

SAMENVATTING INZENDINGEN UITVRAAG STAKEHOLDERS GEGEVENSVERWERKING AVG

Korte toelichting vooraf

Om praktijkervaringen met de (U)AVG in het kader van verzuimbeleid te achterhalen is een korte vragenlijst uitgezet bij een aantal stakeholders. Van de 17 benaderde stakeholders hebben er uiteindelijk 11 gereageerd. De gegeven reacties betreffen signalen, beelden, ervaringen en diverse opvattingen. In vervolg daarop is deze samenvatting voorgelegd aan en besproken met de stakeholders. Dit heeft geleid tot herkenning van de beelden en tot een enkele aanvulling.

1. Is de (U)AVG aanleiding geweest om veranderingen door te voeren in de verwerking van persoonsgegevens en de daarbij toegewezen verantwoordelijkheden en taken binnen uw organisatie?

(U)AVG als aanleiding voor verandering

Over het algemeen heeft de komst van de nieuwe wetgeving volgens stakeholders niet geleid tot grote veranderingen. Wel is de aandacht voor privacy binnen organisaties vergroot. Er is gewerkt aan vernieuwing van documenten als *privacy statements* en de formalisering van processen en risicomanagement. Ook is kritisch gekeken naar de verwerking van persoonsgegevens, met de vraag welke gegevens wel en niet noodzakelijk zijn om te vermelden en te verwerken. De AVG zou bovendien als positief effect hebben dat werkgever en werknemer nu de rolverdeling verscherpen. Daarnaast is meer aandacht gevestigd op gegevensbescherming voor zowel werkgevers als werknemers, bijvoorbeeld in de vorm van voorlichting, aanpassingen in verzuimsystemen en de aanstelling van een functionaris gegevensbescherming. De privacy staat over het algemeen steviger op het netvlies bij veel organisaties, er is sprake van een toenemend bewustzijn over 'wat wel en niet mag' en de nieuwe wetgeving heeft geleid tot accentverschuivingen en aanscherpingen binnen bestaand privacy-beleid.

2. Wat zijn uw ervaringen sinds de inwerkingtreding van de (U)AVG bij de verwerking van gezondheidsgegevens van werknemers in geval van ziekte (indien van toepassing)?

Gevolgen (U)AVG voor verwerking gezondheidsgegevens werknemers

Met betrekking tot de verwerking van gezondheidsgegevens van werknemers lijkt een aantal stappen te zijn ondernomen. Zo zijn werkgevers en werknemers alerter geworden als het gaat om de informatie die zij communiceren, hoewel hierin meer de nadruk ligt op schriftelijke communicatie dan op mondelinge communicatie. De communicatie lijkt over het algemeen wel complexer te zijn geworden. Medische gegevens hebben geen rol meer in het gesprek tussen werkgever en werknemer, zo noemt één van de stakeholders: de arbodienst en bedrijfsarts worden daardoor scherper gepositioneerd als adviseur met medische expertise. Volgens één van de stakeholders zou de (U)AVG een belemmering vormen voor de communicatie met organisaties als UWV: dienstverleners worden gevraagd informatie te leveren over aard van belemmeringen van werknemers/werkzoekenden. Deze informatie mag echter niet geleverd worden. Met betrekking tot gezondheidsgegevens wordt opgemerkt dat een aantal werkgevers minder verzuimoorzaken registreert en dat medische termen worden geweerd in administratie, omdat notities met medische termen vaak worden geweigerd. Anderzijds geeft een aantal stakeholders aan dat de privacyrichtlijnen binnen veel organisaties al conformeerden aan de bestaande privacywetgeving, waardoor de nieuwe wetgeving niet tot zeer grote verschuivingen leidde.

3. Wat zijn uw ervaringen met de beleidsregels 'de zieke werknemer' van de AP?

Ervaringen met beleidsregels 'de zieke werknemer'

De ervaringen met de beleidsregels van de Autoriteit Persoonsgegevens met betrekking tot de gegevensverwerking omtrent zieke werknemers zijn wisselend. Het wordt als positief ervaren dat in de beleidsregels gepoogd wordt meer duidelijkheid te bieden over specifieke situaties van zieke werknemers, re-integratie en privacywetgeving. Tegelijkertijd wordt aangegeven dat de beleidsregels in bepaalde gevallen juist onduidelijkheid scheppen en niet altijd eenvoudig zijn toe

