Let op:
- BSN mag alleen verwerkt worden door overheidsinstanties
- Bent u dat niet maar heeft u wel BSN nodig dan mag dat alleen als de wet dit voorschrijft (bijvoorbeeld zorgverleners, banken)
- UWV vraagt overigens om een BSN terwijl u, als werkgever, dit niet mag verwerken. Hier is nog geen oplossing voor (maart 2018)
- U mag niet meer verwerken dan strikt noodzakelijk

Wat is verwerken?
Een opsomming: bewaren, bijwerken, verzamelen, uitwissen, ordenen, opvragen, wijzigen, vastleggen, verspreiding, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, gebruiken, raadplegen, vernietigen, verstrekken door verzending en raadplegen.

Personeelsdossier
U mag geen gegevens verwerken over de aard en de oorzaak van de ziekte van uw werknemer. Alleen de bedrijfsarts mag dit. U mag er dus ook niet naar vragen. Maar let op: als u een externe partij inschakelt hiervoor, blijft u wel eindverantwoordelijk. Ook niet: vragenlijsten met vragen over ziektehistorie, medicijngebruik, therapieën, probleem in de privésfeer, eigen waarnemingen, afspraken met artsen, pijnaanduidingen of bijvoorbeeld een WAO/WIA-verleden.

Wat mag wel bij een ziekmelding?
U kunt wel een aantal zaken helder krijgen bij een ziekmelding en vragen naar:
- het telefoonnummer en (verpleeg-) adres
- de vermoedelijke duur van het verzuim
- lopende afspraken en werkzaamheden
- of de werknemer valt onder een vangnetregeling (u mag niet specificeren!)
- of de ziekte verband houdt met een bedrijfsongeval
- of er sprake is van een verkeersongeval met mogelijkheid tot regres

U mag dus niet vragen waarom uw werknemer ziek is, wat hij of zij mankeert, medicijnen gebruikt, veel pijn heeft of bijvoorbeeld welke hulp is ingeschakeld.

Mijn werknemer vertelt wat er aan de hand is, wat nu?
Meestal vertelt een werknemer wat er aan de hand is, dit is heel normaal. Maar let wel op dat u hierover niets vastlegt. Dit geldt natuurlijk ook voor collega's of externe inhuur zoals re-integratiebedrijven.

denk in mogelijkheden
Arbeidsmobiliteit

Nieuwe Gracht 3
2011 NB Haarlem

Telefoon
023 - 574 71 03

info@denkinmogelijkheden.nl
www.denkinmogelijkheden.nl

Ik moet wel wat weten, hoe doe ik dat?
De bedrijfsarts vertelt u hoe u verder kunt met uw medewerker. Alleen de bedrijfsarts mag vragen naar de medische situatie van uw werkgever. Om u te helpen legt hij of zij wel beperkingen en/of mogelijkheden vast waarmee u op zoek kunt gaan naar passend werk.

Deze bedrijfsartsen zijn verbonden aan een beroepsvereniging (NVaB). Zij stellen richtlijnen op waaronder de leidraad 'Bedrijfsarts en Privacy'. Zij geven in deze leidraad een aantal voorbeelden hoe gegevens verwerkt kunnen worden zonder de privacyregels te overtreden:

Niet	Wel
Aard van de behandeling	De behandeling is adequaat
Benoemen van aandoening	De verzuimoorzaak is medisch
Chemotherapie	Gerichte behandeling
Familie-omstandigheden	Omstandigheden
Fysiotherapeut	Behandelaar
Gedragscognitief	Maatwerktraining
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 i.v.m. knie	Voor zijn eigen fysiek belastende werkzaamheden heeft hij goed gebruik van beide armen en benen nodig
Moe	Energetisch beperkt, energetische disbalans
Nekklachten	Beperking met frequent reiken of voor activiteiten boven schouderniveau
Psychische aandoening	Aandoening
Psychiater	Specialist
Psycholoog	Deskundige begeleider
Prive-oorzaak	Niet arbeidsgerelateerd
Pijnpoli	Gespecialiseerde kliniek
Revalidatie op afdeling	Medewerker werkt actief mee 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 in werkhervattingsschema met data, uren en aard van werk (of beperkingen)
Werkgever kent de ziekte	De werkgever is door werknemer op de hoogte gesteld van de aandoening en het beloop, of 'zoals uw medewerker u reeds heeft verteld'.

