



Een nieuw gebruik van de Wet op de medische keuringen

NVVK congres 2017
Papendal, 29 maart 2017
Rob van Houten



Duurzame inzetbaarheid

Een oriëntatie



Doel van duurzame inzetbaarheid



Medewerkers gezond, gemotiveerd en productief aan het werk houden

Duurzame Inzetbaarheid



Definitie

“Duurzame inzetbaarheid is dat werknemers in hun arbeidsleven doorlopend over daadwerkelijke realiseerbare mogelijkheden alsmede voorwaarden beschikken om **in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn** te (blijven) functioneren. Dit impliceert een **werkcontext** die hen hiertoe in staat stelt, evenals **de attitude en motivatie** om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten”

- “Van der Klink e.a. 2010

» ”



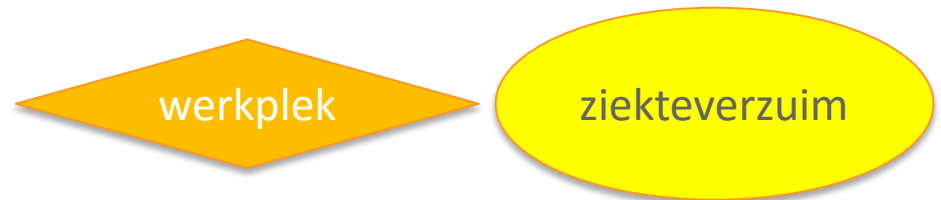


Wat houdt dat allemaal in?

werkplek



Wat houdt dat allemaal in?



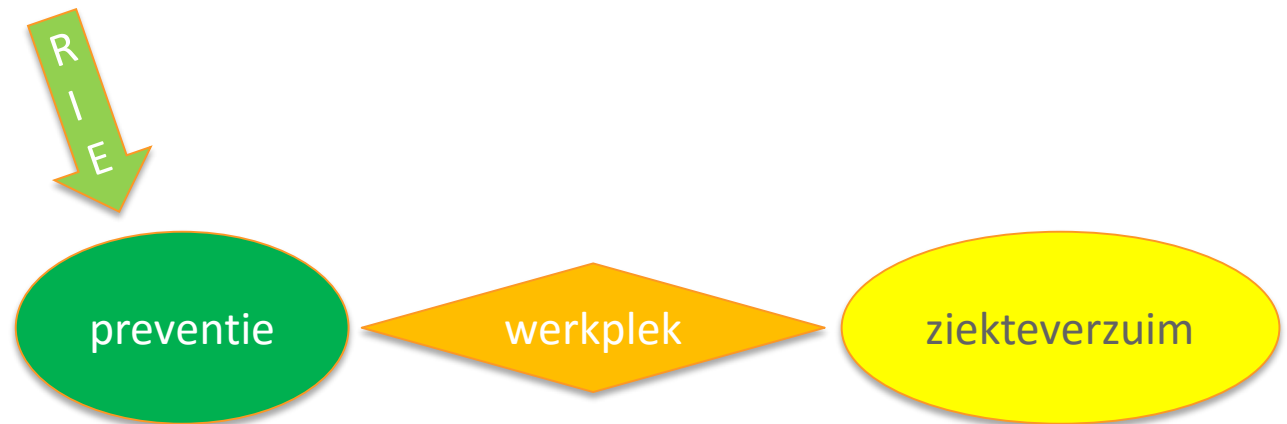


Wat houdt dat allemaal in?



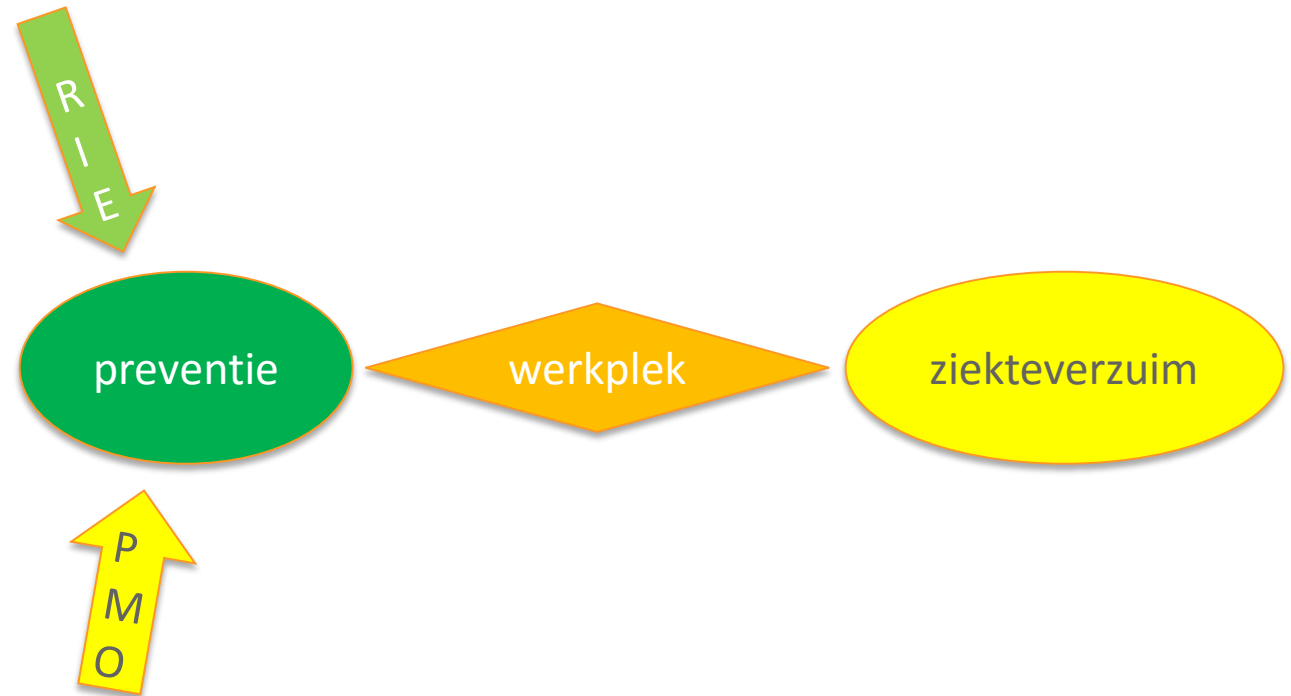


Wat houdt dat allemaal in?



