

## **LEIDRAAD AANSTELLINGSKEURINGEN**

**handelen van de arbodienst en de keurend arts  
bij een aanstellingskeuring**

Voorjaar 2005

dr. B.C.H. de Zwart, *AStri*

dr. A.N.H. Weel, Mediforce

mw. mr. C.W.G. Rayer, Verwey-Jonker Instituut

dr. M.W. Heymans, EMGO-Instituut

dr. C.T.J. Hulshof, SKB

drs. J.A. Duvekot, *AStri*



## VOORWOORD

Met genoegen presenteren wij u hierbij de Leidraad aanstellingskeuringen als eindresultaat van het project 'Verbetering van de kwaliteit van de aanstellingskeuringen'. Dit project is in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) uitgevoerd door bureau *AStri* in samenwerking met de heer Weel (Mediforce), mevrouw Rayer (Verwey-Jonker Instituut), de heer Heymans (EMGO-Instituut) en de heer Hulshof (SKB). Het project maakte deel uit van het meerjarig arbo-ontwikkeltraject aanstellingskeuringen (2002-2006) van het Ministerie van SZW.

De aanleiding voor dit traject werd gevormd door de resultaten van een evaluatieonderzoek naar de uitvoering van de Wet op de medische keuringen (WMK), uitgevoerd in 2001 in opdracht van Zorg Onderzoek Nederland (Zon MW).<sup>1</sup> Uit dit onderzoek kwam naar voren dat mede onder invloed van de WMK het aantal aanstellingskeuringen was gedaald en de inhoud van de keuring meer functiegericht was geworden. Echter, als minpunt werd geconstateerd dat de uitvoering van de aanstellingskeuring in de praktijk nog dikwijls afwijkt van de in de WMK opgenomen voorschriften. Voorts werd geconcludeerd dat de bestaande richtlijnen voor aanstellingskeuringen, waaronder de Algemene richtlijn aanstellingskeuringen (ARA) uit 1999<sup>2</sup>, door veel bedrijfsartsen als onvoldoende worden gekwalificeerd.

In opdracht van het ministerie van SZW is door het projectteam allereerst een evaluatie van de ARA uitgevoerd.<sup>3</sup> Daartoe zijn alle bedrijfsartsen die lid zijn van de beroepsvereniging NVAB geënquêteerd. Voorts zijn gesprekken gevoerd met een tiental sleutelinformanten en is een workshop gehouden met ervaren bedrijfsartsen. Op basis van deze evaluatie zijn de voornaamste knelpunten van de ARA in kaart gebracht en de wensen en behoeften ten aanzien van een nieuwe Leidraad aanstellingskeuringen geïventariseerd.

Met de verzamelde informatie als uitgangspunt is de voorliggende Leidraad ontwikkeld. Hierbij hebben wij bewust gekozen voor de term Leidraad en niet voor de term Richtlijn. Op initiatief van de NVAB is de afgelopen jaren een start gemaakt met het ontwikkelen van Richtlijnen voor het professioneel handelen van bedrijfsartsen. Deze richtlijnen zijn duidelijk georiënteerd op diagnostiek en behandeling van (arbeidsgebonden) aandoeningen en hebben een sterk in-

---

<sup>1</sup> Vos, E.L. de, Westerveld, M., Kremer, A.M., Aerts, M., Andries, F.M. (2001). *Evaluatie Wet op de medische keuringen*. Den Haag: Zon MW.

<sup>2</sup> Hulshof, C.T.J. (1999). *ARA: Algemene Richtlijn Aanstellingskeuringen*. Amsterdam: SKB / Den Haag: BOA.

<sup>3</sup> Zwart, B.C.H. de, Doorn, M. van, Weel, A.N.H. (2003). *Eindrapport evaluatie Algemene richtlijn aanstellingskeuringen (ARA)*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

houdelijke opzet. De term Leidraad wijst echter op een minder inhoudelijke en meer protocollaire benadering van een proces waarbij in de regel meerdere disciplines betrokken zijn. Gegeven deze omschrijving past naar onze mening de term 'Leidraad' dan ook beter bij het onderhavige document.

Niet alleen de resultaten uit het bovengenoemde evaluatieonderzoek dienden als input voor de te ontwikkelen Leidraad aanstellingskeuringen. In lijn met de ontwikkelingen rond 'evidence-based medicine' binnen de gezondheidszorg, is door het EMGO-Instituut van de Vrije Universiteit te Amsterdam eveneens een gericht literatuuronderzoek verricht naar actueel wetenschappelijk onderzoek inzake bijzondere functie-eisen, belastbaarheidseisen en onderzoeksmethoden die geschikt zijn voor het vaststellen van de belastbaarheid. Op basis van deze wetenschappelijke onderbouwing alsmede de opvattingen van experts is nader invulling gegeven aan de Leidraad. Een uitgebreide beschrijving van het ontwikkeltraject van de Leidraad is te vinden in een aparte rapportage.<sup>4</sup>

De Leidraad aanstellingskeuringen is te beschouwen als de opvolger van de Algemene richtlijn aanstellingskeuringen (ARA). Gebruikers die ervaring hebben met de ARA zullen merken dat op een groot aantal punten de systematiek van de ARA is gehandhaafd. Met name op die punten waar knelpunten in het evaluatieonderzoek zijn gesignaleerd, zijn verbeteringen doorgevoerd.

De Leidraad is primair bedoeld als een advies aan alle bij een aanstellingskeuring betrokken professionals binnen arbodiensten voor een optimaal en verantwoord beleid binnen de wettelijke kaders. Het gebruik van deze Leidraad zorgt ervoor dat u conform de WMK en het Besluit aanstellingskeuringen handelt. Aan de hand van de Leidraad kunnen werkgevers worden geadviseerd in welke situaties een aanstellingskeuring mag worden verricht, kan de inhoud er van worden vastgesteld en kan bedrijfsartsen een handvat worden gegeven bij de uitvoering ervan. Daarnaast kunnen echter ook werkgevers en werknemers, alsmede brancheorganisaties geïnteresseerd zijn in de Leidraad, wanneer men zich naast de voor hen beschikbare informatie over aanstellingskeuringen, nader wil verdiepen in de gedachtegang achter de aanstellingskeuring. Bij gebruik van deze Leidraad dient men zich te realiseren dat deze is gebaseerd op de wetgeving, stand van de wetenschap en heersende professionele opvattingen ten tijde van het opstellen van deze Leidraad (najaar 2004). Wanneer de komende jaren hierin veranderingen optreden, kan dit consequenties hebben voor de inhoud van de Leidraad. Gebruikers van de Leidraad dienen zich hiervan bewust te zijn. Zij worden dan ook uitgenodigd om relevante ontwikkelingen voor de Leidraad door te geven aan de NVAB via het e-mailadres [kwaliteitsbureau@nvabonline.nl](mailto:kwaliteitsbureau@nvabonline.nl) zodat deze in een volgende versie van de Leidraad kunnen worden meegenomen.

---

<sup>4</sup> Zwart, B.C.H. de, Duvekot, J.A., Weel, A.N.H., Rayer, C.W.G., Doorn, M. van, Heymans, M.W., Hulshof, C.T.J. (2005). *Leidraad aanstellingskeuringen: beschrijving van het ontwikkeltraject*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De NVAB en de BOA zijn betrokken geweest bij de ontwikkeling van de Leidraad aanstellingskeuringen en bevelen het gebruik van deze Leidraad dan ook bijzonder aan. De NVAB en de BOA steunen de in de Leidraad beschreven wijze van samenwerking tussen werkgevers, keurend artsen en arbodiensten bij aanstellingskeuringen. De in deze Leidraad beschreven keuringscriteria voldoen volgens de NVAB en de BOA aan de criteria zoals die redelijkerwijs en naar de stand der techniek en wetenschap door bedrijfsartsen kunnen worden toegepast.

Een groot aantal personen heeft meegewerkt aan de ontwikkeling van deze Leidraad aanstellingskeuringen. Hierbij willen wij dan ook eenieder bedanken die zich hiervoor heeft ingezet, in het bijzonder de klankbordgroep bestaande uit de volgende personen:

De heer N. Weesie, BOA

Mevrouw J. Komduur, Breed Platform Verzekerden en Werk

Mevrouw M. Kelder, Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen/NVAB

De heer A. Woltmeijer, CNV Vakcentrale

De heer R. van Steenbergen, FNV

De heer J. Dogger, NVAB

De heer P. van Kruining, Vakcentrale MHP

Mevrouw N. Borkes, Ministerie van VWS

Mevrouw L. Lousberg, Ministerie van SZW

Mevrouw M. Raquet, Ministerie van SZW

Mevrouw K. Adriaanse, Ministerie van SZW

Mevrouw A. Ringelberg, Ministerie van SZW

Daarnaast werd door de volgende bedrijfsartsen en deskundigen waardevol commentaar gegeven op concept versies of onderdelen van de Leidraad en/of deelgenomen aan de praktijktest:

Mevrouw J. Jansen

De heer E. Kramer

De heer P. Coffeng

De heer R. De Bruyn

De heer G. Boots

De heer E. Hoeben

Mevrouw C. Kant

De heer A. Van Os

De heer M. Hart

De heer J. Konijnenburg

Mevrouw G. Pieters

De heer J. Groenen

De heer A. Langens

De heer J. De Wit

Mevrouw F. Van Werven - Bruijne

Mevrouw M. Loo

De heer M. Poelakker

Mevrouw L. De Bruijn

De heer M. Michels

De heer P. Löbker

De heer J. Horst

Mevrouw S. Laanbroek

De heer J. Planken

Mevrouw K. Greve – van Aken

De heer H. Terpstra	De heer R. Naber
Mevrouw S. Langenhuijsen-Jongevos	Mevrouw C. Sijderius
De heer B. Perkovic	De heer J. Baart
De heer M. Meijer	De heer B. Bakx
De heer P. Hopmans	De heer H. Kleinloog
De heer A. Veer	De heer D. Bruinvels
De heer R. Smit Duijzentkunst	De heer M. Stekelenburg
De heer W.J. Duits	Mevrouw M. Bleeker
De heer J. Hilbrink	De heer K. Van der Ploeg
Mevrouw E. Van Rees	De heer A. Verhoeven
De heer H. Van Heesch	De heer W. Bronkhorst
Mevrouw E. Jansen van Rosendaal – Kooy	De heer T. Pal
De heer W. Dreschler	De heer H. Bakker
Mevrouw M. Frings-Dresen	De heer S. van Bennekom
De heer J. de Groot	De heer F. Bergervoet
De heer G. Kars	De heer P. Coffeng
De heer O. Kronig	De heer L. Elders
De heer P. Krijger	Mevrouw G. Goldhoorn
De heer R. Liefers	De heer J. Hilbrink
Mevrouw R. Oomens	De heer E. van de Kamp

De Leidraad aanstellingskeuringen kwam tot stand onder redactie van:

De heer B. de Zwart, *AStri* (projectleider)  
De heer A. Weel, Mediforce  
Mevrouw C. Rayer, Verwey-Jonker Instituut  
De heer M. Heymans, EMGO-Instituut  
De heer C. Hulshof, SKB  
De heer J.A. Duvekot, *AStri*

Leiden, voorjaar 2005

## **INHOUDSOPGAVE LEIDRAAD AANSTELLINGSKEURINGEN**

### ***STAPPENPLAN***

STAP 0:	INLEIDING	11
STAP 1:	INFORMATIEVOORZIENING WERKGEVER	17
STAP 2:	INVENTARISATIE FUNCTIE-EISEN	18
STAP 3:	VASTSTELLEN BIJZONDERE FUNCTIE-EISEN	20
STAP 4:	VASTSTELLEN INHOUD AANSTELLINGSKEURING	22
STAP 5:	UITVOERING AANSTELLINGSKEURING	24
STAP 6:	VASTSTELLEN KEURINGSUITSLAG	26
STAP 7:	INFORMEREN OVER KEURINGSUITSLAG	28

### ***INSTRUMENTEN***

INSTRUMENT 1:	TEKST INFORMATIEFOLDER WERKGEVER	33
INSTRUMENT 2:	TEKST INSTRUCTIES BIJ FORMULIER INVENTARISATIE FUNCTIE-EISEN VOOR DE AANSTELLINGSKEURING	37
INSTRUMENT 3:	FORMULIER INVENTARISATIE FUNCTIE-EISEN VOOR DE AANSTELLINGSKEURING	39
INSTRUMENT 4:	INFORMATIESHEETS BIJZONDERE FUNCTIE-EISEN	45
INSTRUMENT 5:	TEKST INFORMATIEFOLDER KEURLING	81

### ***ACHTERGRONDDOCUMENT***

1.	HISTORISCH OVERZICHT	85
2.	DEFINITIES	87
3.	WET- REGELGEVING EN ZELFREGULERING	91
4.	AANVRAGEN ADVIES AANSTELLINGSKEURING	105
5.	INVENTARISATIE FUNCTIE-EISEN	107

6.	VASTSTELLEN BIJZONDERE FUNCTIE-EISEN	108
7.	VASTSTELLEN INHOUD AANSTELLINGSKEURING	111
8.	VASTSTELLEN RECHTMATIGHEID AANSTELLINGSKEURING	116
9.	UITVOERING AANSTELLINGSKEURING	118
10.	VASTSTELLEN EN MEDEDELEN KEURINGSUITSLAG	122
11.	HERKEURING	126
12.	VERWERKEN VAN KEURINGSGEGEVENS	128
13.	AANSPRAKELIJKHEID BIJ DE AANSTELLINGSKEURING	130
14.	KLACHTENPROCEDURE	132




## STAPPENPLAN



## STAP 0 INLEIDING

### Leeswijzer

De voorliggende Leidraad aanstellingskeuringen is opgebouwd uit een drietal delen. Het eerste deel betreft een stappenplan voor het systematisch uitvoeren van de verschillende activiteiten rond de aanstellingskeuring. Het tweede deel bevat een aantal praktische instrumenten die bij de uitvoering van de verschillende stappen kunnen worden toegepast. Het derde en tevens laatste deel betreft verdiepende achtergronddocumentatie over de verschillende stappen. Om snel inzicht te krijgen hoe een arbodienst bij een aanstellingskeuring kan handelen, kan worden volstaan met het doorlezen van het stappenplan (bladzijde 11 t/m 29). Hierin worden kort en bondig de voornaamste processtappen beschreven. Voor meer gedetailleerde informatie wordt met een icoon  verwezen naar relevante hoofdstukken in het achtergronddocument van de Leidraad.

### Doel Leidraad aanstellingskeuringen

De Leidraad aanstellingskeuringen beoogt bij te dragen aan een optimale en gestandaardiseerde werkwijze rond het afnemen van aanstellingskeuringen binnen arbodiensten. De Leidraad kan worden beschouwd als een advies gebaseerd op de huidige wetgeving, stand van de wetenschap en heersende professionele opvattingen.

### Doelgroep

De Leidraad aanstellingskeuringen is primair bestemd voor alle personen binnen de arbodienst die betrokken zijn bij de advisering en uitvoering met betrekking tot de aanstellingskeuring. Afhankelijk van de taken die binnen het proces worden uitgevoerd, zal de relevantie van onderdelen van de Leidraad per discipline verschillen. Daarnaast kunnen ook werkgevers, werknemers en brancheorganisaties geïnteresseerd zijn in de Leidraad, wanneer deze zich naast de voor hen beschikbare informatie over aanstellingskeuringen, nader willen verdiepen in de gedachtegang achter de aanstellingskeuring.

### Definities

Binnen de Leidraad Aanstellingskeuringen wordt een aantal centrale begrippen gebruikt die om een nadere toelichting vragen (tabel 1).



Uitgebreide toelichting bij de definities > hoofdstuk 2: bladzijde 87.

Tabel 1 Definities

***Aanstellingskeuring:***

Alle vragen over de gezondheidstoestand van de keurling en/of het verrichten van medisch onderzoek in verband met het aangaan (of wijzigen) van een arbeidsverhouding.

***Keuringvrager:***

De (aanstaande) werkgever die een keuring van een (aspirant-) werknemer verlangt.

***Keurling:***

Een persoon die een keuring ondergaat.

