

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Gezond & Veilig Werken
Mevrouw E. van de Meer
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Datum
27-01-2020

Uw kenmerk
Evaluatie (U)AVG

Ons kenmerk
20200127KoM

Reactie Kwaliteit op Maat inzake evaluatie (U)AVG en beleidsregels AP

Geachte heer, mevrouw,

Bijgevoegd treft u de reactie namens Kwaliteit op Maat aan inzake de evaluatie (U)AVG en de beleidsregels AP.

Wij onderkennen het belang van het beschermen van de privacy van de (zieke) werknemer, maar wij willen voorkomen dat dat bedrijfsartsen weer claimbeoordelaars gaan worden en dat de samenwerking tussen werkgevers, werknemer en arbodienstverleners verder gemedicaliseerd en gejuridiseerd wordt. Het gebruik van privacygevoelige gegevens moet altijd afgewogen worden tegen het belang en het doel. In dit geval; bepalen recht op loondoorbetaling en zetten juiste re-integratie stappen. In het verleden zijn daar in onze beleving goede afspraken over gemaakt die de inbreuk op privacy zeer sterk beperken. Dat er echter nog steeds privacygevoelige informatie gedeeld wordt is daarbij onvermijdelijk. Als de medewerker zijn privacy volledig wil behouden, betekent dat ultiem dat hij of zij moet afzien van het recht op loondoorbetaling en eventueel WIA. Een onwenselijke en onhaalbare situatie. In dit kader maken wij in onze reactie een onderscheid tussen de (U)AVG en beleidsregels AP.

Gaarne zijn wij bereid onze reactie nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

namens onze leden en het dagelijks bestuur van Kwaliteit op Maat,

mr. drs. R.H.J. de Vries, voorzitter





Kwaliteit op Maat

Vanuit de arbomarkt gezien: AVG biedt duidelijkheid, beleidsregels onduidelijkheid.

De reden waarom de AVG in het leven is geroepen is lijkt dat er goed nagedacht moet worden over de data opslag, data veiligheid en het verzamelen van data in deze huidige tijd. De bewustwording op dit vlak is zeer toegenomen en heeft tot veel acties geleid op het gebied van dataveiligheid. Nadeel is dat de huidige wetgeving bruggen bouwen en samenwerking tussen organisaties erg lastig maakt. Voor arbodienstverleners betekent dit in de praktijk het werken in soms wel 5 of 6 verschillende systemen omdat meegewerkt moet worden aan dataminimalisatie. Dit brengt nieuwe risico's met zich mee.

Als gevolg van de nieuwe Beleidsregels "De Zieke Werknemer" in 2016 en het onderzoek bij Stichting Abrona en de daaruit volgende sanctie ging er een schokgolf door arboland. De strengere interpretatie van de privacy van de "zieke werknemer" nam mogelijkheden bij de werkgever weg om samen met zijn werknemer aan werkhervatting te werken zonder dat daarvoor directe betrokkenheid van de bedrijfsarts nodig was. De maanden en jaren erna verschenen er echter nieuwsberichten, verklaringen en claims die duiden op een minder strenge interpretatie dan de AP in haar Beleidsregels en het Abrona arrest had laten zien. Uitingen van de NVAB, OVAL, een stuk van "diverse stakeholders" onder regie van SZW op Arboportaal, briefwisselingen met de AP, etc. zorgden voor zand in het water: wie weet nu nog hoe de AP zal gaan handhaven? Ondertussen bleef het vanuit de AP relatief stil, alleen in briefwisselingen was te lezen dat men aan de interpretatie uit de Beleidsregels en het Abrona rapport zou blijven vasthouden. Nieuwe onderzoeken en jurisprudentie bleven echter uit, mogelijk omdat de invoering van de AVG voor een flinke toename aan werkzaamheden bij de AP heeft gezorgd. Het algehele belang van de samenwerking tussen werkgever en werknemer in het kader van duurzame inzetbaarheid, psychosociale arbeidsbelasting, participatie chronisch zieken en arbeidsgehandicapten is groot. Door de huidige beleidsregels van de AP is bovengenoemde samenwerking in het geding.

Wat overblijft is onduidelijkheid.