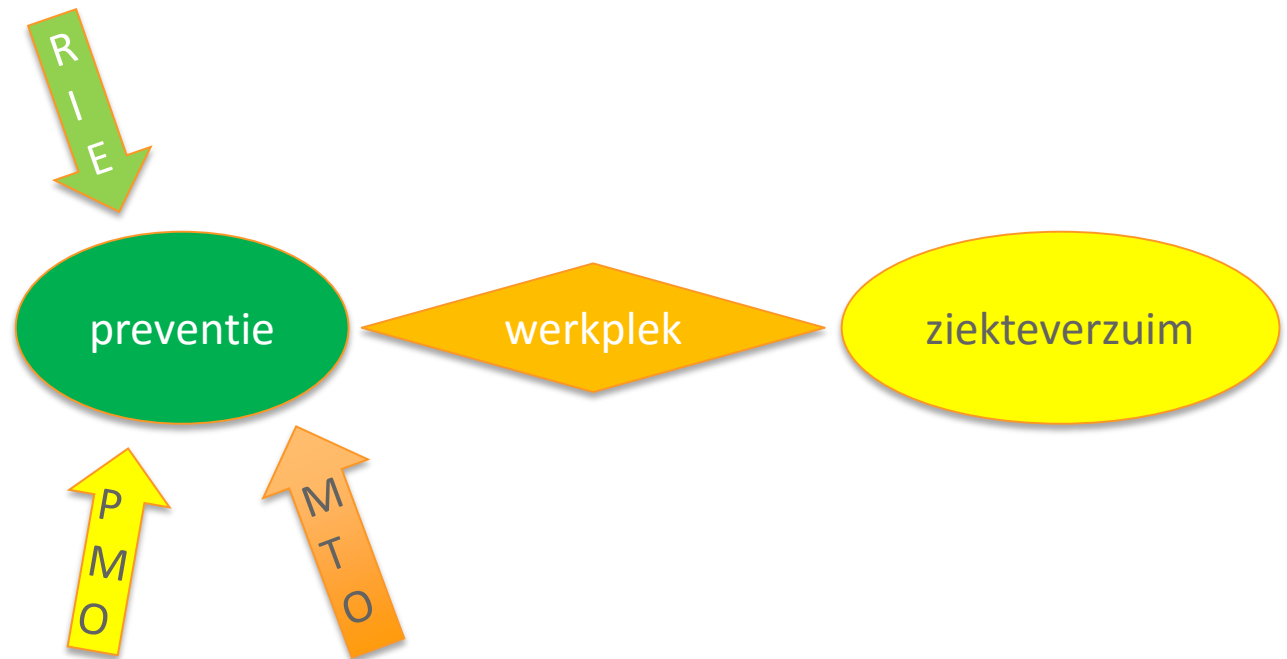


Wat houdt dat allemaal in?



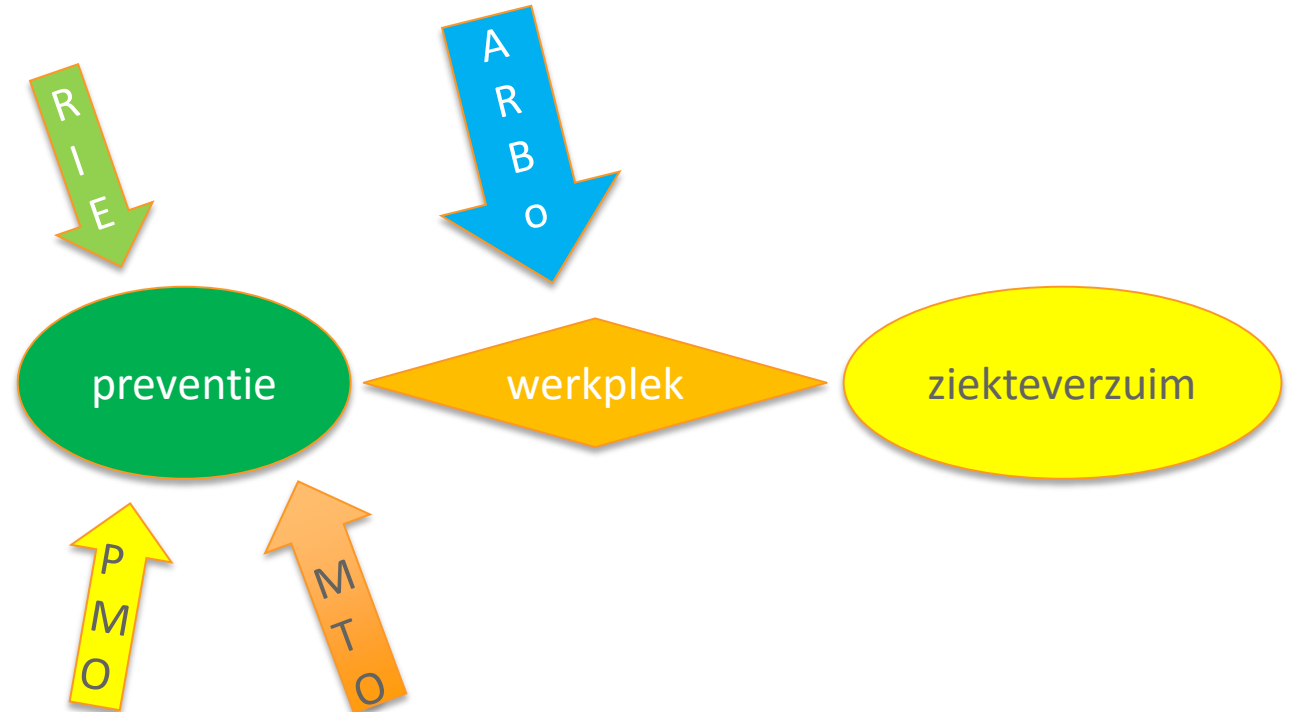


Wat houdt dat allemaal in?