***Keurend arts:***

De geneeskundige werkzaam bij een gecertificeerde arbodienst die de keuring verricht en de keuringvrager de keuringsuitslag mededeelt. Op grond van jurisprudentie dient de geneeskundige deskundig te zijn op het gebied van arbeidsomstandigheden, functie-eisen en keuringen. Een geregistreerd bedrijfsarts voldoet aan deze eisen op het gebied van deskundigheid.

***Functie-eisen:*** alle kenmerken van een functie die een beroep doen op de belastbaarheid/het verwerkingsvermogen van de werknemer. >> *Voorbeeld*>> *Lopen*

***Bijzondere functie-eisen:*** alle kenmerken van een functie die een beroep doen op de belastbaarheid/het verwerkingsvermogen van de werknemer, en die bij een ongunstige balans tussen belasting en belastbaarheid een kans met zich meebrengen voor aantasting van de gezondheid en/of de veiligheid van de werknemer en/of van derden, welke kans niet met gangbare maatregelen, overeenkomstig de stand der wetenschap en professionele dienstverlening, kan worden gereduceerd. >> *Voorbeeld*>> *In totaal meer dan 6 uur per dag lopen*

***Bijzondere belastbaarheidseisen:*** eisen die worden gesteld aan de belastbaarheid/het verwerkingsvermogen van de werknemer bij blootstelling aan een bijzondere functie-eis, ter bescherming van de gezondheid en/of veiligheid van de werknemer en/of van derden. >> *Voorbeeld*>> *Bij de bijzondere functie-eis 'in totaal meer dan 6 uur per dag lopen' geldt als bijzondere belastbaarheidseis 'geen ernstige functionele beperkingen van de onderste ledematen'*

***Onderzoeksmethode:*** methoden en technieken die kunnen worden toegepast voor het vaststellen van de belastbaarheid/verwerkingsvermogen van de werknemer. >> *Voorbeeld*>> *Voor het vaststellen of de keurling voldoet aan de bijzondere belastbaarheidseis 'geen ernstige functionele beperkingen van de onderste ledematen' kunnen een anamnese en onderzoek van de onderste ledematen worden uitgevoerd.*

## Wettelijk kader

In de Wet op de medische keuringen (WMK) en in het bijbehorende Besluit aanstellingskeuringen zijn de belangrijkste (procedurele) voorwaarden en beperkingen voor de aanstellingskeuring neergelegd. In tabel 2 wordt een samenvatting gegeven van de belangrijkste wettelijke regels.

**Tabel 2 Samenvatting WMK en Besluit aanstellingskeuringen**

<p><b><i>Wettelijk vastgestelde beperkingen bij een aanstellingskeuring</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aanstellingskeuringen worden naar aard, inhoud en omvang beperkt tot het doel waarvoor zij worden verricht (art. 2 lid 1 WMK).</li> <li>▪ Keuringsgegevens mogen slechts worden gebruikt voor het doel waarvoor zij zijn verkregen (art. 2 lid 2 WMK).</li> <li>▪ Bij een aanstellingskeuring worden: <ul style="list-style-type: none"> <li>- geen vragen gesteld en onderzoeken verricht die een onevenredige inbreuk betekenen op de persoonlijke levenssfeer van de keurling;</li> <li>- geen onderzoeken verricht waarvan het te verwachten belang voor de werkgever niet opweegt tegen de risico's daarvan voor de keurling, of die voor de keurling een onevenredig zware belasting met zich meebrengen (art. 3 WMK).</li> </ul> </li> <li>▪ Bij andere beoordelingen dan de medische keuring binnen de aanstellingsprocedure mogen geen vragen worden gesteld noch anderszins inlichtingen worden ingewonnen over de gezondheidstoestand van de keurling en over diens ziekteverzuim in het verleden (art. 4 lid 2 WMK).</li> </ul>
<p><b><i>Wettelijke vereisten voor toelaatbaarheid aanstellingskeuring</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aanstellingskeuringen worden slechts verricht indien binnen de functie zogenaamde bijzondere functie-eisen aanwezig zijn die bijzondere eisen stellen op het punt van de medische geschiktheid van de werknemer (bijzondere belastbaarheidseisen). Dit ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid (art. 4 lid 1 WMK).</li> <li>▪ De risico's voor de gezondheid en veiligheid van deze bijzondere functie-eisen kunnen niet met gangbare maatregelen, overeenkomstig de stand der wetenschap en professionele dienstverlening, worden gereduceerd (art. 3 lid 1 Besluit aanstellingskeuringen).</li> </ul>

Vervolg tabel 2

<p><b><i>Wettelijke vastgestelde procedure rond een aanstellingskeuring</i></b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bij werving voor een functie waarvoor een aanstellingskeuring wordt verricht, wordt dit vermeld in de wervingsprocedure (art. 4 Besluit aanstellingskeuringen).</li> <li>▪ De werkgever vraagt over de rechtmatigheid alsmede doel en inhoud (te stellen vragen en te verrichten onderzoeken) van de keuring schriftelijk advies aan de arbo-dienst. De werkgever legt vervolgens zowel de bijzondere belastbaarheidseisen, als doel en inhoud van de keuring schriftelijk vast (art. 8 lid 1 WMK en art. 3 lid 2 Besluit aanstellingskeuringen) .</li> <li>▪ Een aanstellingskeuring mag pas worden verricht nadat alle overige beoordelingen van de sollicitant hebben plaatsgevonden en de werkgever op grond daarvan voornemens is de keurling aan te stellen (art. 4 lid 2 WMK).</li> <li>▪ Tijdig voor aanvang van de keuring informeert de werkgever de keurling over doel, inhoud en rechten omtrent de keuring (art. 8 lid 2 WMK en art. 5 Besluit aanstellingskeuringen).</li> </ul>
<p><b><i>Wettelijk vastgestelde rechten en plichten van actoren bij een aanstellingskeuring</i></b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De keurend arts:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- oefent zijn taak uit met behoud van zijn zelfstandig oordeel op het gebied van zijn deskundigheid en van zijn onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever;</li> <li>- is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem over de keuring bekend is en draagt zorg voor een zodanige bewaring dat de gegevens niet voor derden toegankelijk zijn;</li> <li>- deelt aan de werkgever niet meer mee dan voor het doel van de keuring strikt noodzakelijk is (art. 10 WMK).</li> </ul> </li> <li>▪ De keurling:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- heeft het recht medewerking te weigeren aan een keuring of een onderdeel daarvan wanneer niet is voldaan aan de wetgeving (art. 11 WMK);</li> <li>- heeft het recht op herkeuring bij een negatieve uitslag of positieve uitslag onder bepaalde beperkingen (art. 12 WMK);</li> <li>- heeft het recht een klacht in te dienen bij de commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen (art. 13 WMK en Besluit Klachtenbehandeling aanstellingskeuringen).</li> </ul> </li> <li>▪ Representatieve organisaties van werkgevers, werknemers en artsen kunnen afspraken maken over de omschrijving van het doel en inhoud van de aanstellingskeuring (art. 9 WMK).</li> </ul>

**i** Volledige tekst WMK en Besluit aanstellingskeuringen > hoofdstuk 3: bladzijde 91

Naast de wettelijke regels uit de WMK en het Besluit aanstellingskeuringen is een aantal andere (wettelijke) regels bij de aanstellingskeuring mogelijk van belang.

**i** Andere (wettelijke) regels > hoofdstuk 3: bladzijde 91

### Processtappen

Op grond van het wettelijk kader rond de aanstellingskeuringen, kunnen samenvattend de volgende processtappen worden onderscheiden die chronologisch worden doorlopen (tabel 3).

**Tabel 3 Samenvatting processtappen aanstellingskeuring**

<p><b>STAP 1:</b> <i>Informatievoorziening werkgever</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arbodienst informeert de werkgever over doel, criteria en procedure met betrekking tot de aanstellingskeuring</li> </ul>
<p><b>STAP 2:</b> <i>Inventarisatie functie-eisen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• werkgever vraagt bij arbodienst formulier 'Inventarisatie functie-eisen voor de aanstellingskeuring' aan</li> <li>• arbodienst stuurt formulier op aan werkgever inclusief schriftelijke instructies</li> <li>• werkgever vult formulier in en retourneert dit aan de arbodienst</li> </ul>
<p><b>STAP 3:</b> <i>Vaststellen bijzondere functie-eisen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arbodienst beoordeelt op basis van het formulier en eventueel aanvullende gegevens of er sprake is van bijzondere functie-eisen</li> <li>• wanneer er geen sprake is van bijzondere functie-eisen wordt werkgever schriftelijk geïnformeerd door arbodienst over onrechtmatigheid van uitvoering aanstellingskeuring</li> <li>• wanneer er wel sprake is van bijzondere functie-eisen &gt; door naar stap 4</li> </ul>
<p><b>STAP 4:</b> <i>Vaststellen inhoud aanstellingskeuring</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arbodienst stelt bijzondere belastbaarheidseisen en bijbehorende onderzoeksmethoden op</li> <li>• arbodienst informeert werkgever schriftelijk over rechtmatigheid, doel en inhoud van keuring</li> </ul>

**Vervolg tabel 3**

<b>STAP 5:</b> <i>Uitvoering aanstellingskeuring</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• werkgever informeert keurling vooraf schriftelijk over doel en inhoud van de keuring en zijn/haar rechten</li><li>• arbodienst nodigt keurling uit voor keuring</li><li>• arts bij gecertificeerde arbodienst voert keuring uit</li></ul>
<b>STAP 6:</b> <i>Vaststellen keuringsuitslag</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• keurend arts stelt uitslag vast</li></ul>
<b>STAP 7:</b> <i>Informereren over keuringsuitslag</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• arbodienst informeert keurling en na diens toestemming de werkgever over de keuringsuitslag</li><li>• de keuringsgegevens worden verwerkt</li></ul>



## STAP 1 INFORMATIEVOORZIENING WERKGEVER

### Doelstelling

Door de arbodienst informeren van de werkgever over doel, criteria en procedure met betrekking tot de aanstellingskeuring.

### Planning

Een aantal momenten leent zich voor het gericht informeren van de werkgever door de arbodienst met betrekking tot de aanstellingskeuring:

- Bij het aangaan van een contract met een nieuwe werkgever;
- Wanneer vanuit de arbodienst het vermoeden bestaat dat één of meerdere functies in aanmerking komen voor een aanstellingskeuring, bijvoorbeeld naar aanleiding van de resultaten van een RI&E, bedrijfsgewijze PAGO of bedrijfsbezoek;
- Na verzoek om informatie door werkgever zelf.

Bij een sollicitatieprocedure is vaak snelheid geboden. De arbodienst doet er goed aan om werkgevers te adviseren niet te wachten met het aanvragen van een schriftelijk advies bij de arbodienst omtrent een aanstellingskeuring tot het moment dat een sollicitatieprocedure dient te worden gestart. Het verdient de voorkeur om periodiek, bijvoorbeeld in combinatie met de RI&E, voor alle functies na te gaan of er sprake is van bijzondere functie-eisen. In samenwerking met de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) kan de werkgever hiervoor een algemeen beleid opstellen dat onderdeel uitmaakt van het arbobeleid in de organisatie.



**Aanvragen advies aanstellingskeuring > hoofdstuk 4: bladzijde 105**

### Schriftelijke informatie

Voor het schriftelijk informeren van de werkgever kan gebruik worden gemaakt van de algemene informatietekst zoals is opgenomen in **instrument 1** in het tweede deel van de Leidraad.

## STAP 2 INVENTARISATIE FUNCTIE-EISEN

### Doelstelling

Inventariseren van de functie-eisen op grond waarvan vastgesteld kan worden of er sprake is van bijzondere functie-eisen.

### Planning

Nadat de werkgever de arbodienst heeft verzocht om een schriftelijk advies te geven over de rechtmatigheid van een aanstellingskeuring voor één of meerdere functies, dienen allereerst de functie-eisen te worden geïnterviewd. Op basis van deze functie-eisen kan de arbodienst bepalen of er sprake is van bijzondere functie-eisen.

### Procedure

Achtereenvolgens worden de volgende acties ondernomen:

1. De arbodienst stuurt de werkgever voor iedere functie waarvoor een advies wordt gevraagd een apart exemplaar van het formulier 'Inventarisatie functie-eisen voor de aanstellingskeuring' tezamen met de schriftelijke invulinstructie (zie **instrumenten 2 en 3** in tweede deel van de leidraad).
2. Een medewerker van de organisatie, bij voorkeur de persoon die het meeste zicht heeft op de functie-eisen voor de betreffende functie, zoals een medewerker personeelszaken of arbozaken of de direct leidinggevende, vult het formulier in. Bij het invullen van het formulier kan deze persoon gebruik maken van aanvullende gegevens, zoals de RI&E-rapportage, functieomschrijvingen, branchegegevens, etc. Indien de werkgever hieraan behoefte heeft, kan hij de arbodienst om ondersteuning vragen bij het invullen van het formulier.
3. De werkgever stuurt het ingevulde formulier terug naar de arbodienst met eventueel aanvullende documentatie die voor de bedrijfsarts van belang kan zijn bij het beoordelen van het formulier (bijvoorbeeld schriftelijke functieomschrijving).

4. De arbodienst controleert of het formulier geheel en op juiste wijze is ingevuld. Indien de arbodienst twijfelt aan de juistheid van de informatie wordt hierover overlegd met de werkgever. Daar waar op het formulier 'weet niet' is aangekruist, wordt nagegaan of op basis van gegevens van de arbodienst dit alsnog kan worden aangevuld. Hiervoor kunnen de volgende bronnen worden geraadpleegd:

- Kennis/ervaring van professionals binnen de arbodienst;
- RI&E-gegevens;
- PAGO-gegevens;
- Aanvullend contact met werkgever/werkplekbezoek;
- Literatuur/branchegegevens.



**Inventarisatie functie-eisen > hoofdstuk 5: bladzijde 107**



**Aansprakelijkheid bij de aanstellingskeuring > hoofdstuk 13: bladzijde 130**

## STAP 3 VASTSTELLEN BIJZONDERE FUNCTIE-EISEN

### Doelstelling

Vaststellen of binnen de betreffende functie waarvoor het formulier 'Inventarisatie functie-eisen voor de aanstellingskeuring' is ingevuld er sprake is van bijzondere functie-eisen.

### Planning

Nadat de werkgever het ingevulde formulier 'Inventarisatie functie-eisen voor de aanstellingskeuring' heeft teruggestuurd aan de arbodienst, en dit door de arbodienst ook is gecontroleerd (zie stap 2), dient de arbodienst vast te stellen of er sprake is van bijzondere functie-eisen.

### Procedure

Achtereenvolgens worden de volgende acties ondernomen:

1. Voor een aantal functies, vooral in de publieke sector, zijn bij wet of in een besluit bindende regels vastgelegd over het uitvoeren van aanstellingskeuringen. Ook kunnen er bindende afspraken zijn gemaakt in CAO's of zijn er afspraken met de brancheorganisatie. De arbodienst dient na te gaan in hoeverre dit geldt voor de door de werkgever opgegeven functie en in hoeverre dit consequenties heeft voor de uitvoering van de aanstellingskeuring. De CAO afspraken en brancheafspraken over aanstellingskeuringen zijn nietig als deze niet voldoen aan de wettelijke eisen van de WMK en het Besluit aanstellingskeuringen.



**Bijzondere wet- en regelgeving > paragraaf 3.3: bladzijde 101**

2. Indien er geen wettelijke bepalingen gelden voor de functie, stelt de arbodienst aan de hand van de informatie op het formulier vast of er sprake is van bijzondere functie-eisen. Dit hoeft niet per definitie door een arts te worden uitgevoerd, maar kan ook door een andere werknemer van de arbodienst worden gedaan, mits deze voldoende kennis bezit over het betreffende bedrijf en de bij de functie behorende functie-eisen. Er is sprake van bijzondere functie-eisen indien aan de volgende criteria wordt voldaan:
  - a. Op het formulier is bij één of meer functie-eisen een categorie aangekruist die is gemarkeerd met een ◀. Bij deze categorie bestaat er (mogelijk) een verhoogd risico op aantasting van de gezondheid en/of veiligheid van de werknemer en/of van derden. De arbodienst dient in dit geval na te gaan of er ook daadwerkelijk sprake is van een bijzondere functie-eis. Hiervoor dient ter controle het antwoord te worden vergeleken

met de veelal uitgebreidere definitie van de bijzondere functie-eis zoals staat vermeld onder het kopje '*Criteria bijzondere functie-eis*' op de informatiesheets die zijn opgenomen onder **instrument 4** in het tweede deel van de Leidraad. De Leidraad geeft slechts een indicatie, het is uiteindelijk de arbodienst die, met inachtneming van de kennis die men heeft over het bedrijf en de functie, vaststelt of er daadwerkelijk sprake is van een bijzondere functie-eis.