Deze onduidelijkheid leidt ertoe dat:

- Er geen gemeenschappelijke interpretatie is van de privacyregels op basis waarvan partijen afspraken maken.
- Er ongelijkheid is tussen de preciezen en de rekkelijken: dienstverlening uitvoeren en inrichten conform de Beleidsregels en het Abrona arrest is duurder en complexer.
- Veel Bedrijfsartsen en arbodiensten nauwelijks een verantwoordelijkheid pakken (en aanbieden) in de eerste dagen/weken van het verzuim; vroegsignalering die samenhangt met richtlijnen bij o.a. conflicten en psychische klachten kunnen daardoor moeilijk in praktijk worden gebracht.
- De scheidslijn tussen registratie van beperking en mogelijkheden in het reïntegratiedossier door leidinggevendenden zonder tussenkomst van de bedrijfsarts enerzijds en registratie van verzuimgesprekken en functioneringsgesprekken anderszijds onduidelijk is. Werkgevers vragen zich bijvoorbeeld af wat nu wel en niet geregistreerd mag worden tijdens een functioneringsgesprek met een verzuimende medewerker.
- Er verwarring is over gebruik terminologie als (afgeleide) medische gegevens, gezondheidsgegevens, verzuimgegevens, beperkingen en mogelijkheden, arbeidsmogelijkheden.





Kwaliteit op Maat

Voor en nadelen voor werkgevers en werknemers van de (U)AVG en met name de beleidsregels AP?

De AVG heeft als positief effect dat werkgever en werknemer gedwongen worden om de rolverdeling te verscherpen. Medische gegevens hebben geen rol in het gesprek tussen werkgever en werknemer. Dit maakt dat de arbodienst/bedrijfsarts scherper gepositioneerd wordt als adviseur met medische expertise. Eventuele hiaten in gespreksvaardigheden van werkgever en werknemer worden door de AVG eerder zichtbaar, maar zullen in de praktijk ook vóór de invoer AVG aanwezig zijn geweest.

De gepubliceerde beleidsregels 'de zieke werknemer' hebben in de praktijk echter vooral meer onduidelijkheid en onvrede opgeleverd.

Een veel gehoord aandachtspunt in de markt is dat werknemers een zorgvuldig volgen van de beleidsregels ervaren als een gebrek aan interesse in de mens. Ook veel werkgevers klagen hierover. Als geïnteresseerd mens vraag je hoe het met iemand gaat, wat er speelt en wat de mogelijkheden van iemand zijn om op een positieve wijze aan de slag te gaan. Dit heeft over het algemeen ook een positief effect op re-integratie.

Met de beleidsregels wordt het werkgevers grotendeels onmogelijk gemaakt dit positieve gesprek te voeren: Als werkgever en werknemer regie willen nemen worden ze door de AVG gedwongen dat te doen op de niet-medische aspecten van de arbeidsongeschiktheid.

In de praktijk zijn de richtlijnen van de AP vooral een verbod op iets en praktisch nauwelijks uitvoerbaar. Een werknemer zal zijn werkgever snel vertellen wat er medisch aan de hand is. Wat doet de werkgever daar vervolgens mee als dat niet verwerkt mag worden? Ook wordt van werkgever en werknemer verlangd dat ze vanaf de eerste dag van verzuim actief aan de re-integratie werken. Als ze vervolgens niet mogen praten over mogelijkheden en beperkingen zonder tussenkomst van een derde dan wordt dat een onmogelijke opgave. In de praktijk levert dit het risico op dat regie juist meer bij externen (arbodienstverleners) wordt gelegd. Een onwenselijke situatie in een samenleving waarbij het uitgangspunt dat de individu zoveel mogelijk regie neemt over zijn eigen leven en welzijn.

Samenvattend

Kortom, de AVG heeft wellicht in een aantal organisaties een *boost* gegeven aan het besef dat verzuim veel verder gaat dan de medische aspecten. Om hier een goed en effectief vervolg aan te geven in de verzuimbegeleiding is een praktisch kader nodig van wat wel mag, in plaats van voornamelijk een kader van waarover niet gesproken mag worden.

De AP stelt in haar beleidsregels echter vooral verboden op zonder een alternatief te bieden die recht doet aan de alledaagse praktijk. Pogingen van arbodiensten, KoM, OVAL en vele anderen om hier meer duidelijkheid te krijgen leidden niet tot praktische leidraden. Dat brengt onzekerheid bij werkgevers en juist verlies van betrokkenheid en regie.

Het zal niet ingewikkeld zijn om hierin meer duidelijkheid te scheppen, door een nieuw onderzoek of door een aanvullende uitgave van de Beleidsregels "De Zieke Werknemer". Daar roepen wij dan ook toe op ter bevordering van het goede werk. Een andere met nog meer nadruk in het licht van de recente rapportages van de WRR en commissie Borstlap.