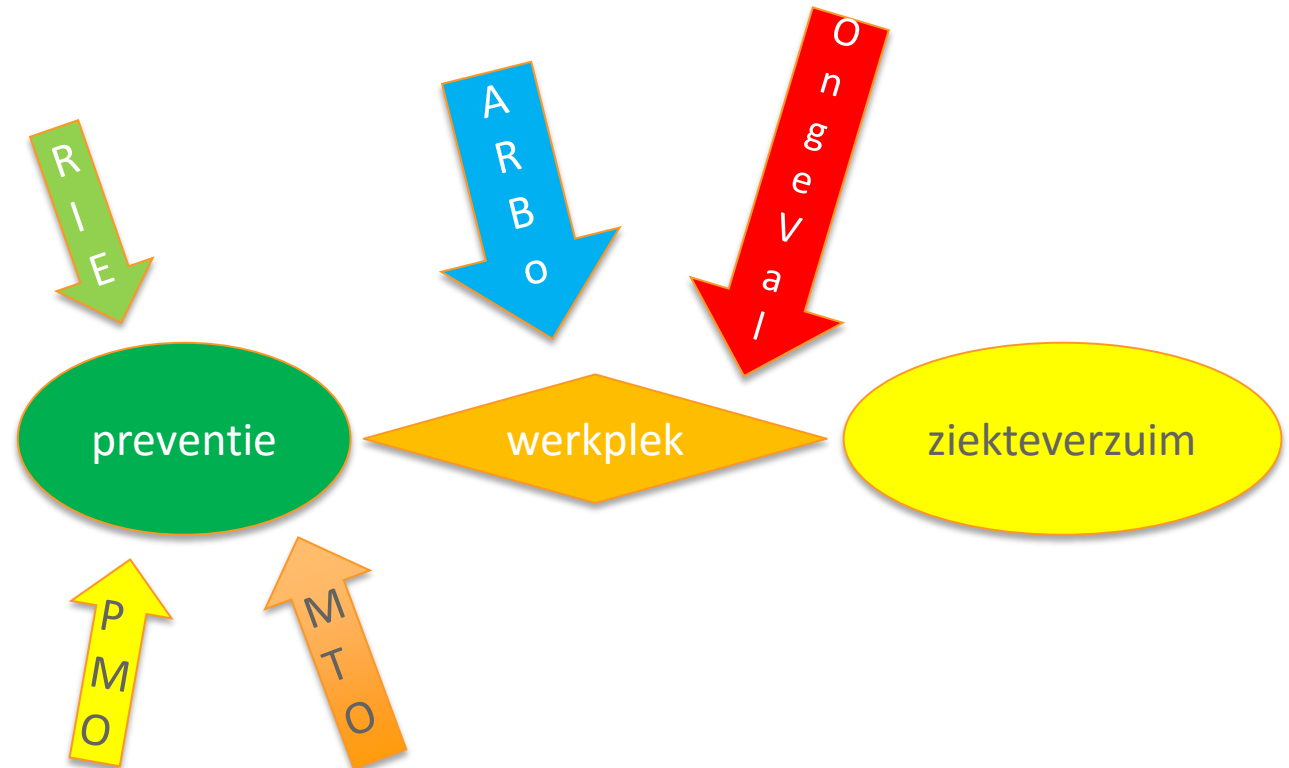


Wat houdt dat allemaal in?



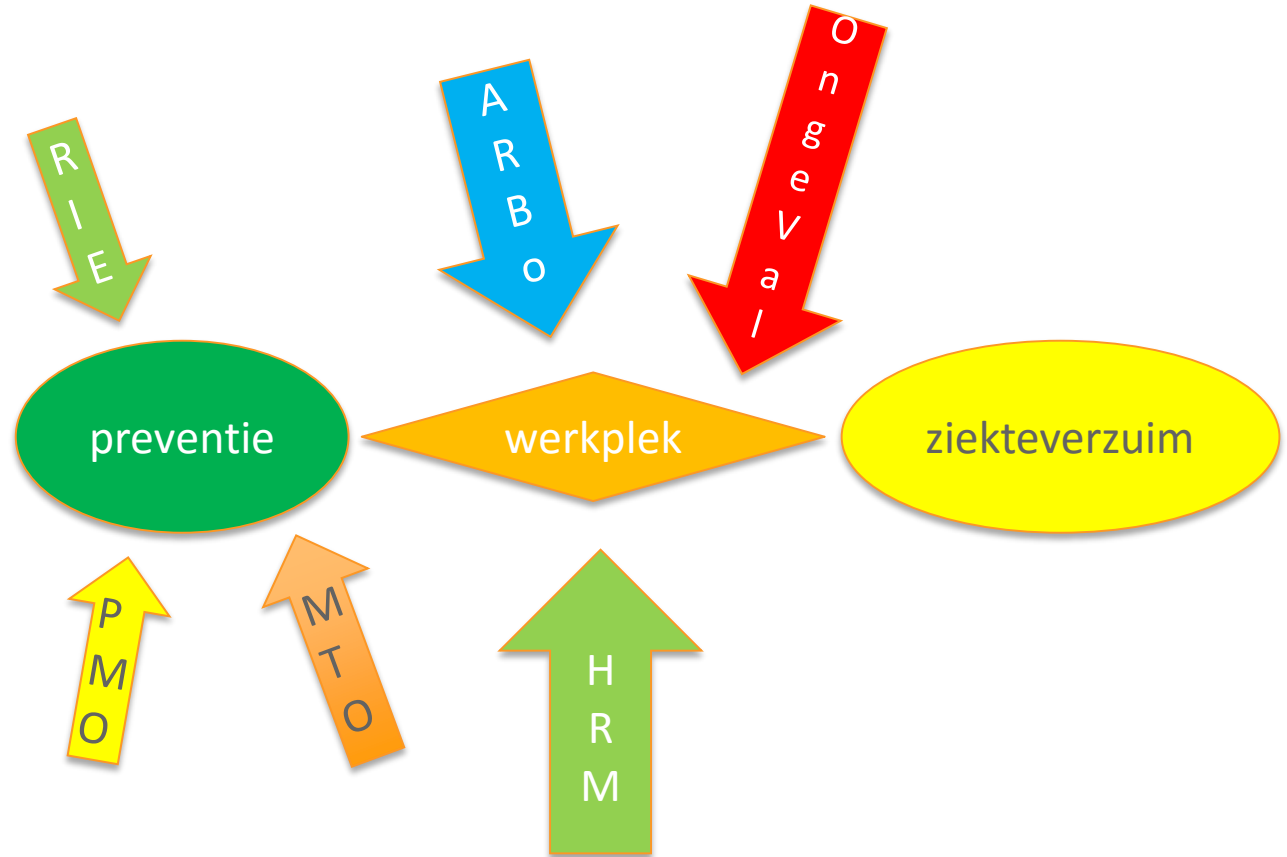


Wat houdt dat allemaal in?