- b. Als tweede criterium dient in de laatste categorie ('maatregelen') de antwoordmogelijkheid 'nee' te zijn aangekruist. De werkgever denkt niet dat door passende technische of organisatorische maatregelen de risico's behorende bij deze functie-eis kunnen worden verminderd. De arbodienst toetst hier marginaal of dit ook daadwerkelijk het geval is met inachtneming van de kennis die men heeft over het bedrijf en de functie en de stand van de wetenschap op dit terrein. Hierbij is het redelijkerwijsprincipe van toepassing. Indien hier 'ja' of 'weet niet' is aangekruist, dienen de volgende vragen te worden beantwoord door de arbodienst:
  - i. is het volgens de arbodienst mogelijk om met passende maatregelen het risico gerelateerd aan de functie-eis te verminderen tot een aanvaardbaar niveau waarbij niet meer aan het criterium van bijzondere functie-eis wordt voldaan: dat wil zeggen dat de functie-eis nu valt onder een categorie op het formulier die niet gemarkeerd is met een ◀
  - ii. kan implementatie van de maatregelen redelijkerwijs van de werkgever worden gevergd en kan dit ook op korte termijn worden gerealiseerd?

Om te kunnen spreken van een bijzondere functie-eis dient de arbodienst in ieder geval één of beide van bovenstaande vragen met 'nee' te beantwoorden. Het is mogelijk dat de werkgever aan het einde van het formulier bij 'opmerkingen' een ontbrekende functie-eis heeft geformuleerd. Een deskundige medewerker van de arbodienst dient volgens bovenstaande criteria vast te stellen of het een bijzonder functie-eis betreft.

3. Indien niet aan de bij punt 1 of 2 genoemde criteria wordt voldaan is het uitvoeren van een aanstellingskeuring wettelijk niet gerechtvaardigd. De arbodienst dient in deze situatie de werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte te stellen en een onderbouwing te geven van het advies.
4. Indien wel aan de bij punt 1 of 2 genoemde criteria wordt voldaan kan men doorgaan met stap 4 van de Leidraad.



**Vaststellen bijzondere functie-eisen > hoofdstuk 6: bladzijde 108**



**Vaststellen rechtmatigheid bij de aanstellingskeuring > hoofdstuk 8: bladzijde 116**



**Aansprakelijkheid bij de aanstellingskeuring > hoofdstuk 13: bladzijde 130**

## STAP 4 VASTSTELLEN INHOUD AANSTELLINGSKEURING

### Doelstelling

Vaststellen welke onderzoeksmethoden de aanstellingskeuring dient te omvatten, gelet op de in stap 3 vastgestelde bijzondere functie-eisen.

### Planning

Nadat de rechtmatigheid van een aanstellingskeuring is vastgesteld, is het mogelijk om de inhoud vast te stellen. Deze wordt afgeleid uit de vastgestelde bijzondere functie-eisen (zie stap 3), waarbij tevens eventuele wettelijke verplichtingen voor de beroepsgroep in acht worden genomen (zie stap 3).

### Procedure

Achtereenvolgens worden de volgende acties ondernomen:

1. Op basis van de geconstateerde bijzondere functie-eisen formuleert de arbodienst, bij voorkeur in de persoon van een arts met kennis van zaken, de voor de betreffende functie geldende bijzondere belastbaarheidseisen. Deze staan geformuleerd onder het kopje '*Bijzondere belastbaarheidseisen*' op de informatiesheets die zijn opgenomen onder **instrument 4** in het tweede deel van de Leidraad.
2. Bij de geformuleerde bijzondere belastbaarheidseisen selecteert de arbodienst de bijpassende onderzoeksmethoden. Deze staan geformuleerd onder de kopjes '*Onderzoeksvragen*' en '*Onderzoeksmethoden*' op de informatiesheets onder **instrument 4**. Het betreft hier zowel specifieke gezondheidsvragen, alsmede elementen van fysisch-diagnostisch, biometrisch, functie- en laboratoriumonderzoek.
3. Indien het toepassen van de beschikbare onderzoeksmethoden een onevenredige inbreuk betekent op de persoonlijke levenssfeer van de keurling, of het te verwachten belang voor de werkgever niet opweegt tegen de risico's daarvan voor de keurling, of voor de keurling een onevenredige zware belasting met zich meebrengt, mogen deze onderzoeksmethoden niet worden toegepast. Indien geen alternatieve methoden voor handen zijn is het uitvoeren van een aanstellingskeuring wettelijk niet gerechtvaardigd (art. 3 WMK). De arbodienst dient in deze situatie de werkgever schriftelijk te informeren dat het niet is toegestaan om voor de betreffende functie een aanstellingskeuring uit te voeren en daarbij een onderbouwing te geven van dit advies.

4. Indien de onderzoeksmethoden voldoen aan de wettelijke eisen zoals opgenomen onder punt 3, stelt de arbodienst een schriftelijke adviesrapportage voor de werkgever op waarin een positief advies wordt gegeven voor de uitvoering van de aanstellingskeuring. Daarnaast dienen de volgende punten te worden vermeld:
  - a. Doel van de aanstellingskeuring.
  - b. Een opsomming van de bijzondere functie-eisen en van toepassing zijnde bijzondere belastbaarheidseisen.
  - c. De op grond van de belastbaarheidseisen geselecteerde onderzoeksmethoden.

Aanvullend kan de arbodienst in de rapportage eventueel de kosten vermelden welke zijn gerelateerd aan de voorgestelde inhoud van de aanstellingskeuring, en de werkgever wijzen op het vragen van instemming bij de personeelsvertegenwoordiging (OR of PVT) voor het laten uitvoeren van de aanstellingskeuring. Daarnaast dient de werkgever te worden gewezen op de te volgen procedure indien deze besluit een aanstellingskeuring te laten uitvoeren (zie stap 5, punt 1). Een copie van de brief wordt door de arbodienst aan de personeelsvertegenwoordiging (OR of PVT) gestuurd.

5. De werkgever beslist uiteindelijk of de aanstellingskeuring wordt uitgevoerd. Voor functies die bijzondere functie-eisen bevatten, en waardoor een aanstellingskeuring dus gerechtvaardigd is, is het namelijk niet verplicht dat een aanstellingskeuring ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd (tenzij het een wettelijke verplichting betreft zoals voor duikers). De keuze is aan de werkgever, na instemming van de personeelsvertegenwoordiging (OR of PVT). De werkgever informeert vervolgens de arbodienst over zijn beslissing.



**Vaststellen inhoud aanstellingskeuring > hoofdstuk 7: bladzijde 111**



**Vaststellen rechtmatigheid aanstellingskeuring > hoofdstuk 8: bladzijde 116**

## STAP 5 UITVOERING AANSTELLINGSKEURING

### Doelstelling

De keurling onderwerpen aan de in stap 4 geselecteerde onderzoeksmethoden, teneinde (in stap 6) te kunnen vaststellen of hij aan de geformuleerde bijzondere belastbaarheidseisen voldoet.

### Planning

Nadat de arbodienst de werkgever heeft geïnformeerd over doel en inhoud van de aanstellingskeuring, en de werkgever positief heeft beslist over de uitvoering daarvan, kan de keuring plaatsvinden.

### Procedure

Achtereenvolgens worden de volgende acties ondernomen:

1. De werkgever geeft de arbodienst opdracht om de aspirant-werknemer schriftelijk uit te nodigen voor een keuring. De werkgever informeert de keurling dat de aanstellingskeuring zal plaatsvinden en geeft tevens informatie over doel en inhoud van de keuring op basis van de adviesrapportage van de arbodienst. Tevens stuurt de werkgever een algemene informatiefolder mee met betrekking tot de aanstellingskeuring, waarin onder meer de rechten van de keurling zijn verwoord. De tekst voor deze folder is opgenomen onder **instrument 5** in het tweede deel van de Leidraad en kan eventueel ter beschikking worden gesteld door de arbodienst.
2. De arbodienst nodigt vervolgens de keurling uit voor de aanstellingskeuring, onder vermelding van tijdstip en locatie van de keuring.
3. De aanstellingskeuring wordt uitgevoerd door een aan een gecertificeerde arbodienst verbonden arts met voldoende kennis en vaardigheden om te kunnen beoordelen of de keurling voldoet aan de bijzondere belastbaarheidseisen die de functie met zich meebrengt. Een geregistreerd bedrijfsarts voldoet aan deze eisen op het gebied van deskundigheid.



4. De uitvoering van de aanstellingskeuring bestaat uit de volgende onderdelen:
- a. Een inleidend gesprek waarin achtereenvolgens aan de orde komt:
    - i. Een toelichting op het doel en de inhoud van de keuring zoals staat vermeld in de adviesrapportage aan de werkgever;
    - ii. Een toelichting over de mogelijke uitslagen van de keuring;
    - iii. Een toelichting op de rechten van de keurling (zie tabel 2);
    - iv. Een check of de keurling de informatie heeft begrepen, desgewenst gevolgd door het ondertekenen van een informed consent.
  - b. De keurend arts stelt de geselecteerde gezondheidsvragen en noteert de antwoorden van de keurling.
  - c. De keurend arts voert de eventueel geselecteerde fysisch-diagnostische-, biometrische-, en eventueel ook functie-onderzoeken uit; de biometrische- en functie-onderzoeken kan hij door andere medewerkers van de arbodienst laten uitvoeren.
  - d. De keurend arts zorgt ervoor dat eventueel geïndiceerd ander functie-onderzoek of laboratoriumonderzoek plaatsvindt.
  - e. In een afsluitend gesprek informeert de keurend arts de keurling over de (procedure rond) de uitslag (zie stap 7).



**Uitvoering aanstellingskeuring > hoofdstuk 9: bladzijde 118**



**Aansprakelijkheid bij de aanstellingskeuring > hoofdstuk 13: bladzijde 130**

## STAP 6 VASTSTELLEN KEURINGSUITSLAG

### Doelstelling

Vaststellen of de keurling aan de in stap 4 geformuleerde bijzondere belastbaarheidseisen voldoet.

### Planning

Nadat de aanstellingskeuring is uitgevoerd en de resultaten van alle uitgevoerde onderzoeken zijn verzameld, kan de keuringsarts de keuringsuitslag vaststellen.

### Procedure

Achtereenvolgens worden de volgende acties ondernomen:

1. De arbodienst verzamelt de resultaten van de onderzoeken die in het kader van de aanstellingskeuring zijn verricht.
2. De keurend arts toetst de onderzoeksresultaten aan de bijzondere belastbaarheidseisen die gelden voor de betreffende bijzondere functie-eisen. Deze belastbaarheidseisen staan vermeld onder het kopje '*Bijzondere belastbaarheidseisen*' op de informatiesheets die zijn opgenomen onder **instrument 4** in het tweede deel van de Leidraad. De bijzondere belastbaarheidseisen zijn zo scherp mogelijk geformuleerd. Ingeval het normen of grenswaarden betreft die in een getal zijn uitgedrukt is de toetsing relatief eenvoudig. De keurling voldoet wel of niet aan de norm. Ook indien de afwezigheid van een bepaalde toestand wordt vereist (bijvoorbeeld 'geen chronisch recidiverend handeczeem') zal de toetsing weinig problemen opleveren. Er kan evenwel twijfel ontstaan indien een enkele onderzoeksvraag bevestigend (in de zin dat een klacht of een medische toestand wordt gemeld) is beantwoord. In het algemeen geldt dat een positief beantwoorde onderzoeksvraag op zichzelf geen basis biedt om te kunnen concluderen dat de keurling niet voldoet aan de bijzondere belastbaarheidseisen. Het positieve antwoord is hoogstens te beschouwen als een signaal dat er een probleem met de bijzondere belastbaarheidseisen kan zijn. Daartoe is meer informatie nodig. De keurend arts stelt naar aanleiding van een positief antwoord nadere aanvullende vragen aan de keurling. Zo wordt duidelijk welk gewicht aan het positieve antwoord moet worden gegeven. De uiteindelijke toetsing vindt plaats in het licht van de antwoorden op de andere vragen en de resultaten van de toegepaste onderzoeksmethoden.

3. Indien de keurling aan de op de informatiesheets vermelde bijzondere belastbaarheidseisen voldoet, luidt de keuringsuitslag *geschikt*: de keurling is geschikt voor de functie.
4. Indien de keurling niet voldoet aan één of meer van de op de informatiesheets vermelde bijzondere belastbaarheidseisen, luidt de keuringsuitslag *ongeschikt*: de keurling dient als ongeschikt voor de functie te worden beschouwd, tenzij de keurend arts op grond van professionele afwegingen tot een andere keuringsuitslag komt. In dat laatste geval overlegt hij met één of meer collega's binnen de arbodienst.
5. In twijfelgevallen overlegt de keurend arts met één of meer collega's binnen de arbodienst. Uit dit overleg kan het wenselijk of noodzakelijk blijken om aanvullend onderzoek uit te voeren.
6. Eventueel wenselijk of noodzakelijk onderzoek wordt zo spoedig mogelijk uitgevoerd.
7. In bijzondere gevallen kan de keuringsuitslag luiden: *geschikt onder voorwaarden*. Hiermee wordt bedoeld dat er geen medische bezwaren tegen aanstelling van de keurling zijn mits bepaalde maatregelen worden getroffen. Deze maatregelen kunnen enerzijds gericht zijn op het reduceren van de belasting van de functie-eisen. Anderzijds kunnen zij ook betrekking hebben op verbetering van de belastbaarheid van de keurling, bijvoorbeeld indien deze door een training/behandeling binnen afzienbare tijd op het vereiste niveau kan worden gebracht.



**Vaststellen en mededelen keuringsuitslag > hoofdstuk 10: bladzijde 122**

## STAP 7 INFORMEREN OVER KEURINGSUITSLAG

### Doelstelling

Informereren van de keurling en de werkgever over de keuringsuitslag zoals is vastgesteld in stap 6.

### Planning

Nadat de keuringsuitslag is bepaald, deelt de keurend arts deze mee aan de keurling, en met diens instemming aan de werkgever.

### Procedure

Afhankelijk van het tijdstip waarop de keuringsuitslag bekend is kunnen de volgende acties worden ondernomen:

1. Keuringsuitslag is *direct aan het einde* van de keuring bekend.
  - a. Uitslag *geschikt*: de keurend arts maakt de uitslag meteen bekend aan de keurling en vraagt toestemming aan de keurling om de uitslag door te mogen geven aan de werkgever. In principe mag de keurling hier één week over nadenken. Afsproken kan worden dat wanneer de keurling niet binnen de gestelde termijn van één week reageert, de uitslag alsnog schriftelijk bekend wordt gemaakt aan de werkgever. Hiervan maakt de keurend arts een notitie in het keuringsdossier.
  - b. Bij de uitslag *ongeschikt* of *geschikt onder voorwaarden* licht de keurend arts de uitslag nader toe. Bij de uitslag *geschikt onder voorwaarden* wordt aangegeven om welke voorwaarden het gaat en welke mededelingen hierover aan de werkgever zullen worden gedaan. De keurend arts dient de keurling er op te wijzen dat deze informatie de werkgever mogelijk indirect informatie verschaft over de medische beperkingen van de keurling. Vervolgens wordt de keurling gewezen op zijn rechten aangaande een onafhankelijke herkeuring. De keurling dient binnen een week de herkeuring aan te vragen bij de keurend arts of bij de arbodienst. Indien de werknemer geen herkeuring verlangt, vraagt de keurend arts toestemming aan de keurling om de uitslag door te mogen geven aan de werkgever. De keurling heeft de mogelijkheid om dit te weigeren. Hij kan in dat geval de werkgever berichten dat hij zich uit de sollicitatieprocedure terugtrekt. Ook hiervoor wordt, indien gewenst, één week bedenktijd gegeven. Afsproken kan worden dat wanneer de keurling niet binnen de gestelde termijn van één week reageert, de keurend arts de uitslag alsnog schriftelijk bekend maakt aan de werkgever. Deze afspraken worden genoteerd in het keuringsdossier.