te passen in de praktijk. Volgens één van de stakeholders zouden de beleidsregels beperkingen leggen op de goede en tijdige verzuimbegeleiding en zouden deze re-integratie in de weg staan. Door een aantal van de stakeholders wordt gesproken over een zekere 'krampachtigheid' en discussie bij het delen van informatie tussen werkgever, arbodienst en verzuimverzekeraar met betrekking tot de begeleiding van een zieke werknemer. Sommige werknemers zouden de zorgvuldigheid van omgang met de beleidsregels zien als minder interesse in de mens, noemt een aantal stakeholders. Daarnaast wordt aangegeven dat werkgevers zich niet altijd aan de gestelde regels houden: nog steeds vragen diverse werkgevers zonder medische achtergrond naar de aard en oorzaak van de ziekte van werknemers, terwijl dit niet is toegestaan. Eén van de stakeholders benoemt dat de beleidsregels vooral 'verboden' lijken te geven, terwijl werkgevers en arbodiensten meer op zoek zouden zijn naar meer praktische leidraden en kaders. Er wordt gevraagd om meer praktische handvatten over wat wél mag, in plaats van alleen informatie over wat verboden is. Wel zijn stakeholders van mening dat zij allemaal een belangrijke rol spelen als het gaat om 'de zieke werknemer' en gegevensbescherming.

4. Heeft u baat bij de door het ministerie van SZW in afstemming met stakeholders gepubliceerde uitleg voor de periode tot zes weken na de verzuimmelding?

Ervaringen publicatie SZW

De gepubliceerde uitleg van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de periode tot zes weken na de verzuimmelding heeft niet voor alle stakeholders geleid tot extra helderheid. De uitleg zou niet genoeg handvatten bieden voor de dagelijkse praktijk en ondanks de uitleg zou het nog steeds noodzakelijk zijn om de verantwoordelijkheden met betrekking tot verzuimbegeleiding extra te bespreken. Ook zou de uitleg geen nieuwe inzichten bevatten. Een aantal van de stakeholders beschouwt de uitleg wel als een prettige richtsnoer en een duidelijke, eenduidige standaard voor het omgaan met privacygevoelige informatie, hoewel wordt getwijfeld over de naleving ervan. Als suggestie wordt gegeven om eventueel de door SZW gepubliceerde uitleg nog praktischer en toegankelijker te maken, zodat die een toegevoegde waarde heeft als informatie voor werkgever en werknemer.

5. Vraagt u al eerder dan na zes weken verzuimadvies van de bedrijfsarts of arbodienst?

Omgang met zes weken verzuimadvies

Volgens de regelgeving is de werkgever verplicht om uiterlijk binnen zes weken verzuimadvies te vragen van de bedrijfsarts of de arbodienst. In de praktijk noemt een aantal stakeholders dat een aantal werkgevers geneigd is om zich niet te laten leiden door deze wettelijke termijnen en achten zij het zinvol om eerder een afspraak te maken. Hiertoe wordt in specifieke gevallen vaak besloten vanwege kortstondig en frequent verzuim, als het contract niet wordt verlengd, bij twijfel over het recht op een Ziektewetuitkering en bij de eerste signalen van mogelijk verzuim. Een aantal van de stakeholders geeft bovendien aan dat zij de opvatting hebben dat op deze manier al eerder interventies kunnen worden ingezet, de oorzaak van frequent en mogelijk verzuim boven water komt en de kans op eerdere werkhervatting en herstel van inzetbaarheid zou kunnen worden vergroot. De minderheid van de bevraagde stakeholders geeft aan dat werkgevers wel de zes weken termijn aan zouden houden, vaak uit financieel oogmerk.

6. Wat zijn uw ervaringen met de (U)AVG als het gaat om de gegevensverwerking in de eerste zes weken na ziekmelding?

Ervaringen met (U)AVG en gegevensverwerking in de eerste zes weken na ziekmelding

Veel van de stakeholders ervaren de uitwerking van de (U)AVG op de gegevensverwerking na de ziekmelding als negatief. De richtlijnen lijken wel te worden opgevolgd, maar werkgevers en professionals zouden daardoor meer 'krampachtig' handelen, bang zijn om fouten te maken en door een aantal van de stakeholders wordt de wetgeving als 'belemmerend' omschreven. Werkgevers vragen minder snel aan hun werknemers wat er aan de hand is. Ook zouden activiteiten in het kader van preventie en inzetbaarheid door dienstverleners met werkgevers en

werknemers worden bemoeilijkt. Desondanks geeft een klein aantal van de stakeholders aan dat de nieuwe regelgeving niet tot veel veranderingen in de praktijk leidde, omdat de gegevensverwerking al op deze wijze "geprotocolleerd" was in andere documenten.

Naar aanleiding van de besprekingen is aandacht gevraagd voor:

Ad 2. Naast medische expertise van de bedrijfsarts is juist ook de bredere kennis bedrijfsgezondheidskundig van belang.

Ad 3. Laat duidelijk zijn dat de meeste werkgevers zich hier aan houden. Blijft over de wens en noodzaak voor werkgever en werknemer om met elkaar het 'goede gesprek' te voeren, waarbij zorg voor de medewerker voorop staat.

Ad 5. Poortwachter biedt juist de ruimte om eerder dan 6 weken advies te vragen aan de bedrijfsarts of arbodienst. Niet de wettelijke termijn, maar de problematiek en mogelijke zorg is dan bepalend.