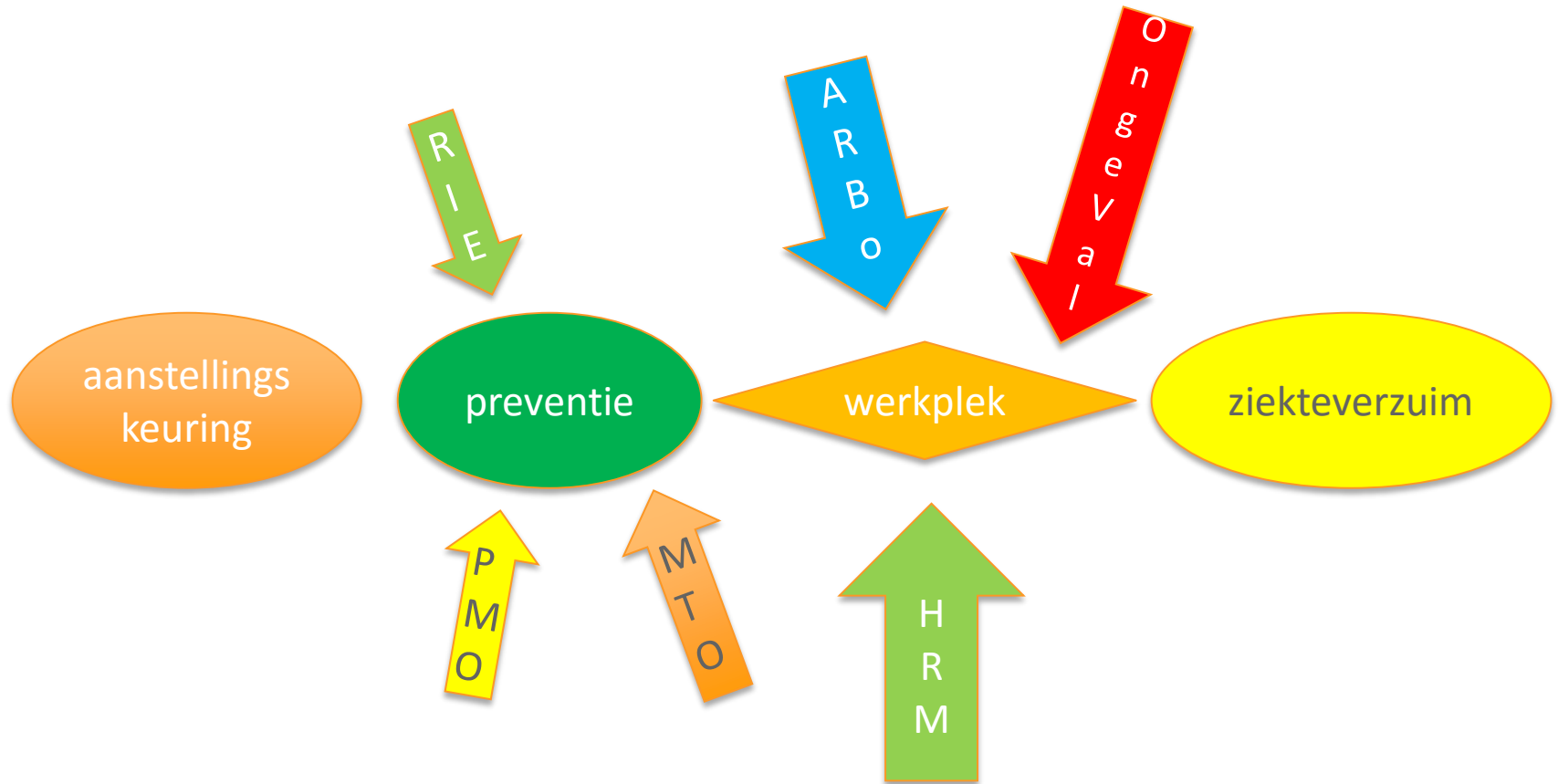


Wat houdt dat allemaal in?





Wat houdt dat allemaal in?





Waarom?

Was altijd gebaseerd op 40 jaar!

En nu?