2. Keuringsuitslag is pas *enkele dagen na* de keuring bekend.
  - a. Indien de uitslag niet aan het einde van de keuring bekend is, bijvoorbeeld doordat nog dient te worden gewacht op de uitslag van één of meerdere onderzoeken, informeert de keurend arts de keurling over de procedure rond de uitslag en de termijn waarop de uitslag naar verwachting bekend zal zijn.
  - b. De keurend arts geeft aan dat de keurling schriftelijk of telefonisch zal worden geïnformeerd over de keuringsuitslag.
  - c. Afhankelijk van de uitslag van de keuring wordt vervolgens de procedure gevolgd zoals is opgenomen onder het eerder genoemde punt 1a of 1b.
3. Indien de keurling uiteindelijk geen bezwaar heeft tegen het bekendmaken van de keuringsuitslag aan de werkgever en geen herkeuring verlangt, bericht de arbodienst de werkgever schriftelijk over de keuringsuitslag. Deze blijft beperkt tot de mededeling: *geschikt, ongeschikt of geschikt onder voorwaarden*, waarbij in het laatste geval wordt aangegeven welke maatregelen dienen te worden getroffen.
4. Wanneer de sollicitatieprocedure is afgerond worden de keuringsgegevens na een half jaar vernietigd. De gegevens mogen volgens de WMK in de tussentijd niet aan derden ter beschikking worden gesteld voor andere doeleinden.

-  **Vaststellen en mededelen keuringsuitslag > hoofdstuk 10: bladzijde 122**
-  **Herkeuring > hoofdstuk 11:bladzijde 126**
-  **Verwerken van keuringsgegevens > hoofdstuk 12: bladzijde 128**
-  **Aansprakelijkheid bij de aanstellingskeuring > hoofdstuk 13: bladzijde 130**
-  **Klachtenprocedure > hoofdstuk 14: bladzijde 132**



**INSTRUMENTEN**





## Toepassing

De onderstaande informatietekst kan worden gebruikt om werkgevers schriftelijk te informeren over doel, criteria en procedure met betrekking tot de aanstellingskeuring (zie stap 1 Leidraad).

Een elektronische versie van de tekst kan worden gedownload van internet:

[www.nvab-online.nl](http://www.nvab-online.nl).

## Tekst: Informatie over aanstellingskeuringen

### *Wettelijk kader aanstellingskeuringen*

De Wet op de medische keuringen (WMK) en het Besluit aanstellingskeuringen stellen beperkingen aan het stellen van vragen over de gezondheidstoestand en het verrichten van medisch onderzoek in verband met het aangaan (of wijzigen) van een arbeidsverhouding. Zo is het niet meer bij alle functies toegestaan om een aanstellingskeuring uit te voeren.

### *Wanneer mag een aanstellingskeuring wel worden afgenomen?*

Aanstellingskeuringen mogen alleen nog worden verricht, als het voor het vervullen van de functie noodzakelijk is dat de werknemer aan bepaalde medische eisen voldoet. Het voldoen aan bepaalde medische eisen is alleen noodzakelijk wanneer het verrichten van de functie risico's met zich meebrengt voor de gezondheid of de veiligheid van de werknemer en/of van derden. Dit geldt maar voor een beperkt aantal functies. Daarnaast geldt dat deze risico's niet kunnen worden verminderd of weggenomen met gangbare maatregelen. Aanstellingskeuringen kunnen dus pas worden uitgevoerd als er ondanks een goed arbeidsomstandighedenbeleid toch nog risico's aan de functie zijn verbonden die niet kunnen worden weggenomen.

### *Is een aanstellingskeuring verplicht?*

Het uitvoeren van een aanstellingskeuring is niet verplicht, behoudens voor enkele functies waarover de arbodienst u kan informeren. Het is uiteindelijk de beslissing van de werkgever om een aanstellingskeuring te laten uitvoeren.

### *Wat is het nut van een aanstellingskeuring?*

Door het uitvoeren van een aanstellingskeuring heeft u er als werkgever zicht op of de kandidaat die u wilt aanstellen voor de functie, naast alle andere geschiktheideisen, ook medisch geschikt is om de functie gezond en veilig te kunnen vervullen. Daarnaast dient de keuring voor de kandidaat werknemer als een check of hij aan de belastingseisen van de functie kan voldoen. Een aanstellingskeuring is dus zowel in het belang van de werkgever als van de kandidaat werknemer!

*Op welk moment kan ik een aanstellingskeuring afnemen?*

Het moment van afname van een aanstellingskeuring is aan strikte regels gebonden. Indien u voornemens bent om een nieuwe werknemer aan te nemen, bent u verplicht om in de werving al te melden dat een aanstellingskeuring deel uitmaakt van de procedure. Nadat u alle kandidaten heeft beoordeeld op geschiktheid voor de functie en een keuze heeft gemaakt voor één kandidaat, mag u deze uitnodigen voor een aanstellingskeuring. De uitslag van een aanstellingskeuring mag u dus nooit laten meewegen voor het maken van een keuze tussen meerdere kandidaten. Een aanstellingskeuring is géén selectie-instrument!

*Wat moet ik doen wanneer ik een aanstellingskeuring wil laten afnemen?*

Indien u een aanstellingskeuring wilt laten uitvoeren aan het einde van een sollicitatieprocedure, bent u wettelijk verplicht om voorafgaand aan deze procedure aan de arbodienst schriftelijk een onafhankelijk advies te vragen over de rechtmatigheid van de aanstellingskeuring en doel en inhoud van de keuring. U dient hiervoor contact op te nemen met de arbodienst. De arbodienst zal u dan een formulier opsturen voor het inventariseren van de functie-eisen dat uiteindelijk zal worden beoordeeld door de arbodienst. U ontvangt dan een schriftelijk advies of het toegestaan is om voor de betreffende functie een aanstellingskeuring uit te voeren en wat het doel en de inhoud van de keuring zal zijn. Vervolgens kunt u de sollicitatieprocedure in gang zetten. Het verdient echter de voorkeur om in samenspraak met de personeelsvertegenwoordiging (OR of PVT) een meer gestructureerd beleid op te zetten ten aanzien van de aanstellingskeuringen. Bij de arbodienst kunt u bijvoorbeeld periodiek voor alle functies een advies aanvragen of een aanstellingskeuring gerechtvaardigd is. Dit maakt dat u in de toekomst sneller de sollicitatieprocedure kunt opstarten zonder te hoeven wachten op het advies van de arbodienst.

*Keuring*

Indien u een positief advies heeft van de arbodienst om een aanstellingskeuring te mogen uitvoeren en u heeft een kandidaat geselecteerd, zal deze worden uitgenodigd voor een aanstellingskeuring bij de arbodienst. Dit is nog voor het tekenen van de arbeidsovereenkomst. Zowel de kandidaat als werkgever ontvangen na afloop de uitslag van de keuring. U krijgt alleen te horen van de arbodienst of de werknemer *geschikt*, *ongeschikt* of *geschikt onder voorwaarden* is voor de functie. In geval van *geschiktheid onder voorwaarden* zullen de voorwaarden door de arbodienst worden omschreven. Aanvullende medische informatie mag door de arbodienst vanuit privacyoogpunt niet aan u worden verstrekt. Indien de uitslag *geschikt* luidt dient u de werknemer aan te nemen. Bij het oordeel *ongeschikt* hoeft u de werknemer niet aan te nemen. Bij het oordeel *geschikt onder voorwaarden* dient u er op te letten dat u bij het afwijzen van een sollicitant niet in strijd handelt met de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Op grond van deze wet dient de werkgever doeltreffende aanpassingen te verschaffen, tenzij deze voor hem een onevenredige belasting vormen. De werknemer dient dan wel om zo een aanpassing te verzoeken. Meer informatie over deze wet vindt u op de website van het ministerie van VWS: [www.minvws.nl](http://www.minvws.nl).

*Meer vragen?*

Indien u naar aanleiding van deze tekst nog vragen heeft verzoeken wij u contact op te nemen met de arbodienst.



**INSTRUMENT 2****TEKST INSTRUCTIES BIJ FORMULIER  
INVENTARISATIE FUNCTIE-EISEN VOOR DE  
AANSTELLINGSKEURING****Toepassing**

De onderstaande instructietekst dient te worden meegestuurd met het formulier 'Inventarisatie functie-eisen voor de aanstellingskeuring' zoals is opgenomen als **instrument 3** en dient als handleiding voor het op juiste wijze invullen van het formulier (zie stap 2 Leidraad). Een elektronische versie van de tekst kan worden gedownload van internet: [www.nvab-online.nl](http://www.nvab-online.nl).

**Tekst: Instructies bij formulier inventarisatie functie-eisen voor de aanstellingskeuring***Formulier*

Via de arbodienst heeft u een formulier ontvangen voor het inventariseren van de functie-eisen voor de aanstellingskeuring. U wordt verzocht om dit formulier zorgvuldig in te vullen en te retourneren aan de arbodienst. Op basis van de informatie op dit formulier zal de arbodienst nagaan of voor de functie waarvoor het formulier is ingevuld het is toegestaan om een aanstellingskeuring te verrichten. De wetgeving stelt namelijk dat een aanstellingskeuring niet standaard voor alle functies mag worden uitgevoerd.

*Invulinstructies*

Geadviseerd wordt om het formulier te laten invullen door die persoon in uw organisatie die het meeste zicht heeft op de functie-eisen in de betreffende functie. Bij kleinere organisaties zal dit veelal iemand vanuit het management/leiding zijn. Bij grotere organisaties valt te denken aan een medewerker personeelszaken of arbozaken. Bij het invullen van het formulier dient rekening te worden gehouden met de volgende punten:

- Voor iedere functiegroep dient een apart formulier te worden ingevuld;
- Op het formulier vult u eerst de naam van de functie in waar het om gaat, alsmede uw eigen naam (of de naam van degene die het formulier invult), en de datum;
- Vervolgens kruist u bij alle negentien functie-eisen de mate aan waarin de betreffende functie-eis voorkomt in de functie, dan wel van belang is (eerste kolom met antwoordhokjes);

- Voor iedere functie-eis vult u vervolgens in of u denkt dat deze functie-eis zou kunnen worden verminderd of geheel worden weggenomen met passende maatregelen/aanpassingen (tweede kolom met antwoordhokjes). Hierbij valt te denken aan:
  - a. Organisatorische maatregelen, zoals het aanpassen van de functie-inhoud, of organisatie van het werk.
  - b. Technische maatregelen, zoals het aanschaffen van ergonomische hulpmiddelen en andere aanpassingen aan de werkplek.
  - c. Gedragmatige maatregelen, zoals het trainen van werknemers.

Indien de functie-eis in de functie in zijn geheel niet voorkomt, kruist u hier 'niet van toepassing' aan.

Indien u bij het invullen van het formulier twijfelt, raden wij u aan om hierover in overleg te treden met de arbodienst of dit aan te geven op het formulier ('weet niet'). Indien in uw organisatie recent een risico-inventarisatie- en evaluatie (RI&E) is afgenomen, kunnen de gegevens hiervan u wellicht ondersteuning bieden bij het invullen van het formulier. Ook andere gegevens zoals functieomschrijvingen of branchegegevens kunnen u wellicht helpen. Indien binnen het bedrijf een schriftelijke functieomschrijving van de betreffende functie bestaat, wordt u verzocht deze ter informatie mee te sturen. Aan het einde van het formulier is ruimte voor opmerkingen of voor het aangeven van functie-eisen die ontbreken op het formulier en volgens u een ook specifiek gezondheids- en/of veiligheidsrisico met zich meebrengen waarmee rekening dient te worden gehouden bij de aanstellingskeuring.

#### *Beoordeling formulier*

Nadat u het ingevulde formulier heeft opgestuurd, zal dit door de arbodienst worden beoordeeld op basis van de wettelijke bepalingen die gelden voor de aanstellingskeuringen. U ontvangt dan van de arbodienst een schriftelijk en onafhankelijk advies over de rechtmatigheid van een aanstellingskeuring voor deze functie. Indien een aanstellingskeuring is toegestaan, ontvangt u bij het advies eveneens een omschrijving van het doel en inhoud van de keuring. Pas nadat u het advies heeft ontvangen en instemming heeft verkregen van de personeelsvertegenwoordiging voor het uitvoeren van een aanstellingskeuring (OR of PVT), kunt u een eventuele sollicitatieprocedure opstarten voor het werven van een kandidaat voor de betreffende functie.

#### *Meer vragen?*

Indien u naar aanleiding van deze tekst of het formulier nog vragen heeft verzoeken wij u contact op te nemen met de arbodienst.

**INSTRUMENT 3****FORMULIER INVENTARISATIE FUNCTIE-EISEN  
VOOR DE AANSTELLINGSKEURING****Toepassing**

De arbodienst dient het onderstaande formulier aan de werkgever te sturen, tezamen met de instructie bij het formulier zoals opgenomen als **instrument 2**. Een elektronische versie van de tekst kan worden gedownload van internet: [www.nvab-online.nl](http://www.nvab-online.nl).

## Formulier inventarisatie functie-eisen voor de aanstellingskeuring

Functie: \_\_\_\_\_

Opgesteld door: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_

Indien er een schriftelijke functieomschrijving bestaat van de op dit formulier beschreven functie (bijvoorbeeld opgenomen in het bedrijfsreglement of de CAO), wordt u verzocht hiervan een kopie mee te sturen aan de arbodienst tezamen met dit formulier.