Wat mag wel?
Er mag geschreven worden in beperkingen en de daaruit voortvloeiende mogelijkheden. Dit wordt door de bedrijfsarts vastgelegd in een AML/FML of IZP. Dit kunt u verwerken in uw dossier. De bedrijfsarts geeft advies over (en dat mag ook vastgelegd worden): verwachte duur, de werkzaamheden waar bedrijfsarts wel of niet toe in staat is, mate van arbeidsongeschiktheid en advies over aanpassingen en/of interventies die noodzakelijk zijn voor re-integratie.

Nieuwe Gracht 3
2011 NB Haarlem
Telefoon
023 - 574 71 03
info@denkinmogelijkheden.nl
www.denkinmogelijkheden.nl

Hoe lang mag ik dit bewaren?
Voor de administratieve verzuimgegevens (datum ziekmelding etc.) is er geen wettelijke bewaartermijn. U moet ze alleen verwijderen zodra ze niet meer noodzakelijk zijn. Een redelijke termijn die de AP hiervoor hanteert, is maximaal twee jaar na uitdiensttreding. Wilt u deze gegevens langer bewaren voor bijvoorbeeld managementinformatie dan moet u deze gegevens anonimiseren zodat ze niet meer herleidbaar zijn. De Belastingdienst overigens, eist van u dat voor wat betreft de financiële gegevens deze 7 jaar bewaart. Bent u Eigen Risicodrager voor de Ziektewet? Dan geldt een bewaartermijn van tien jaar voor de medische gegevens (bedrijfsarts) en overige gegevens vijf jaar. Bent u Eigen Risicodrager voor de WGA dan geldt een bewaartermijn van tien jaar. Stem dit dus goed af met uw bedrijfsarts.

Wat mag de medewerker?
De medewerker heeft rechten. Hij is de 'baas' van zijn dossier. Er moet dus controle op uitgeoefend kunnen worden en u moet dat vertellen hoe dat kan. Er zijn rechten voor de medewerker om bijvoorbeeld te wijzigen, vergeten te worden, er is recht op informatie, recht op verzet, om de gegevens over te dragen, om in te zien en een klacht in te dienen. U moet daar altijd de gelegenheid toe geven.
En u moet de medewerker hierover informeren op een transparante en begrijpelijke taal.

Toestemming
Bent u werkgever en heeft u uw medewerker om toestemming gevraagd? Let dan goed op, omdat u een werkgever-werknemer verhouding heeft, verkeert u automatisch in een gezagsverhouding. De vraag is dan of de toestemming dan wel zo vrijwillig gegeven is. Eén van de vereisten van een grondslag om gegevens te verwerken. Overigens, een toestemming moet net zo makkelijk in te trekken zijn als gegeven kunnen worden. Informeer hier goed naar.

Datalekken
Gaat er toch wat mis? Dan bent u verplicht een melding te doen bij de AP. Meest voorkomende datalek: mail gezonden aan een verkeerd geadresseerde. Over het datalekken gelden ook regels. Leidt een datalek tot een verhoogd risico tot rechten en vrijheden van de betrokkene? Dan moet deze ook worden geïnformeerd.

Tot slot:
Denk bij het inrichten van uw organisatie (u moet passende organisatorische en technische maatregelen treffen) aan de volgende aspecten:

- ***dataminimalisatie:*** u mag niet meer verwerken dan strikt noodzakelijk voor het doel van de verwerking. U kunt bijvoorbeeld niet vragen naar de geboortedatum bij het bestellen van een boek
- ***Privacy bij default:*** de instellingen van uw systeem moeten maximaal privacy-vriendelijk zijn
- ***Privacy by design:*** tijdens de ontwikkeling van uw dienstverlening moet als eerste gedacht worden aan privacyverhogende maatregelen
- U kunt verplicht zijn een risico-inventarisatie te doen en een functionaris aan te stellen

Samenwerken met DIM
DIM Arbeidsmobiliteit heeft haar dienstverlening maximaal geoptimaliseerd. Dit betekent dat wij al deze stappen hebben doorlopen en daarmee voldoen aan de geldende wetgeving. Als dienstverlener wijzen wij u ook op gemaakte privacy-overtredingen en helpen wij u bij het verwerken van uw gegevens.
We zijn tenslotte samen verantwoordelijk. En, samen weten we ook meer.

Meer informatie?
www.autoriteitpersoonsgegevens.nl

Nieuwe Gracht 3
2011 NB Haarlem
Telefoon
023 - 574 71 03
info@denkinmogelijkheden.nl
www.denkinmogelijkheden.nl