Functieduur



Belasting / belastbaarheid

Functieduur

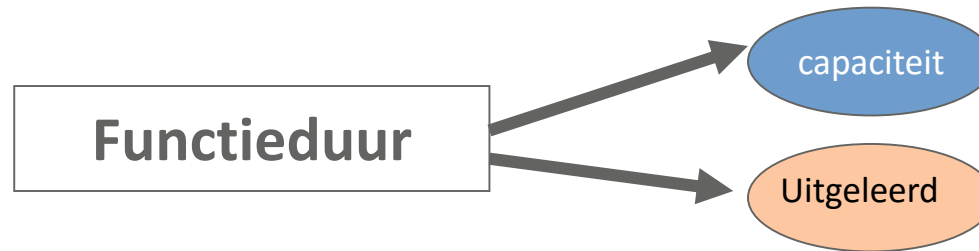


Belasting / belastbaarheid



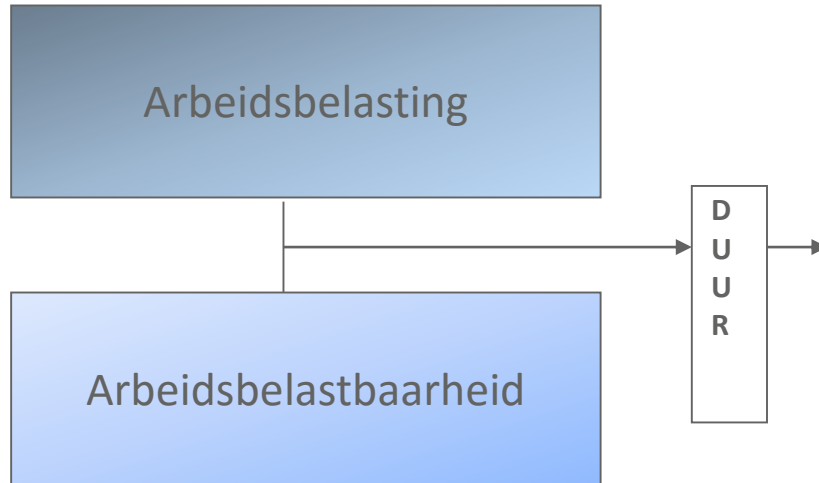


Belasting / belastbaarheid



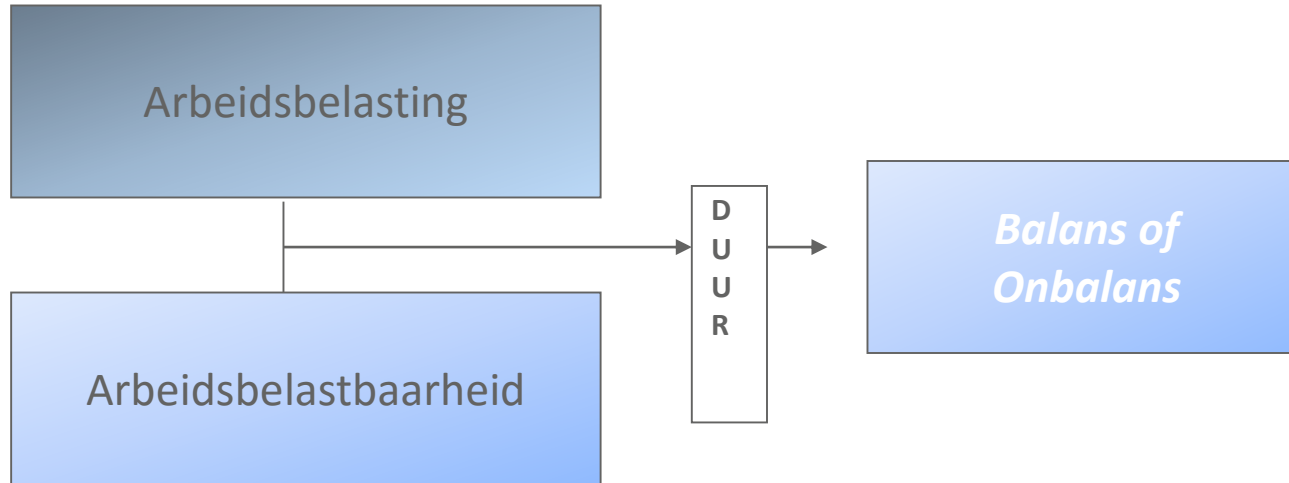


Arbeitsbalans



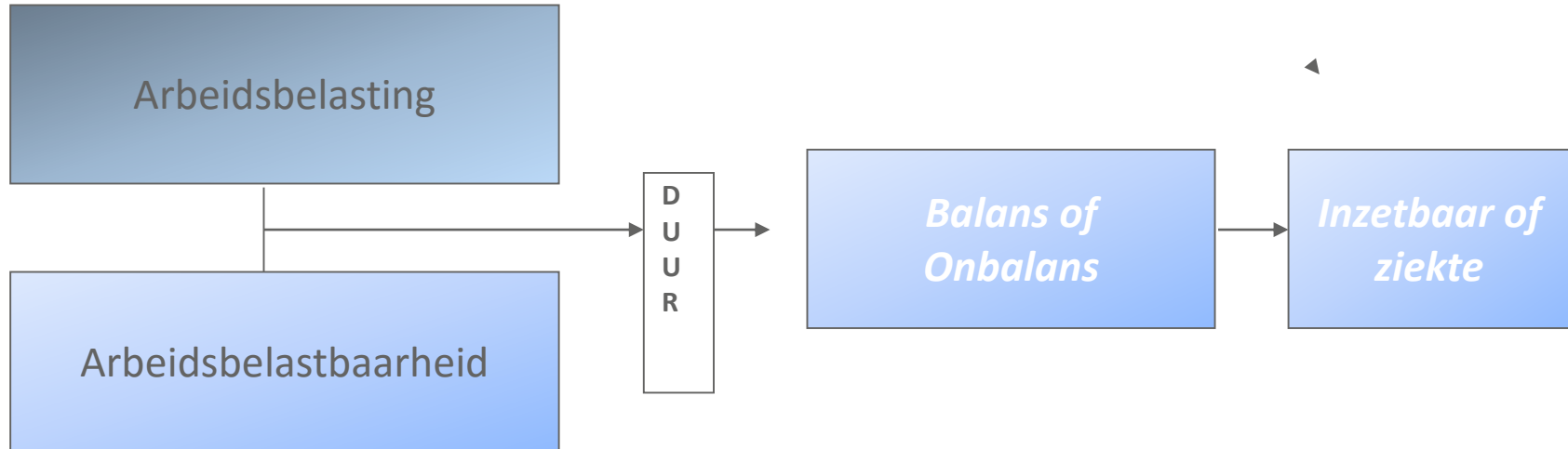


Arbeidsbalans



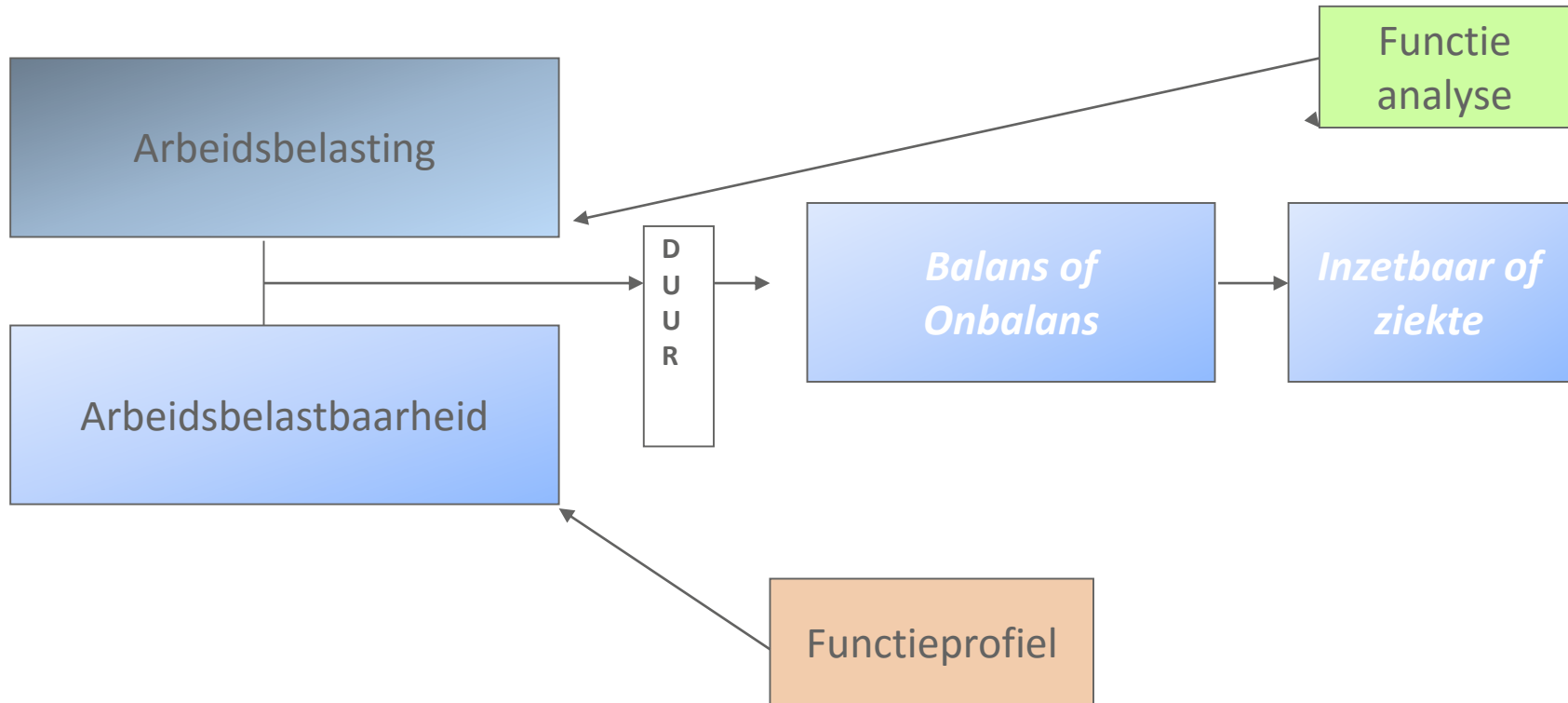


Arbeidsbalans



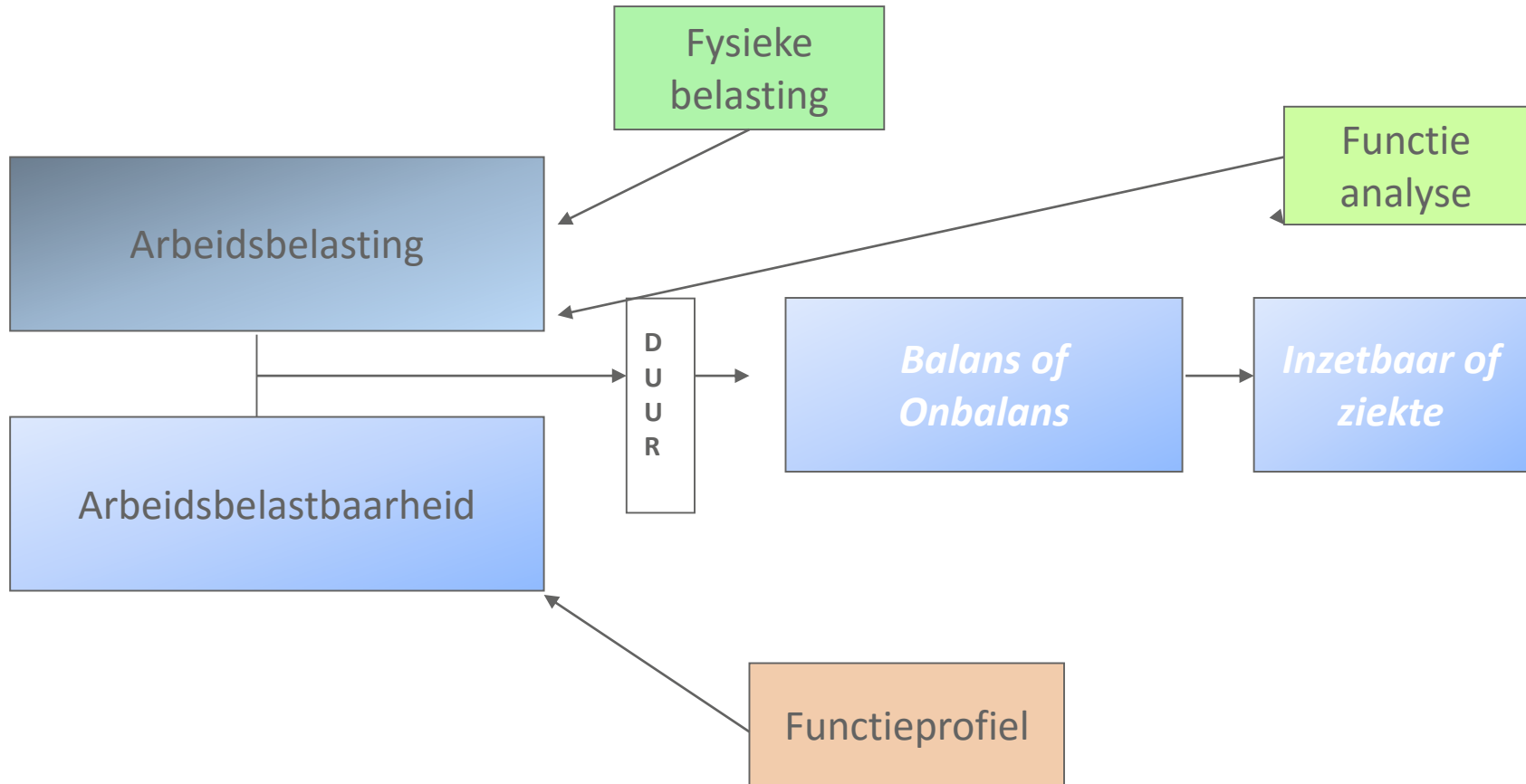


Arbeidsbalans



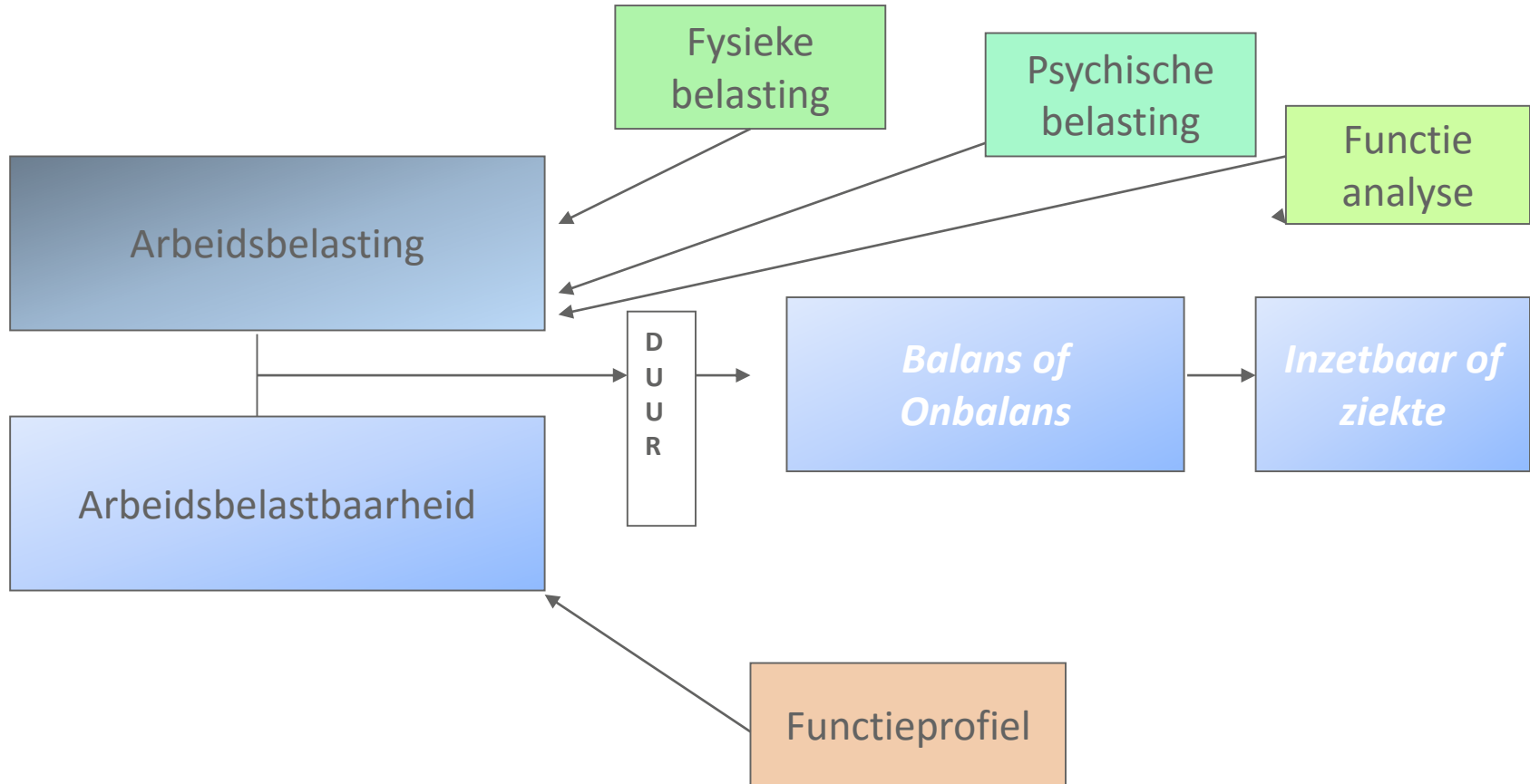


Arbeitsbalans



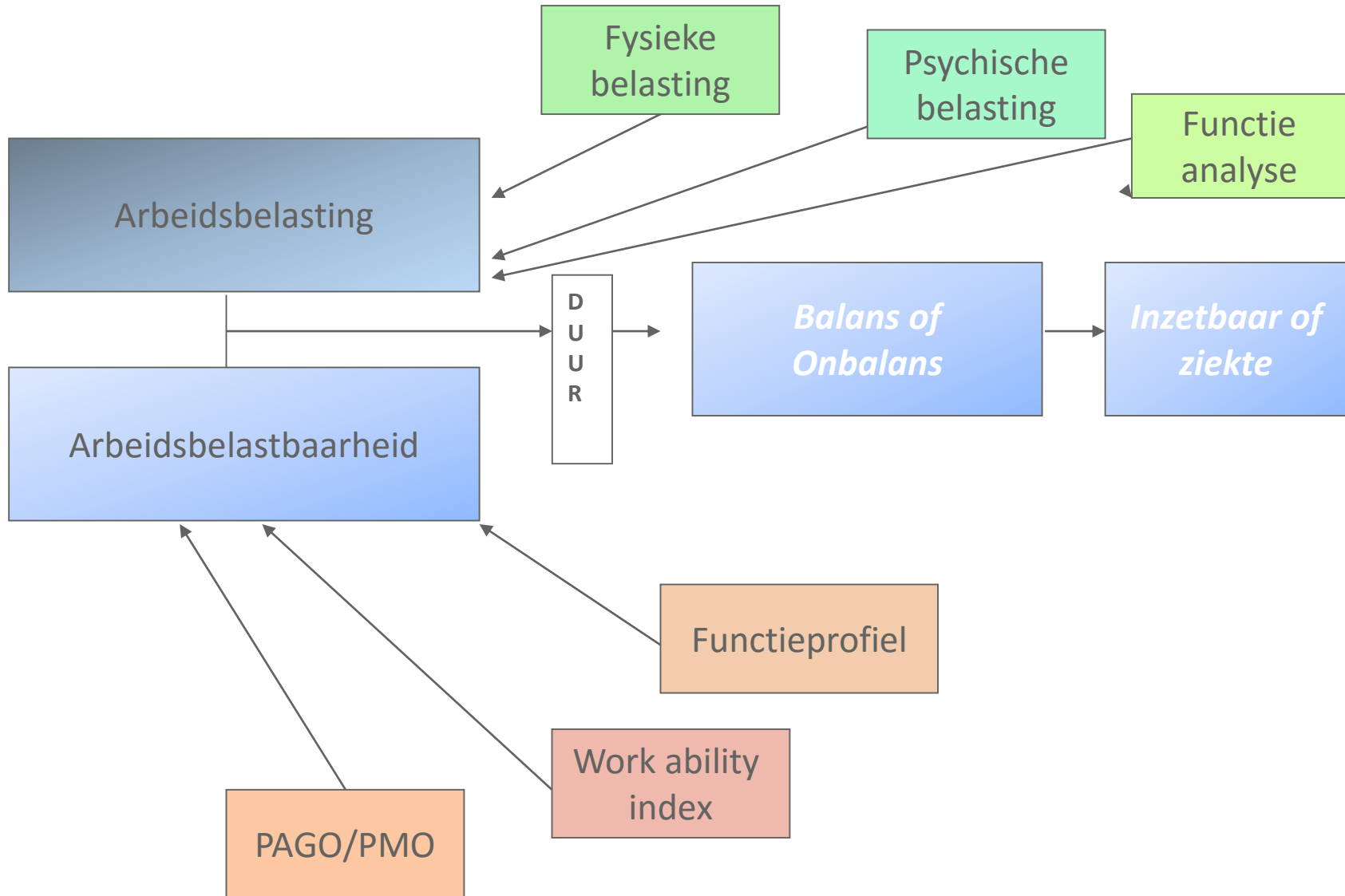


Arbeidsbalans





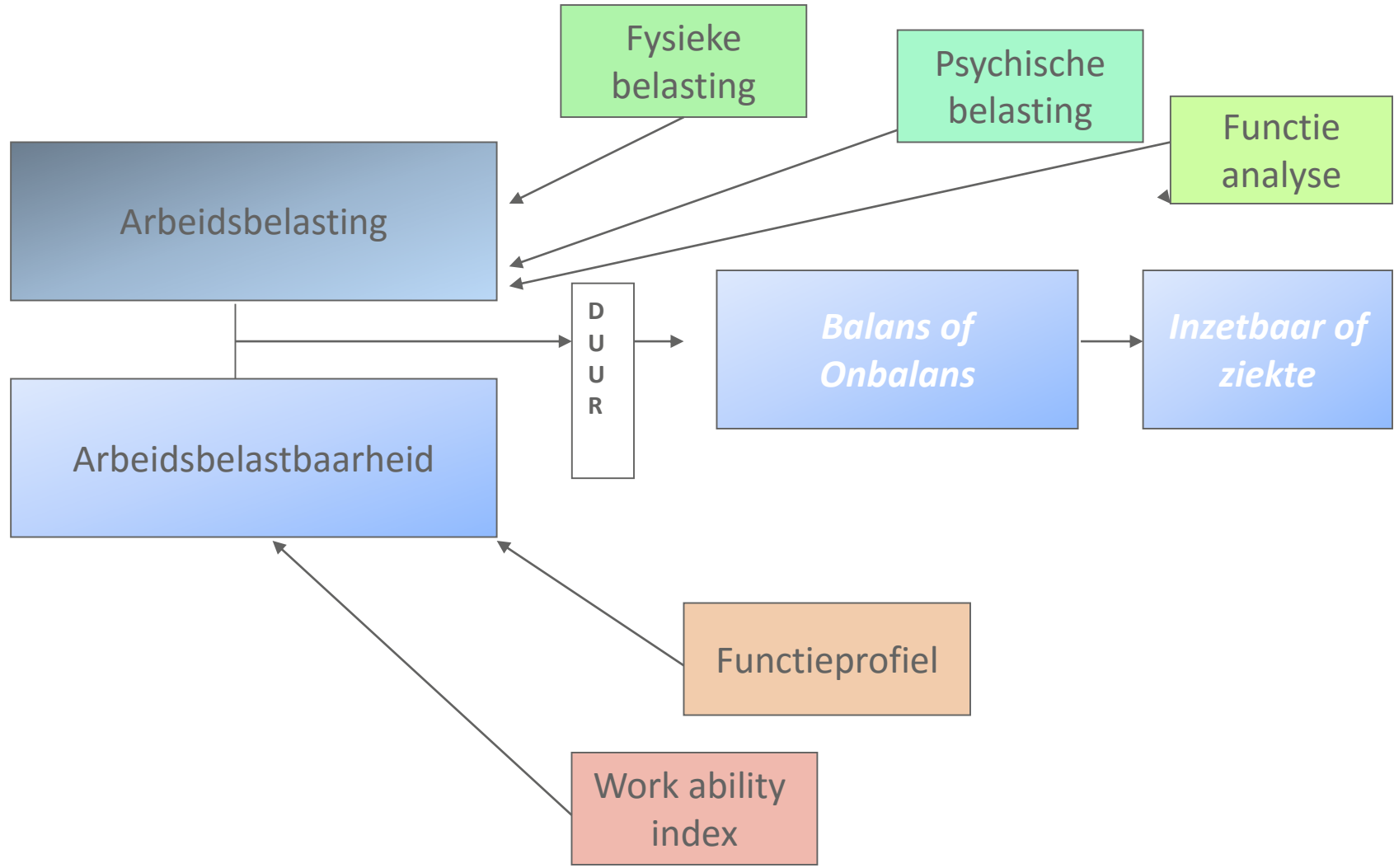
Arbeidsbalans





Arbeidsbalans

K
E
U
R
I
N
G





Wat weten jullie van aanstellingskeuringen?



De aanstellingskeuring



Wat is een aanstellingskeuring?

“Een aanstellingskeuring is een onderzoek waarmee de werkgever kan vaststellen of de kandidaat vanuit gezondheidsoogpunt geschikt is om de functie uit te voeren”



artikel 4 eerste lid WMK

“ een aanstellingskeuring alleen toelaatbaar wanneer er **bijzondere eisen** moeten worden gesteld aan de medische geschiktheid die noodzakelijk zijn voor de vervulling van de functie.”



Wet op de Medische keuringen

Wet van 5 juli 1997

- **Doel:**
 - beperken inbreuk op persoonlijke levenssfeer en lichamelijke integriteit