Omschrijving van voorkomende functie-eisen binnen de functie	<i>Denkt u dat door technische of organisatorische maatregelen deze functie-eis kan worden verminderd of geheel worden weggenomen?</i>
1. Moet er tijdens het werk worden gelopen? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> nee, komt niet voor</li> <li><input type="checkbox"/> ja, gemiddeld &lt; 1 uur per dag in totaal</li> <li><input type="checkbox"/> ja, gemiddeld 1-6 uur per dag in totaal</li> <li><input type="checkbox"/> ja, gemiddeld &gt; 6 uur per dag in totaal ◀</li> <li><input type="checkbox"/> ja, gemiddeld &gt; 1 uur per dag over zwaar terrein ◀</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ja</li> <li><input type="checkbox"/> nee</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> <li><input type="checkbox"/> niet van toepassing</li> </ul>
2. Moet er tijdens het werk worden geklauterd of geklommen (b.v. op ladder of dak)? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> nee, nooit</li> <li><input type="checkbox"/> de kans hierop is aanwezig ◀</li> <li><input type="checkbox"/> ja, soms ◀</li> <li><input type="checkbox"/> ja, vaak ◀</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ja</li> <li><input type="checkbox"/> nee</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> <li><input type="checkbox"/> niet van toepassing</li> </ul>
3. Moet er tijdens het werk worden gehurkt, geknield of gekropen? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> nee, komt niet voor</li> <li><input type="checkbox"/> ja, gemiddeld &lt; 5 minuten per dag in totaal</li> <li><input type="checkbox"/> ja, gemiddeld 5-14 minuten per dag in totaal</li> <li><input type="checkbox"/> ja, gemiddeld ≥ 15 minuten per dag in totaal ◀</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ja</li> <li><input type="checkbox"/> nee</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> <li><input type="checkbox"/> niet van toepassing</li> </ul>
4. Moeten er tijdens het werk lasten worden getild van meer dan 20 kilo? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> nee, komt niet voor</li> <li><input type="checkbox"/> ja, gemiddeld &lt; 5 keer per dag</li> <li><input type="checkbox"/> ja, gemiddeld 5-14 keer per dag</li> <li><input type="checkbox"/> ja, gemiddeld ≥ 15 keer per dag ◀</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ja</li> <li><input type="checkbox"/> nee</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> <li><input type="checkbox"/> niet van toepassing</li> </ul>
5. Moet de werknemer tijdens het werk zich zwaar lichamelijk inspannen, of zware spierarbeid verrichten? (b.v. grondwerker) <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> nee, nooit</li> <li><input type="checkbox"/> de kans hierop is aanwezig ◀</li> <li><input type="checkbox"/> ja, soms ◀</li> <li><input type="checkbox"/> ja, vaak ◀</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ja</li> <li><input type="checkbox"/> nee</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> <li><input type="checkbox"/> niet van toepassing</li> </ul>
6. Moet er worden gewerkt in gebogen en gedraaide houding van de rug? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> nee, komt niet voor</li> <li><input type="checkbox"/> ja, gemiddeld &lt; 10 minuten per dag in totaal</li> <li><input type="checkbox"/> ja, gemiddeld 10-24 minuten per dag in totaal</li> <li><input type="checkbox"/> ja, gemiddeld ≥ 25 minuten per dag in totaal ◀</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ja</li> <li><input type="checkbox"/> nee</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> <li><input type="checkbox"/> niet van toepassing</li> </ul>



<b>Omschrijving van voorkomende functie-eisen binnen de functie</b>	<b>Denkt u dat door technische of organisatorische maatregelen deze functie-eis kan worden verminderd of geheel worden weggenomen?</b>
7. Moet er worden gewerkt met de armen op of boven schouderhoogte?	<input type="checkbox"/> nee, komt niet voor <input type="checkbox"/> ja, gemiddeld < 30 minuten per dag in totaal <input type="checkbox"/> ja, gemiddeld 30-60 minuten per dag in totaal <input type="checkbox"/> ja, gemiddeld > 60 minuten per dag in totaal ◀ <input type="checkbox"/> weet niet
8. Is het noodzakelijk dat de werknemer goed kan zien op afstand, ook 'in de ooghoeken', omdat er anders een ongeval kan plaatsvinden? (b.v. chauffeur)	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> weet niet <input type="checkbox"/> niet van toepassing
9. Is het noodzakelijk dat de werknemer scherp kan zien dichtbij, omdat er anders een ongeval kan plaatsvinden? (b.v. machinebankwerker)	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> weet niet <input type="checkbox"/> niet van toepassing
10. Is het noodzakelijk dat de werknemer kleuren kan zien en kan onderscheiden, omdat er anders een ongeval kan plaatsvinden? (b.v. elektricien)	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> weet niet <input type="checkbox"/> niet van toepassing
11. Is het noodzakelijk dat de werknemer goed kan horen, omdat er anders een ongeval kan plaatsvinden? (b.v. horen van alarmsignaal)	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> weet niet <input type="checkbox"/> niet van toepassing
12. Moet er tijdens het werk worden gereden in grote (trillende) voertuigen zoals een heftruck, vrachtwagen, tractor, grondverzet-machine etc.?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> weet niet <input type="checkbox"/> niet van toepassing
13. Moet er worden gewerkt met trillend handgereedschap zoals motorzagen, sloophamers, pneumatische boren etc?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> weet niet <input type="checkbox"/> niet van toepassing

<b>Omschrijving van voorkomende functie-eisen binnen de functie</b>	<b>Denkt u dat door technische of organisatorische maatregelen deze functie-eis kan worden verminderd of geheel worden weggenomen?</b>
14. Wordt de werknemer tijdens het werk blootgesteld aan ioniserende straling? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> nee, nooit</li> <li><input type="checkbox"/> ja, lage blootstelling (zogenaamde type B-werknemer Besluit stralingsbescherming)</li> <li><input type="checkbox"/> ja, hoge blootstelling (zogenaamde type A-werknemer Besluit stralingsbescherming) ◀</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ja</li> <li><input type="checkbox"/> nee</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> <li><input type="checkbox"/> niet van toepassing</li> </ul>
15. Moet de werknemer gedurende zijn werk een verhoogde staat van waakzaamheid kunnen handhaven, omdat er anders een ongeval kan plaatsvinden? (b.v. touringcarchauffeur) <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> nee, niet noodzakelijk</li> <li><input type="checkbox"/> ja, noodzakelijk ◀</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ja</li> <li><input type="checkbox"/> nee</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> <li><input type="checkbox"/> niet van toepassing</li> </ul>
16. Komt de huid van de werknemer tijdens het werk in aanraking met vaste of vloeibare stoffen die schadelijk zijn voor de gezondheid? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> nee, nooit</li> <li><input type="checkbox"/> de kans hierop is aanwezig ◀</li> <li><input type="checkbox"/> ja, soms ◀</li> <li><input type="checkbox"/> ja, vaak ◀</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ja</li> <li><input type="checkbox"/> nee</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> <li><input type="checkbox"/> niet van toepassing</li> </ul>
17. Ademt de werknemer tijdens het werk stoffen, rook, gas of dampen in die schadelijk zijn voor de gezondheid? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> nee, nooit</li> <li><input type="checkbox"/> de kans hierop is aanwezig ◀</li> <li><input type="checkbox"/> ja, soms ◀</li> <li><input type="checkbox"/> ja, vaak ◀</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ja</li> <li><input type="checkbox"/> nee</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> <li><input type="checkbox"/> niet van toepassing</li> </ul>
18. Komt de huid van de werknemer tijdens het werk in aanraking met voedingsstoffen, producten of andere personen, waardoor mensen direct of indirect kunnen worden besmet wanneer de werknemer een ziekte heeft? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> nee, nooit</li> <li><input type="checkbox"/> de kans hierop is aanwezig ◀</li> <li><input type="checkbox"/> ja, soms ◀</li> <li><input type="checkbox"/> ja, vaak ◀</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ja</li> <li><input type="checkbox"/> nee</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> <li><input type="checkbox"/> niet van toepassing</li> </ul>
19. Komen afscheidingsproducten (b.v. uitgedemde lucht of speeksel) of lichaamsvloeistoffen (b.v. bloed) van de werknemer tijdens het werk in aanraking met voedingsstoffen, producten of andere personen, waardoor mensen direct of indirect kunnen worden besmet wanneer de werknemer een ziekte heeft? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> nee, nooit</li> <li><input type="checkbox"/> de kans hierop is aanwezig ◀</li> <li><input type="checkbox"/> ja, soms ◀</li> <li><input type="checkbox"/> ja, vaak ◀</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ja</li> <li><input type="checkbox"/> nee</li> <li><input type="checkbox"/> weet niet</li> <li><input type="checkbox"/> niet van toepassing</li> </ul>

***Ruimte voor Opmerkingen***

- *Toelichting op antwoorden die u heeft gegeven op bovenstaande vragen*
- *Omschrijven van aanvullende functie-eisen die volgens u ontbreken op het formulier en volgens u ook een specifiek gezondheids- en/of veiligheidsrisico met zich meebrengen waarmee rekening dient te worden gehouden bij de aanstellingskeuring.*



**INSTRUMENT 4****INFORMATIESHEETS BIJZONDERE FUNCTIE-EISEN****Lijst van bijzondere functie-eisen**

Voor de onderstaande lijst van 19 bijzondere functie-eisen zijn in dit deel informatiesheets opgenomen waarop voor iedere bijzondere functie-eis informatie wordt gegeven over: criteria bijzondere functie-eis, potentiële gezondheids- en/of veiligheidsrisico's, potentiële maatregelen voor reductie van gezondheids- en/of veiligheidsrisico's, bijzondere belastbaarheidseisen, onderzoeksvragen en onderzoeksmethoden. Bij het onderdeel 'onderzoeksmethoden' staan noten (tussen vierkante haken) die verwijzen naar de literatuurlijst op bladzijde 79. Deze literatuur kan worden geraadpleegd voor de uitvoering van het onderzoek. De informatiesheets betreffen de volgende bijzondere functie-eisen:

1. Lopen
2. Klauteren en klimmen
3. Hurken, knielen en/of kruipen
4. Tillen van lasten
5. Energetische belasting
6. Werken in gebogen en gedraaide houding van de rug
7. Werken met de armen boven schouderhoogte
8. Scherp zien op afstand
9. Scherp zien dichtbij
10. Kleuren zien en onderscheiden
11. Horen
12. Rijden op trillende voertuigen (lichaamstrillingen)
13. Werken met trillend handgereedschap
14. Ioniserende straling
15. Verhoogde waakzaamheid en oordeelsvermogen
16. Blootstelling van huid van werknemer aan vaste of vloeibare stoffen
17. Blootstelling van luchtwegen en longen van werknemer aan stof, rook gas of dampen
18. Contact van huid van werknemer met voedingsstoffen, producten of andere personen
19. Contact van afscheidingsproducten of lichaamsvloeistoffen van werknemer met voedingsstoffen, producten of andere personen

 **Definities > hoofdstuk 2: bladzijde 87**

 **Vaststellen bijzondere functie-eisen > hoofdstuk 6: bladzijde 108**

<b>1. LOPEN</b>	
<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ in totaal gemiddeld meer dan 6 uur per dag lopen tijdens het werk of gemiddeld &gt; 1 uur per dag in totaal over zwaar terrein</li> </ul>
<i>Potentiële gezondheidsrisico's:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ lage rugklachten, artrose knie, artrose heup, heupklachten: mate van bewijs onvoldoende</li> </ul>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van gezondheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Organisatie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ taakrotatie ter verkorting van de duur van het lopen</li> <li>▶ organisatorische aanpassing van het arbeidsproces waardoor het lopen wordt voorkómen of de loopduur wordt verminderd</li> </ul> <p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ gebruik van horizontale transportmiddelen voor personen</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ geen klachten bij het lopen en geen ernstige functionele beperkingen van de onderste ledematen</li> <li>▶ een normale cardiorespiratoire belastbaarheid</li> <li>▶ geen ernstige cardiale beperkingen zoals: <ul style="list-style-type: none"> <li>- decompensatio cordis vanaf NYHA-klasse 2 (= geen klachten in rust, maar normale fysieke activiteit resulteert in vermoeidheid, hartkloppingen, dyspnoe of angineuze pijn)</li> <li>- angina pectoris vanaf NYHA-klasse 3 (= klachten bij normale dagelijkse activiteiten)</li> <li>- ernstige ritmestoornissen</li> </ul> </li> <li>▶ geen perifere arterieel vaatlijden (PAV, claudicatio intermittens) vanaf stadium II (= bij inspanning ontstaat ischemie van de benen)</li> </ul>

<p><i>Onderzoeksvragen</i></p>	<p>Heeft u in de afgelopen 12 maanden klachten gehad van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ pijn of bewegingsbeperking van de onderste ledematen (heupen, bovenbenen, knieën, onderbenen, enkels, voeten)? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ pijn bij het lopen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ kortademigheid bij inspanning? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ pijn op de borst bij inspanning? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ onregelmatige hartwerking? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Bent u in de afgelopen 5 jaar behandeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ klachten van de onderste ledematen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ ademhalingsproblemen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ hartklachten, ziekten van hart- en bloedvaten of hoge bloeddruk? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Rookt u? <i>nee / ja</i> Zo ja, hoeveel per dag?</p> <p>Doet u in uw vrije tijd aan sportbeoefening? <i>nee / ja</i></p>
<p><i>Onderzoeksmethoden</i> <i>[12, 17, 18]</i></p>	<p>Lichamelijk en overig onderzoek: op indicatie, dit kan onder meer bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ inspectie van onderbenen, voet en tenen</li> <li>▶ palpatie van arteriële pulsaties: a. femoralis, a. tibialis posterior en a. dorsalis pedis (vooral een niet-palpabele a. tibialis posterior duidt vaak op PAV (sensitiviteit 71%, specificiteit 91%, voorspellende waarde van positieve uitslag 49%, voorspellende waarde van negatieve uitslag 96%))</li> <li>▶ beoordeling van de huidtemperatuur</li> <li>▶ onderzoek van de gewrichtsfuncties van knie, enkel en voet</li> </ul>

<b>2. KLAUTEREN EN KLIMMEN</b>	
<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ klauteren en klimmen in arbeidstaken waarbij een veiligheidsrisico / kans op een ongeval voor de werknemer zelf aanwezig is</li> </ul>
<i>Potentiële veiligheidsrisico's:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ voor de werknemer: een ongeval met letsel <i>bijvoorbeeld bij de functie van glazenwasser: het risico op vallen van de ladder bij een evenwichtsstoornis</i></li> </ul>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van veiligheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Organisatie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ organisatorische aanpassing van het arbeidsproces waardoor de belasting wordt voorkomen of wordt vermindert</li> </ul> <p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ gebruik van valbeveiliging</li> <li>▶ gebruik van verticale elektrische transportmiddelen voor personen</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ geen beperkingen van de bovenste ledematen</li> <li>▶ geen beperkingen van de onderste ledematen</li> <li>▶ een belastbaarheid van minimaal 8 MET's, overeenkomend met een VO<sup>2</sup>-max van tenminste 28 ml/min/kg</li> <li>▶ longfunctie: FEV1 en (F)VC: tenminste de voorspelde waarde minus 1,6 x standaarddeviatie; zijn FEV1 en (F)VC lager, dan is aanvullend longfunctie-onderzoek nodig</li> </ul> <p>Geen duidelijke cardiale beperkingen zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ decompensatio cordis vanaf NYHA-klasse 2 ( = probleemloos in rust maar normale fysieke activiteit resulteert in vermoeidheid, hartkloppingen, dyspnoe of angineuze pijn)</li> <li>▶ angina pectoris vanaf NYHA-klasse 3 ( = klachten bij normale dagelijkse activiteiten)</li> <li>▶ ritmestoornissen</li> </ul> <p>Geen bewustzijnsdalingen of evenwichtsstoornissen. De volgende specifieke eisen zijn in dit opzicht van belang:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ bij type I diabetes: een goede instelling blijktend uit de HbA1c-waarde, zelfcontrole, ziekte-inzicht, hypo-herkenning, de vaardigheid om de insulinedosering aan te passen</li> <li>▶ bij epilepsie: minimaal twee jaar aanvalsvrij</li> <li>▶ geen gebruik van psychofarmaca die het bewustzijn kunnen beïnvloeden</li> <li>▶ geen syndroom of ziekte van Menière</li> <li>▶ visus met eventuele correctie, van beide ogen tezamen <math>\geq 0,8</math> D</li> <li>▶ geen hoogtevrees in de anamnese</li> </ul>



<p><i>Onderzoeksvragen</i></p>	<p>Heeft u in de afgelopen 12 maanden klachten gehad van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ pijn of bewegingsbeperking in de bovenste ledematen (schouders, bovenarmen, ellebogen, onderarmen, polsen, handen)? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ pijn of bewegingsbeperking in de onderste ledematen (heupen, bovenbenen, knieën, onderbenen, enkels, voeten)? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ pijn of bewegingsbeperking in de rug of de nek? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ kortademigheid bij inspanning? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ pijn op de borst bij inspanning? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ onregelmatige hartwerking? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ wegrakingen, flauwvallen, duizeligheid of evenwichtsstoornissen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ minder scherp zien? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ minder goed zien in de verte? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ minder goed zien 'in de ooghoeken'? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ minder goed diepte zien? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ minder goed zien in de schemering? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ dubbel zien? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ vermoeide, branderige of tranende ogen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ uw contactlenzen? <i>nee / ja / niet van toepassing</i></li> </ul> <p>Bent u in de afgelopen 5 jaar behandeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ klachten van de bovenste ledematen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ klachten van de onderste ledematen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ klachten van de rug of nek? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ ademhalingsproblemen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ hartklachten, ziekten van hart- en bloedvaten of hoge bloeddruk? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ klachten die met de ogen samenhangen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ suikerziekte? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ epilepsie? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ syndroom of ziekte van Menière? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Draagt u een bril? <i>nee / ja</i>  Zo ja, welke sterkte? <i>Links Rechts</i></p> <p>Draagt u contactlenzen? <i>nee / ja</i>  Zo ja, welke sterkte? <i>Links Rechts</i></p> <p>Heeft u last van hoogtevrees? <i>nee / ja</i></p> <p>Gebruikt u regelmatig medicijnen? <i>nee / ja</i>  Zo ja, welke?</p> <p>Rookt u? <i>nee / ja</i>  Zo ja, hoeveel per dag?</p> <p>Drinkt u alcoholhoudende dranken? <i>nee / ja</i>  Zo ja, wat drinkt u en hoeveel glazen per week?</p> <p>Gebruikt u drugs? <i>nee / ja</i>  Zo ja, wat voor drugs en hoe vaak?</p> <p>Doet u in uw vrije tijd aan sportbeoefening? <i>nee / ja</i></p>
--------------------------------	---