 - eerbiediging rechtspositie keurling
 - geen ongeoorloofde uitsluiting van de arbeidsmarkt
- **Daarom o.a.:**
 - Geen risicoselectie in relatie tot ziekteverzuim
 - Geen vragen over gezondheid door werkgever



Wanneer is een aanstellingskeuring toegestaan?



Wanneer is een aanstellingskeuring toegestaan?

- Eigenlijk nooit toegestaan



Wanneer is een aanstellingskeuring toegestaan?

- Eigenlijk nooit toegestaan
 - Tenzij
 - bepaalde uitzonderingssituaties.



Wanneer is een aanstellingskeuring toegestaan?

- Eigenlijk nooit toegestaan
 - Tenzij
 - bepaalde uitzonderingssituaties.
- Uitzonderingssituatie

.



Wanneer is een aanstellingskeuring toegestaan?

- Eigenlijk nooit toegestaan
 - Tenzij
 - bepaalde uitzonderingssituaties.
- Uitzonderingssituatie

De functie

- Levert risico's voor de eigen gezondheid of veiligheid van de werknemer en/of die van andere mensen.



Wanneer is een aanstellingskeuring toegestaan?

- De werkgever
 - Verplicht schriftelijk advies



Wanneer is een aanstellingskeuring toegestaan?

- De werkgever
 - Verplicht schriftelijk advies
- Van de bedrijfsarts
 - Of een keuring voor een bepaalde functie terecht is.



Wie voert de aanstellingskeuring uit?

Uitsluitend door een bedrijfsarts

De keuring kan bestaan uit:

- een vragenlijst
- een gesprek
- een lichamelijk onderzoek
- eventueel laboratoriumonderzoek



Wat is een aanstellingskeuring?

- Geen algehele lichamelijke keuring

Alleen:

- De specifieke zaken die voor de functie voor de medewerker of zijn/haar omgeving risico kunnen opleveren



Op welk moment vindt een aanstellingskeuring plaats?

Alleen aan het **einde** van een
sollicitatieprocedure

De keuring is **het sluitstuk** van de
sollicitatieprocedure



Mag de werkgever gezondheidsvragen stellen?

- Nee, geen enkele!



Mag de werkgever gezondheidsvragen stellen in een sollicitatieformulier?

- **Nee!**



Moet de kandidaat bepaalde gezondheidszaken zelf melden?

Ja



Moet de kandidaat bepaalde gezondheidszaken zelf melden?

Ja

- als hij/zij
- weet
- of redelijkerwijs moet weten



Moet de kandidaat bepaalde gezondheidszaken zelf melden?

Ja

- als hij/zij
 - weet
 - of redelijkerwijs moet weten

- dat hij of zij
 - vanwege medische beperkingen
 - de functie
 - niet naar behoren kan vervullen



Mag de bedrijfsarts gezondheidsvragen stellen?

Ja

- de aangewezen bedrijfsarts
 - mag vragen stellen



Mag de bedrijfsarts gezondheidsvragen stellen?

Ja

- de aangewezen bedrijfsarts
 - mag vragen stellen:
 - die gericht zijn op dat stukje van de gezondheid