<p><i>Onderzoeksmethoden</i> <i>[1, 12, 13, 17, 18]</i></p>	<p>Lichamelijk onderzoek:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ fysische diagnostiek van hart en longen</li><li>▶ functieonderzoek van bovenste en onderste ledematen: actieve en passieve bewegingen, weerstandstests, aanvullende tests</li><li>▶ beoordeling van de evenwichtszin (proef: handelingen verrichten met gesloten ogen)</li></ul> <p>Biometrisch onderzoek:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ longfunctietest: FEV1, (F)VC</li><li>▶ visustest</li><li>▶ ECG in rust</li><li>▶ inspanningsonderzoek</li><li>▶ verder: afstemming met behandelend internist of neuroloog bij diabetes respectievelijk epilepsie</li></ul>
---	---

<b>3. HURKEN. KNIELLEN EN/OF KRUIPEN</b>	
<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ in totaal gemiddeld 15 minuten of meer per dag hurken, knielen en/of kruipen tijdens het werk</li> </ul>
<i>Potentiële gezondheidsrisico's:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ gonarthrose; andere knie-aandoeningen (bursitis, bandletsel): mate van bewijs sterk</li> </ul>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van gezondheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Organisatie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ organisatorische aanpassing van het arbeidsproces waardoor de belasting wordt voorkomen of wordt verminderd</li> </ul> <p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ gebruik van kniebeschermers</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ geen ernstige klachten of beperkingen van de onderste ledematen, met name geen intra-articulaire aandoeningen van de knie: traumatisch (letsel van collaterale band, kruisband of meniscus) of ernstige gonarthrose. <i>NB: extra-articulaire aandoeningen zoals bursitis prepatellaris, tractus iliotibialis frictiesyndroom, patellofemoraal pijnsyndroom, jumper's knee zijn vaak self-limiting en/of goed behandelbaar; daardoor vormen zij doorgaans geen blijvende contra-indicatie voor hurken etc.</i></li> <li>▶ geen ernstige klachten of beperkingen van het heupgewricht</li> </ul>
<i>Onderzoeksvragen</i>	<p>Heeft u in de afgelopen 12 maanden klachten gehad van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ pijn of bewegingsbeperking van de onderste ledematen (heupen, bovenbenen, knieën, onderbenen, enkels, voeten)? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ pijn of bewegingsbeperking in de rug of de nek? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Bent u in de afgelopen 5 jaar behandeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ klachten van de onderste ledematen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ klachten van de rug of nek? <i>nee / ja</i></li> </ul>

<p><i>Onderzoeksmethoden</i> <i>[8, 12, 17, 18]</i></p>	<p>Lichamelijk onderzoek:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ functieonderzoek van bovenste en onderste ledematen: actieve en passieve bewegingen, weerstandstests, aanvullende tests</li></ul> <p>Lichamelijk onderzoek bij chronische en/of recidiverende rugklachten:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ rug: stand van bekken en wervelkolom bij de staande persoon, ante-, retro- en lateroflexie van de wervelkolom, proef van Lasègue</li></ul>
---	---

<b>4. TILLEN VAN LASTEN</b>	
<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ tijdens het werk tillen van lasten met een gewicht van meer dan 20 kilo, in een frequentie van gemiddeld 15 keer of meer per dag</li> </ul>
<i>Potentiële gezondheidsrisico's:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ lage rugklachten en spondylose/spondylartrose: mate van bewijs sterk</li> <li>▶ artrose van de heup; heupklachten: mate van bewijs beperkt</li> </ul>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van gezondheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Organisatie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ taakrotatie ter verkorting van de belastingsduur</li> <li>▶ organisatorische aanpassing van het arbeidsproces waardoor de belasting wordt voorkomen of verminderd</li> <li>▶ gewicht van de last aanpassen (gewicht verdelen over kleinere eenheden)</li> </ul> <p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ het tillen mechaniseren of automatiseren</li> <li>▶ ergonomische aanpassing van de werkomgeving</li> </ul> <p><i>Gedrag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ training in ergonomisch verantwoord werken: juiste werkhouding, kleine afstand van de last tot het lichaam, etc.</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ geen beperkingen van de bovenste ledematen</li> <li>▶ geen ernstige beperkingen van de onderste ledematen</li> <li>▶ gedurende de laatste vijf jaar geen langdurige rugklachten (langer dan drie maanden) of frequent voorkomende rugklachten</li> <li>▶ een belastbaarheid van minimaal 8 MET's, overeenkomend met een VO<sup>2</sup>-max van tenminste 28 ml/min/kg</li> </ul>

<p><i>Onderzoeksvragen</i></p>	<p>Heeft u in de afgelopen 12 maanden klachten gehad van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ pijn of bewegingsbeperking in de bovenste ledematen (schouders, bovenarmen, ellebogen, onderarmen, polsen, handen)? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ pijn of bewegingsbeperking in de onderste ledematen (heupen, bovenbenen, knieën, onderbenen, enkels, voeten)? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ pijn of bewegingsbeperking in de rug of nek? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ kortademigheid bij inspanning? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ pijn op de borst bij inspanning? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Heeft u in de afgelopen 5 jaar een langdurige periode (meer dan drie maanden) of zeer vaak terugkerende rugklachten gehad? <i>nee / ja</i></p> <p>Bent u in de afgelopen 5 jaar behandeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ klachten van de bovenste ledematen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ klachten van de onderste ledematen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ klachten van de rug of nek? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ ademhalingsproblemen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ hartklachten, ziekten van hart- en bloedvaten of hoge bloeddruk? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Rookt u? <i>nee / ja</i> Zo ja, hoeveel per dag?</p> <p>Doet u in uw vrije tijd aan sportbeoefening? <i>nee / ja</i></p>
<p><i>Onderzoeksmethoden</i> [8, 12, 14, 15, 17, 18]</p>	<p>Lichamelijk onderzoek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ functieonderzoek van bovenste en onderste ledematen: actieve en passieve bewegingen, weerstandstests, aanvullende tests</li> <li>▶ rug: stand van het bekken en de wervelkolom bij de staande persoon; ante-, retro- en lateroflexie van de wervelkolom; proef van Lasègue</li> <li>▶ heupen: in staande houding: inspectie, actieve flexie, extensie, lateroflexie; in rug- en buikligging: flexie, extensie, exo- en endorotatie, ab- en adductie: passief en tegen weerstand <i>NB: bij coxarthrose is vooral de endorotatie beperkt</i></li> </ul> <p>Inspanningsonderzoek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ op indicatie, bijvoorbeeld bij ernstige twijfel aan de energetische belastbaarheid</li> </ul>

<b>5. ENERGETISCHE BELASTING</b>	
<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ kans op periodes tijdens het werk waarin zware tot zeer zware dynamische arbeid wordt verricht; hiervan is sprake wanneer de belasting over 8 uur meer dan 30% van de individuele maximale zuurstofopnamecapaciteit (<math>VO^2</math>-max uitgedrukt in ml/kg/min) bedraagt, en/of de belasting over één uur of langer meer dan 50% van die waarde bedraagt; en/of de belasting over periodes van minder dan 20 minuten meer dan 70% van die waarde bedraagt</li> </ul>
<i>Potentiële gezondheids- en veiligheidsrisico's:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ overbelasting van de capaciteit van het cardiorespiratoire systeem met kans op acute complicaties in de zin van hartfalen: mate van bewijs beperkt</li> <li>▶ de veiligheid van de persoon zelf en van derden kan in gevaar komen</li> </ul> <p><i>Bijvoorbeeld bij functie als politiemann of gevangenisbewaarder: niet snel kunnen wegreppen vanuit of naar een bedreigende situatie. Functie van brandweerman: niet in staat zijn slachtoffers uit een brandend object te evacueren</i></p>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van gezondheids- en/of veiligheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Organisatie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ taakrotatie ter verkorting van de duur van de zware arbeid</li> </ul> <p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ aanpassing van het productieproces; mechanisatie</li> </ul> <p><i>Gedrag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ verhoging van de individuele maximale zuurstofopnamecapaciteit door training en zonodig gewichtsvermindering</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ een goede functie van het cardiorespiratoire systeem (afhankelijk van de daadwerkelijk vereiste belasting betekent dit meestal een belastbaarheid van minimaal 10 MET ofwel een <math>VO^2</math>-max van minimaal 35 ml/kg/min); afwezigheid van aandoeningen die deze functie kunnen verminderen, zoals hartfalen, sommige hartritmestoornissen, astma en COPD, overgewicht</li> </ul>

<p><i>Onderzoeksvragen</i></p>	<p>Heeft u in de afgelopen 12 maanden klachten gehad van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ pijn op de borst bij inspanning? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ onregelmatige hartwerking? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ wegrakingen, flauwvallen, duizeligheid of evenwichtsstoornissen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ kortademigheid? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ kortademigheid bij inspanning? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ piepen op de borst? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ kortademigheid door prikkelende gassen of dampen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ langdurig hoesten? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ vaak slijm opgeven? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Bent u in de afgelopen 5 jaar behandeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ademhalingsproblemen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ hartklachten, ziekten van hart- en bloedvaten of hoge bloeddruk? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Rookt u? <i>nee / ja</i> Zo ja, hoeveel per dag?</p> <p>Drinkt u alcoholhoudende dranken? <i>nee / ja</i> Zo ja, wat drinkt u en hoeveel glazen per week?</p> <p>Doet u in uw vrije tijd aan sportbeoefening? <i>nee / ja</i></p> <p>Gebruikt u medicijnen? <i>nee / ja</i> Zo ja, welke?</p>
<p><i>Onderzoeksmethoden</i> <i>[12, 13]</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ fysische diagnostiek van hart en longen</li> <li>▶ bloeddrukmeting en rust-ECG</li> <li>▶ longfunctie-onderzoek</li> <li>▶ inspanningsonderzoek met inspannings-ECG en maximaaltest</li> </ul>



<b>6. WERKEN IN GEBOGEN EN GEDRAAIDE HOUDING VAN DE RUG</b>	
<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ in totaal gemiddeld 25 minuten of meer per dag werken met een gebogen (60° of meer) en gedraaide rug</li> </ul>
<i>Potentiële gezondheidsrisico's:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ lage rugklachten: mate van bewijs sterk</li> <li>▶ nekklachten: mate van bewijs beperkt</li> </ul>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van gezondheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Organisatie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ taakrotatie ter verkorting van de belastingsduur</li> <li>▶ organisatorische aanpassing van het arbeidsproces waardoor de belasting wordt voorkomen of verminderd</li> </ul> <p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ gebruik van ergonomische hulpmiddelen</li> <li>▶ ergonomische aanpassing van de werkomgeving</li> </ul> <p><i>Gedrag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ training in ergonomisch verantwoord werken</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ geen ernstige beperkingen van het heupgewricht</li> <li>▶ gedurende de laatste vijf jaar geen langdurige rugklachten (langer dan drie maanden) of frequent voorkomende rugklachten</li> </ul>
<i>Onderzoeksvragen</i>	<p>Heeft u in de afgelopen 12 maanden klachten gehad van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ pijn of bewegingsbeperking in de heupen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ pijn of bewegingsbeperking in de rug of nek? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Heeft u in de afgelopen 5 jaar een langdurige periode (meer dan drie maanden) met rugklachten, of zeer vaak terugkerende rugklachten gehad? <i>nee / ja</i></p> <p>Bent u in de afgelopen 5 jaar behandeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ klachten van de heupen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ klachten van de rug of nek? <i>nee / ja</i></li> </ul>

<p><i>Onderzoeksmethoden</i> <i>[8, 12, 15, 17, 18]</i></p>	<p>Lichamelijk onderzoek:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ rug: stand van het bekken en de wervelkolom bij de staande persoon; ante-, retro- lateroflexie en rotatie van de wervelkolom; proef van Lasègue</li><li>▶ heupen: in staande houding: inspectie, actieve flexie, extensie, lateroflexie; in rug- en buikligging: flexie, extensie, exo- en endorotatie, ab- en adductie: passief en tegen weerstand <i>N.B.: bij coxarthrose is vooral de endorotatie beperkt</i></li></ul> <p>Biometrisch en overig onderzoek:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ op indicatie</li></ul>
---	--

<b>7. WERKEN MET DE ARMEN BOVEN SCHOUDERHOOGTE</b>	
<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ in totaal gemiddeld meer dan één uur per dag met de armen op of boven schouderhoogte werken (schouders meer dan 60° in abductie)</li> </ul>
<i>Potentiële gezondheidsrisico's</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ tendinitis van de schouder: mate van bewijs beperkt</li> </ul>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van gezondheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Organisatie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ taakrotatie ter verkorting van de belastingsduur</li> <li>▶ organisatorische aanpassing van het arbeidsproces waardoor de belasting wordt voorkomen of verminderd</li> </ul> <p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ gebruik van ergonomische hulpmiddelen, heftafels e.d.</li> </ul> <p><i>Gedrag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ training in ergonomisch verantwoord werken</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ geen ernstige beperkingen van de bovenste ledematen</li> <li>▶ gedurende de laatste 5 jaar geen langdurige nekklasten</li> </ul>
<i>Onderzoeksvragen</i>	<p>Heeft u in de afgelopen 12 maanden klachten gehad van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ pijn of bewegingsbeperking in de bovenste ledematen (schouders, bovenarmen, ellebogen, onderarmen, polsen, handen)? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ pijn of bewegingsbeperking in de nek? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Heeft u in de afgelopen 5 jaar een langdurige periode (meer dan drie maanden) met nekklasten of zeer vaak terugkerende nekklasten gehad? <i>nee / ja</i></p> <p>Bent u in de afgelopen 5 jaar behandeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ klachten van de bovenste ledematen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ klachten van de nek? <i>nee / ja</i></li> </ul>
<i>Onderzoeksmethoden [8, 12, 14, 17, 18]</i>	<p>Lichamelijk onderzoek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ bovenste ledematen: actieve en passieve bewegingen, weerstandstests, provocatietests</li> <li>▶ nek: actieve en passieve nekbewegingen en weerstandstests</li> </ul> <p>Biometrisch en overig onderzoek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ op indicatie</li> </ul>

<b>8. SCHERP ZIEN OP AFSTAND</b>	
<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ nauwkeurig waarnemen van aard, grootte, positie en snelheid van objecten op een afstand van meer dan 60 centimeter, tot in de periferie van het gezichtsveld, in arbeidstaken waarbij er een veiligheidsrisico voor de werknemer zelf en/of voor derden aanwezig is</li> </ul>
<i>Potentiële veiligheidsrisico's:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ voor werknemer: ongeval met letsel <i>bijvoorbeeld bij functie van vrachtwagenchauffeur: niet goed verkeerssituaties kunnen waarnemen met risico op verkeersongeluk</i></li> <li>▶ voor derden: ongeval met letsel <i>bijvoorbeeld bij functie van kraanmachinist: niet goed last op de grond kunnen waarnemen met risico op het raken van collega's op de grond</i></li> </ul>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van veiligheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ vergroot relevante objecten in de taak</li> <li>▶ verklein de kijkafstand</li> <li>▶ oriënteer de taak zo dat de relevante objecten loodrecht op de kijkrichting worden waargenomen</li> <li>▶ voorkom contrastverlies door indirecte verblinding</li> <li>▶ contrastverbetering tussen object en ondergrond</li> <li>▶ voorkom contrastverlies door indirecte verblinding</li> <li>▶ spiegels ter vergroting van gezichtsvelden</li> <li>▶ correctie van eventuele refractie-anomalie met bril of contactlenzen</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<p>Ongestoorde visuele waarneming van objecten op een afstand van meer dan 60 centimeter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ visus (met eventuele correctie): beste oog <math>\geq 0,8</math>, slechtste oog <math>\geq 0,5</math></li> <li>▶ correctie: bril tot <math>-15</math> D of tot <math>+10</math> D</li> <li>▶ contactlenzen: elke sterkte, mits geen irritatie</li> <li>▶ gezichtsvelden: binoculair, horizontaal tot <math>90^\circ</math> temporaal beiderzijds</li> <li>▶ schemerzien</li> </ul>

<p><i>Onderzoeksvragen</i></p>	<p>Heeft u de afgelopen 12 maanden klachten gehad van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ minder scherp zien? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ minder goed zien in de verte? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ minder goed zien 'in de ooghoeken'? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ minder goed diepte zien? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ minder goed zien in schemering? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ dubbel zien? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ vermoeide, branderige of tranende ogen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ uw contactlenzen? <i>nee / ja / niet van toepassing</i></li> </ul> <p>Draagt u een bril? <i>nee / ja</i>  Zo ja, welke sterkte? <i>Links Rechts</i></p> <p>Draagt u contactlenzen? <i>nee / ja</i>  Zo ja, welke sterkte? <i>Links Rechts</i></p> <p>Bent u in de afgelopen 5 jaar behandeld voor klachten die met de ogen samenhangen? <i>nee / ja</i></p>
<p><i>Onderzoeksmethoden</i>  [16]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ visusmeting met Landolt-kaarten, beide ogen afzonderlijk</li> <li>▶ gezichtsveldmeting met vingerbewegingen</li> <li>▶ oogbewegingen met penlight</li> <li>▶ op indicatie: donkeradaptatietest</li> <li>▶ bij problemen of twijfel is het raadzaam om een oogarts of oogheeskundig centrum te consulteren met een gerichte vraagstelling</li> </ul>

<b>9. SCHERP ZIEN DICHTBIJ</b>	
<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ details waarnemen op een afstand van minder dan 60 centimeter in arbeidstaken waarbij er een veiligheidsrisico voor de werknemer zelf en/of voor derden aanwezig is</li> </ul>
<i>Potentiële veiligheidsrisico's:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ voor werknemer: ongeval met letsel <i>bijvoorbeeld bij functie van machinebankwerker: niet goed objecten op draaibank kunnen waarnemen met risico op letsel</i></li> <li>▶ voor derden: ongeval met letsel <i>bijvoorbeeld bij functie van luchtverkeersleider of piloot: niet goed radarscherm respectievelijk instrumentenpaneel kunnen waarnemen met risico op vliegtuigcrash</i></li> </ul>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van veiligheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ verbeteren van verlichting op de werkplek</li> <li>▶ gebruik van hulpmiddelen als optische of beeldschermloupes</li> <li>▶ correctie van eventuele refractie-anomalie met bril of contactlenzen</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<p>Scherpe visuele waarneming van details op een afstand van minder dan 60 centimeter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ visus (met eventuele correctie): beste oog <math>\geq 1,0</math>, slechtste oog <math>\geq 0,8</math></li> <li>▶ correctie: bril tot <math>-8D</math> of <math>+4D</math></li> <li>▶ contactlenzen: elke sterkte, mits geen irritatie</li> </ul>

<p><i>Onderzoeksvragen</i></p>	<p>Heeft u in de afgelopen 12 maanden klachten gehad van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ minder scherp zien? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ minder goed kunnen lezen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ minder goed dieptezien? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ dubbel zien? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ vermoeide, branderige of tranende ogen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ uw contactlenzen? <i>nee / ja / niet van toepassing</i></li> </ul> <p>Draagt u een bril? <i>nee / ja</i>  Zo ja, welke sterkte? <i>Links Rechts</i></p> <p>Draagt u contactlenzen? <i>nee / ja</i>  Zo ja, welke sterkte? <i>Links Rechts</i></p> <p>Bent u in de afgelopen 5 jaar behandeld voor klachten die met de ogen samenhangen? <i>nee / ja</i></p>
<p><i>Onderzoeksmethoden</i>  [16]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ visusmeting met Landolt-kaarten, beide ogen afzonderlijk, op de afstand waarop men tijdens het werk scherp moet zien</li> <li>▶ bij problemen of twijfel is het raadzaam om een oogarts of oogheelkundig centrum te consulteren met een gerichte vraagstelling</li> </ul>

<b>10. KLEUREN ZIEN EN ONDERSCHIEDEN</b>	
<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ kleuren visueel waarnemen en van elkaar onderscheiden in arbeidstaken waarbij er een gezondheids- of veiligheidsrisico voor de werknemer zelf en/of voor derden aanwezig is</li> </ul>
<i>Potentiële veiligheidsrisico's:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ voor werknemer: ongeval met letsel <i>bijvoorbeeld bij functie van elektricien: niet goed kleurencodes op elektriciteitsdraden kunnen onderscheiden met risico op elektrocutie</i></li> <li>▶ voor derden: schade door onjuiste beoordeling <i>bijvoorbeeld bij functie van pathologisch of microbiologisch laborant: het niet goed kunnen beoordelen van de kleuren in microscopische preparaten hetgeen kan leiden tot een foutieve diagnose</i></li> </ul>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van veiligheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ vervangen van kleurcodering door andere aanduiding</li> <li>▶ voldoende verlichtingssterkte; kunstlicht met een goede kleurweergave-index</li> <li>▶ contrastverbetering tussen object en ondergrond</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ het kunnen onderscheiden van die kleuren die voor de functie van belang zijn: goede score op test</li> </ul>
<i>Onderzoeksvragen</i>	<p>Heeft u problemen met kleuren zien of onderscheiden? <i>nee / ja</i> Zo ja, welk kleuronderscheid betreft dit?</p>
<i>Onderzoeksmethoden</i>	<p>Verschillende testen zijn mogelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Hardy-Rand-Rittler-test (HRR-test) geldt als gouden standaard</li> </ul> <p>Eventueel aanvullen bij fouten of twijfel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ishihara-test: sensitiviteit 100%, specificiteit 99%</li> <li>▶ Draadboomtest: sensitiviteit 56%, specificiteit 100%</li> </ul>



<b>11. HOREN</b>	
<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ het waarnemen en interpreteren van geluid in de vorm van menselijke spraak en/of signalen die sturend zijn ten aanzien van het al of niet uitvoeren van acties, in arbeidstaken waarbij er een veiligheidsrisico voor de werknemer zelf en/of voor derden aanwezig is</li> </ul>
<i>Potentiële veiligheidsrisico's:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ voor werknemer: ongeval met letsel <i>bijvoorbeeld bij functie van spoorbaanwerker: niet goed kunnen horen van alarmsignaal bij naderende trein met risico op aanrijding</i></li> <li>▶ voor derden: ongeval met letsel <i>bijvoorbeeld bij functie medewerker alarmcentrale: niet goed kunnen horen van binnenkomende alarmmeldingen met risico op slachtoffers</i></li> </ul>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van veiligheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ intensiteit en/of frequentie van het geluidssignaal aanpassen</li> <li>▶ de signaal-ruis-verhouding verbeteren met koptelefoons</li> <li>▶ auditieve signalen vervangen door andere, bijvoorbeeld visuele</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<p>Het kunnen waarnemen van geluid (menselijke spraak en andere vormen van geluid) dat informatie bevat die essentieel is voor een goede en veilige taakuitoefening:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ voor het verstaan van spraak: <ul style="list-style-type: none"> <li>- voor het beste oor een gehoorverlies voor spraak in ruis van minder dan 3 dB (in S/N ratio)</li> </ul> </li> <li>▶ voor het horen van waarschuwingssignalen: voor het beste oor een verlies voor tonen van maximaal 40 dB voor de frequenties van 500 t/m 4000 Hz, en het kunnen lokaliseren van een geluid binnen 45 graden</li> </ul> <p><i>NB: Indien de werksituatie het gebruik van hoortoestellen toestaat, mag voor de toepassing van deze criteria gebruik worden gemaakt van een of twee hoortoestellen.</i></p> <p>Zie ook onder <i>Onderzoeksmethoden</i></p>

<p><i>Onderzoeksvragen</i></p>	<p>Heeft u in de afgelopen 12 maanden klachten gehad van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ minder goed kunnen horen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ oorsuizen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ oorontsteking? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ minder goed richting horen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ slecht kunnen horen in rumoerige omgeving? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ evenwichtsstoornissen? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Bent u in de afgelopen 5 jaar behandeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ klachten die met de oren samenhangen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ syndroom of ziekte van Menière? <i>nee / ja</i></li> </ul>
<p><i>Onderzoeksmethoden</i> <i>[4, 5, 7]</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ toonaudiometrie</li> </ul> <p>▶ <i>NB: Bovenstaande bijzondere belastbaarheidseisen kunnen niet door de keurend arts in de setting van een arbodienst worden geverifieerd.</i></p> <p>De keurend arts dient daarom de keurling door te verwijzen naar een Audiologisch Centrum indien er sprake is van één of beide van de volgende situaties:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het gemiddeld verlies in het toonaudiogram bij 1000, 2000, en 4000 Hz is meer dan 35 dB aan één of beide oren</li> <li>- de Nationale Hoortest (zie toelichting) leidt slechts voor één oor tot de score 'goed' dan wel voor geen van beide oren.</li> </ul> <p>Als het toonaudiogram beter is dan 35 dB en de Nationale Hoortest is 'goed' voor beide oren, dan mag men er van uitgaan dat de keurling aan de bijzondere belastbaarheidseisen voldoet.</p> <p>Toelichting:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de Nationale Hoortest per telefoon van de Nationale Hoorstichting, ontwikkeld door het VU Medisch Centrum (0900 – 4560123) meet het spraakverstaan in lawaai. Dit is een zeer relevante uitkomstmaat. De test is (binnen ruime grenzen) niet gevoelig voor de sterkte van het signaal, en nauwelijks voor de kwaliteit van de telefoonlijn.</li> <li>- de 35 dB-norm wordt ook gebruikt voor hoortoestellen.</li> <li>- als de 35 dB-norm niet wordt gehaald, is het aan te bevelen het onderzoek te herhalen, eventueel met gebruikmaking van een hoortoestel. Het testen wordt dan echter te moeilijk voor de arbeidsgeneeskundige praktijk.</li> </ul> <p>Algemeen: bij problemen of twijfel is het raadzaam om de keurling met een gerichte vraagstelling en vermelding van de bijzondere belastbaarheidseisen te verwijzen naar een audiologisch centrum, waar aanvullend onderzoek zoals de spraak-in-ruis-test en richting-horen kan worden uitgevoerd.</p>

12. RIJDEN OP TRILLENDE VOERTUIGEN (LICHAAMSTRILLINGEN)	
<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ tijdens het werk rijden op een voertuig met een gemiddeld trillingsniveau (over een achturige werkdag) boven 0,5 m/s<sup>2</sup>, gedurende meer dan één uur per dag</li> </ul>
<i>Potentiële gezondheidsrisico's:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ lage rugklachten: mate van bewijs sterk</li> </ul>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van gezondheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Organisatie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ taakrotatie ter verkorting van de blootstellingsduur</li> <li>▶ organisatorische aanpassing van het arbeidsproces waardoor blootstelling wordt voorkomen of verminderd</li> <li>▶ verminderen van de tijdsdruk</li> <li>▶ egaliseren van het rij-oppervlak</li> </ul> <p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ technische aanpassingen aan voertuig om trillingsblootstelling te verminderen: verende wielophanging, verende stoel etc.</li> </ul> <p><i>Gedrag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ beheersen van de rij-snelheid; verbetering van de rijstijl (training)</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ gedurende de laatste vijf jaar geen langdurige rugklachten (meer dan drie maanden) of frequent voorkomende rugklachten</li> <li>▶ bij aanwezigheid van rugklachten: geen hernia nucleï pulposi</li> <li>▶ geen verstijving van de wervelkolom (zoals na spondylodese)</li> </ul>
<i>Onderzoeksvragen</i>	<p>Heeft u in de afgelopen 12 maanden klachten gehad van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ pijn of bewegingsbeperking in de rug of nek? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Heeft u in de afgelopen 5 jaar een langdurige periode (meer dan 3 maanden) rugklachten of zeer vaak terugkerende rugklachten gehad? <i>nee / ja</i></p> <p>Bent u in de afgelopen 5 jaar behandeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ klachten van de rug of nek? <i>nee / ja</i></li> </ul>
<i>Onderzoeksmethoden [7, 8, 15, 18]</i>	<p>Lichamelijk onderzoek op indicatie van chronische en/of recidiverende rugklachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ rug: stand van het bekken en de wervelkolom bij de staande persoon, ante-, retro- en lateroflexie van de wervelkolom, proef van Lasègue</li> </ul>

<b>13. WERKEN MET TRILLEND HANDGEREEDSCHAP</b>	
<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ het werken met trillend handgereedschap met een gemiddeld trillingsniveau boven de <math>5 \text{ m/s}^2</math>, gedurende meer dan één uur per dag</li> </ul>
<i>Potentiële gezondheidsrisico's:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ schouderklachten, hand-armvibratiesyndroom (HAVS), carpaal tunnel syndroom: mate van bewijs sterk</li> </ul>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van gezondheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Organisatie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ taakrotatie ter verkorting van de blootstellingsduur</li> <li>▶ inkopen van trillingsarm gereedschap</li> </ul> <p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ gebruik van trillingsarm gereedschap</li> <li>▶ goed onderhoud van gereedschap</li> </ul> <p><i>Gedrag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ gebruik van handschoenen bij koud weer</li> <li>▶ training in ergonomisch verantwoord werken</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ geen perifere vaat- of zenuwafwijkingen van handen of onderarmen</li> <li>▶ geen recidiverende gewrichtsklachten van de bovenste ledematen</li> </ul>
<i>Onderzoeksvragen</i>	<p>Heeft u in de afgelopen 12 maanden klachten gehad van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ pijn of bewegingsbeperking van de bovenste ledematen (schouder, bovenarmen, ellebogen, onderarmen, polsen, handen)? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ tintelende of gevoelloze vingers? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Bent u in de afgelopen 5 jaar behandeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ klachten van de bovenste ledematen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ klachten van de handen? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Rookt u? <i>nee / ja</i> Zo ja, hoeveel per dag?</p> <p>Drinkt u alcoholhoudende dranken? <i>nee / ja</i> Zo ja, wat drinkt u en hoeveel glazen per week?</p> <p>Gebruikt u drugs? <i>nee / ja</i> Zo ja, wat voor drugs en hoe vaak?</p>

<i>Onderzoeksmethoden</i> [7]	<p>Karakteristiek voor de perifere vasculaire afwijkingen is het aanvalsgewijs optreden van scherp begrensde witte vingerkootjes. Een dergelijk Raynaud-fenomeen kan behalve door blootstelling aan hand-armtrillingen door tal van andere factoren veroorzaakt worden zoals auto-immuun ziekten, traumata, intoxicaties (o.a. ergotamine en <math>\beta</math>-blockers) en compressie. Perifere zenuwaandoeningen in de handen uiten zich vaak als een 'doof' gevoel, tintelingen, sensibiliteitsstoornissen en verminderde handvaardigheid.</p> <p>Lichamelijk onderzoek:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ op indicatie</li></ul> <p>Aanvullend onderzoek:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ er zijn diverse testen voor screening en vroegdiagnostiek van het HAVS. De sensitiviteit en specificiteit van deze testen is onvoldoende voor het gebruik op individueel diagnostisch niveau.</li></ul>
----------------------------------	--