 - waardoor er eventueel risico zou kunnen zijn
 - voor de eigen gezondheid of veiligheid of die van anderen.



Welke vragen mag de bedrijfsarts ook niet stellen?

- geen algemene vragen
 - naar gezondheidssituatie
 - van een kandidaat



De uitslag van de aanstellingskeuring?

- Aan de werkgever:
 - Als de gekeurde het goed vindt
 - Alleen
 - De kandidaat is
 - Geschikt
 - Ongeschikt
 - Geschikt is onder bepaalde voorwaarden



Rol van de veiligheidskundige

Bij een aanstellingskeuring?





alleen

- Bij het voorkomen van een aanstellingskeuring



Artikel 3 Besluit aanstellingskeuringen

1 Een bedrijfsarts verricht slechts keuringen indien aan de vervulling van de functie, waarop de arbeidsverhouding of aanstelling in openbare dienst betrekking heeft, en de daarbij behorende taken bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, waaronder wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid,

- **terwijl de risico's voor de gezondheid en veiligheid niet met gangbare maatregelen,**
- **overeenkomstig de stand der wetenschap en professionele dienstverlening, kunnen worden gereduceerd.**

De in dit lid bedoelde keuringen worden slechts verricht door een bedrijfsarts.



alleen

- Bij het voorkomen van een aanstellingskeuring
- De casus “Bovenloopkraan”



Tot zover!!!