<b>14. IONISERENDE STRALING</b>	
<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ blootstelling van de werknemer aan ioniserende straling in functies waarbij dit een gezondheidsrisico voor de werknemer met zich meebrengt. <i>N.B.: Blootstelling aan ioniserende straling brengt in principe altijd risico's met zich mee. Het gaat hier alleen om de categorie A-werknemers conform het besluit stralingsbescherming (Categorie A wil zeggen: kans op een effectieve dosis van groter dan 6 mSv per jaar).</i></li> </ul>
<i>Potentiële gezondheidsrisico's:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ huid- en bloedbeeldafwijkingen: mate van bewijs sterk; lange-termijn effecten: tumorontwikkeling en/of genetische afwijkingen: mate van bewijs zwak.</li> </ul>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van gezondheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Organisatie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ organisatorische aanpassing van het arbeidsproces waardoor blootstelling wordt voorkomen of wordt verminderd</li> </ul> <p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ afschermen van de bron</li> <li>▶ good laboratory practice (GLP)</li> <li>▶ gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen: loodschorten, bril, schildklierkraag, handschoenen</li> </ul> <p><i>Gedrag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ vaststellen van het vereiste stralingshygiënische opleidingsniveau; bij- en nascholing training in stralingshygiënisch werken</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ondanks de wettelijke verplichting van de intredekeuring voor categorie A-werknemers bestaan er geen duidelijk omschreven belastbaarheidseisen. Afhankelijk van de situatie zullen nadere eisen dienen te worden opgesteld. Hierbij kan Arbo-informatieblad 27 ondersteuning bieden. <i>N.B.: Uitvoering van het intredeonderzoek mag alleen gebeuren door een arts die is ingeschreven in het register van stralingsartsen van het Ministerie van SZW (Art.7, eerste lid van het BSB).</i></li> </ul>
<i>Onderzoeksvragen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ afhankelijk van de opgestelde belastbaarheidseisen. Zie Arbo-informatieblad 27</li> </ul>
<i>Onderzoeksmethoden [2, 3]</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ afhankelijk van de opgestelde belastbaarheidseisen. Zie Arbo-informatieblad 27</li> </ul>

<b>15. VERHOOGDE WAAKZAAMHEID EN OORDEELVERMOGEN</b>	
<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ een adequate staat van waakzaamheid, ook buiten kantoor tijden, kunnen handhaven in arbeidstaken die een prompte en adequate beoordeling van en reactie op informatie vereisen, en derhalve een veiligheidsrisico voor de werknemer of voor derden met zich meebrengen</li> </ul>
<i>Potentiële veiligheidsrisico's</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ voor werknemer: ongeval met letsel <i>bijvoorbeeld bij functie van vrachtwagenchauffeur: bewustzijn verliezen met risico op verkeersongeluk</i></li> <li>▶ voor derden: ongeval met letsel <i>bijvoorbeeld bij functie van kraanmachinist: bewustzijn verliezen met risico op het raken van collega's op de grond</i></li> </ul>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van veiligheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ aanbrengen van een veiligheidssysteem, bijvoorbeeld een waarschuwingssysteem installeren, of het automatisch stilzetten van het arbeidsproces, indien er signalen zijn van verminderde waakzaamheid</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ geen klachten over concentratievermogen: bijvoorbeeld geen chronische toxische encephalopathie (CTE, ook wel OPS genoemd) vanaf type 2</li> <li>▶ geen bewustzijnsdalingen of klachten hiervan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- geen pathologische hypersomnolentie door slaapapnoesyndroom</li> <li>- geen narcolepsie</li> <li>- bij type I diabetes: een goede instelling blijkend uit de HbA1c-waarde, zelfcontrole, ziekte-inzicht, hypo-herkenning, en vaardigheid om de insulinedosering aan te passen</li> <li>- bij epilepsie: minimaal twee jaar aanvalsvrij</li> </ul> </li> <li>▶ geen gebruik van psychofarmaca die de waakzaamheid of het oordeelsvermogen beïnvloeden</li> <li>▶ geen levensbedreigende ritmestoornissen of andere risico's op plotseling hartfalen</li> <li>▶ psychische belastbaarheid: <ul style="list-style-type: none"> <li>- geen psychiatrische contra-indicaties (depressie, gestoorde waarneming, verminderde zelfkritiek, hyperventilatie)</li> <li>- geen alcohol- of drugsverslaving</li> </ul> </li> </ul>

<p><i>Onderzoeksvragen</i></p>	<p>Heeft u in de afgelopen 12 maanden klachten gehad van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ overspannenheid, prikkelbaarheid, een sombere stemming, concentratieproblemen of slaapproblemen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ aandachts- of bewustzijnsvermindering, wegrakingen, flauwvallen, duizeligheid of evenwichtsstoornissen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ slaperigheid, vermoeidheid, sufheid? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ moeite met concentreren? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ moeite met onthouden? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ slaapproblemen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ onregelmatige hartwerking? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Heeft u wel eens gewerkt in onregelmatige dienst of nachtdienst? Heeft u daarbij moeite gehad met het uitvoeren van het werk?</p> <p>Bent u in de afgelopen 5 jaar behandeld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ suikerziekte? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ epilepsie? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ alcohol of drugsproblematiek? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ psychische problemen? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Gebruikt u medicijnen? <i>nee / ja</i> Zo ja, welke?</p> <p>Drinkt u alcoholhoudende dranken? <i>nee / ja</i> Zo ja, wat drinkt u en hoeveel glazen per week?</p> <p>Gebruikt u drugs? <i>nee / ja</i> Zo ja, wat voor drugs en hoe vaak?</p>
<p><i>Onderzoeksmethoden</i> <i>[10]</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ lichamelijk onderzoek: alleen op indicatie</li> <li>▶ de beoordeling met betrekking tot de geschiktheid voor de functie is afhankelijk van de status praesens en de uitkomst van intercollegiaal overleg en afstemming met de behandelend internist, neuroloog of psychiater</li> </ul>



16. BLOOTSTELLING VAN HUID VAN WERKNEMER AAN VASTE OF VLOEIBARE STOFFEN	
<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ kans op zodanige blootstelling van de huid van de werknemer aan vaste of vloeibare stoffen (waaronder water) dat er sprake is van een reëel gezondheidsrisico voor de werknemer in de vorm van het optreden van huidklachten en huidafwijkingen</li> </ul>
<i>Potentiële gezondheidsrisico's:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ortho-ergische of allergische huidreacties en huidinfecties: mate van bewijs sterk</li> </ul>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van gezondheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Organisatie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ taakrotatie ter verkorting van de blootstellingsduur</li> <li>▶ vervanging van grond- en hulpstoffen</li> </ul> <p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ aanpassing van het productieproces</li> <li>▶ gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen: handschoenen, huidcrèmes</li> </ul> <p><i>Gedrag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ training in hygiënische werkmethoden</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ goede barrièrefunctie van de huid</li> </ul> <p>In anamnese:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ geen atopisch eczeem met aandoeningen van de handen</li> <li>▶ geen chronisch recidiverend handeczeem</li> <li>▶ geen aanwijzingen voor het bestaan van een contactallergie ten aanzien van stoffen die in de nieuwe functie een rol spelen</li> </ul>
<i>Onderzoeksvragen</i>	<p>Heeft u in de afgelopen 12 maanden klachten gehad van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ eczeem? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ een ruwe, schilferende huid? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ een rode huid? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ een jeukende huid? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ puistjes? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ huidontstekingen of huidinfecties/schimmels? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Is uw huid allergisch of overgevoelig voor bepaalde stoffen? <i>nee / ja</i> Zo ja, voor welke stoffen?</p> <p>Bent u in de afgelopen 5 jaar behandeld voor huidklachten of huid-aandoeningen? <i>nee / ja</i></p>

<i>Onderzoeksmethoden</i> <i>[6, 7, 11]</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ inspectie van de huid, met name op plaatsen die in de nieuwe functie in contact komen met chemische of microbiologische agentia, of die worden blootgesteld aan mechanische belasting of nat werk</li><li>▶ bij het vermoeden van een contactallergie voor stoffen die in de nieuwe functie voorkomen, dient men te verwijzen naar een arbeidsdermatologisch centrum of het NECOD (zie onder) voor een contactallergologisch onderzoek</li></ul>
--	--

## 17. BLOOTSTELLING VAN LUCHTWEGEN EN LONGEN VAN WERKNEMER AAN STOF, ROOK, GAS OF DAMPEN

<p><i>Criteria bijzondere functie-eis:</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ kans op zodanige blootstelling van de luchtwegen en longen van de werknemer aan stof, rook, gas of dampen, dat er sprake is van een reëel gezondheidsrisico voor de werknemer zelf in de vorm van klachten of aandoeningen van luchtwegen en longen</li> </ul>
<p><i>Potentiële gezondheidsrisico's:</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ reversibele of irreversibele aandoeningen van longen en luchtwegen, zoals allergische alveolitis, allergische rhinitis, pneumoconiosis, beroepsastma of COPD: mate van bewijs sterk</li> </ul>
<p><i>Potentiële maatregelen voor reductie van gezondheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i></p>	<p><i>Organisatie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ taakrotatie ter verkorting van de blootstellingsduur</li> <li>▶ vervanging van grond- en hulpstoffen</li> </ul> <p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ aanpassen van het productieproces</li> <li>▶ afzuiging aan de bron</li> <li>▶ gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen: adembescherming</li> </ul> <p><i>Gedrag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ training in hygiënische werkmethode</li> </ul>
<p><i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ geen aangetoonde overgevoeligheid die zich uit in luchtweg- of longklachten, voor een agens dat ook in de nieuwe functie aanwezig is</li> <li>▶ geen astma of atopie bij blootstelling aan hoogmoleculaire allergenen<sup>5</sup> in de nieuwe functie</li> <li>▶ geen astma bij niet goed te vermijden c.q. te beperken blootstelling aan luchtwegprikkelende stoffen in de nieuwe functie</li> <li>▶ een als normaal voor leeftijd en geslacht te beschouwen longfunctie: FEV1 en FVC moeten minsten gelijk zijn aan de voorspelde waarde (tabel) minus 1,6 x standaarddeviatie.</li> </ul>

<sup>5</sup> Hoogmoleculaire allergenen zijn in de regel afkomstig van dieren, insecten, planten en schimmels. Ook sommige eiwitten en enzymen als alfa-amylase en melkeiwit, en polysacchariden als acacia (arabische gom) zijn allergenen met een hoog molecuulgewicht. Voor meer informatie: zie NVAB-richtlijn Astma en COPD [13].

<p><i>Onderzoeksvragen</i></p>	<p>Heeft u in de afgelopen 12 maanden klachten gehad van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ kortademigheid? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ kortademigheid bij inspanning? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ piepen op de borst? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ kortademigheid door prikkelende gassen of dampen? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ langdurig hoesten? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ vaak slijm opgeven? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Rookt u? <i>nee / ja</i> Zo ja, hoeveel per dag?</p> <p>Bent u allergisch of overgevoelig voor bepaalde stoffen? <i>nee / ja</i> Zo ja, voor welke stoffen?</p> <p>Bent u in de afgelopen 5 jaar behandeld voor ademhalingsproblemen? <i>nee / ja</i></p> <p>Gebruikt u medicijnen voor de longen of luchtwegen? <i>nee / ja</i></p>
<p><i>Onderzoeksmethoden</i> <i>[7, 9, 13]</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ longfunctie-onderzoek: parameters: FEV1 en FVC</li> <li>▶ eventueel verder onderzoek (provocatietest) op geleide van specifieke in de nieuwe functie aanwezige agentia</li> </ul>

## 18. CONTACT VAN HUID VAN WERKNEMER MET VOEDINGSSTOFFEN, PRODUCTEN OF ANDERE PERSONEN

<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ kans op zodanig contact van de huid van de werknemer met voedingsstoffen, producten of personen dat daarbij een gezondheidsrisico voor derden aanwezig is</li> </ul>
<i>Potentiële gezondheidsrisico's:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ directe of indirecte besmetting van derden via de huid van de werknemer: mate van bewijs sterk</li> </ul>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van gezondheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Organisatie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ zodanige inrichting van het productieproces dat het huidcontact met de voedingsstof, het product etc. wordt vermeden</li> </ul> <p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ aanpassing/mechanisering van het productieproces</li> <li>▶ gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen: handschoenen</li> </ul> <p><i>Gedrag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ training in hygiënische werkmethoden</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ geen actieve bacteriële, virale of mycotische infecties aan huid en slijmvliezen, met name van handen, gelaat, mondholte, vestibulum nasi, luchtwegen</li> </ul>
<i>Onderzoeksvragen</i>	<p>Heeft u in de afgelopen 12 maanden klachten gehad van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ eczeem? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ een ruwe, schilferende huid? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ een rode huid? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ een jeukende huid? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ puistjes? <i>nee / ja</i></li> <li>▶ huidontstekingen of huidinfecties/schimmels? <i>nee / ja</i></li> </ul> <p>Is uw huid allergisch of overgevoelig voor bepaalde stoffen? <i>nee / ja</i></p> <p>Bent u in de afgelopen 5 jaar behandeld voor huidklachten of huid-aandoeningen? <i>nee / ja</i></p>
<i>Onderzoeksmethoden [7, 11]</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ inspectie van de huid, met name van handen en gelaat</li> <li>▶ op indicatie: kweek op micro-organismen</li> <li>▶ bij een aangetoonde huidinfectie wordt een behandeling geadviseerd, waarna een nieuwe keuring kan worden verricht</li> </ul>

19. CONTACT VAN AFSCHEIDINGSPRODUCTEN OF LICHAAMSVLOEISTOFFEN VAN WERKNEMER MET VOEDINGSSTOFFEN, PRODUCTEN OF ANDERE PERSONEN	
<i>Criteria bijzondere functie-eis:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ kans op zodanig contact van afscheidingsproducten of lichaamsvloeistoffen van de werknemer met voedingsstoffen, producten of personen dat daarbij sprake is van een gezondheidsrisico voor derden</li> </ul>
<i>Potentiële gezondheidsrisico's:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ directe of indirecte besmetting van derden, bijvoorbeeld met Salmonella, hepatitis B en C, HIV: mate van bewijs sterk <i>Voorbeeld: een kok werkzaam in de keuken van een verzorgingshuis, die asymptomatische drager van de Salmonellabacterie is, kan ongemerkt via zijn handen het voedsel besmetten en zo de infectie op de bewoners overbrengen</i></li> </ul>
<i>Potentiële maatregelen voor reductie van gezondheidsrisico van bijzondere functie-eis:</i>	<p><i>Techniek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ aanpassing/mechanisering van het productieproces</li> <li>▶ gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen</li> </ul> <p><i>Gedrag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ training in hygiënische en veilige werkmethoden</li> </ul>
<i>Bijzondere belastbaarheidseisen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ geen asymptomatisch dragerschap van bacteriële of virale ziekteverwekkers</li> </ul>
<i>Onderzoeksvragen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ vragen naar specifieke klachten en aandoeningen (zonodig algemene gezondheidsvragenlijst)</li> <li>▶ vragen naar behandelingen in de laatste 5 jaar</li> </ul>
<i>Onderzoeksmethoden [7]</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ dragerschap vaststellen of uitsluiten door specifiek onderzoek op micro-organismen of antistoffen hiertegen, in bloed, urine, sputum of faeces</li> </ul>

## Relevante literatuur bij informatiesheets

- [1] Arbo-informatieblad 15 (1999). *Veilig werken op daken*. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- [2] Arbo-informatieblad 27 (1999). *Medisch toezicht op radiologische werkers*. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- [3] Besluit Stralingsbescherming Kernenergiewet van 16 juli 2001.
- [4] Dreschler, W.A., Dijk, F.J.H. van, Glazenburg, B.E. et al. (1997). *Validiteit van het gehoor: lawaai, slechthorendheid en werk*. Alphen aan de Rijn: Van Zuiden Communications BV.
- [5] Dreschler, W.A., Dijk, F.J.H. van, Kortschot, H.W. (1998). *Slechthorendheid en duizeligheid*. In: Willems, J.H.B.M. et al. *Handboek Arbeid en belastbaarheid*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum, E2 1-64.
- [6] Latex-allergie, voorlichtingsbrochure. Eindhoven: NVAB.
- [7] Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Website: [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl).
- [8] Nederlands Kenniscentrum Arbeid en Klachten Bewegingsapparaat. Website: [www.kenniscentrumakb.nl](http://www.kenniscentrumakb.nl).
- [9] Nederlands Kenniscentrum Arbeid en Longaandoeningen: *Opgelucht werken*. Website: [www.opgelucht-werken.nl](http://www.opgelucht-werken.nl).
- [10] Nederlands Kenniscentrum Arbeid en Psyche. Website: [www.nkap.nl](http://www.nkap.nl).
- [11] Nederlands Kenniscentrum ArbeidsDermatosen – NECOD. Website: [www.kenniscentra.nl/necod](http://www.kenniscentra.nl/necod).
- [12] Peereboom, K.J., Huysmans, M.A. (2002). *Handboek fysieke belasting*. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- [13] Bureau Richtlijnen NVAB (2003). *Richtlijn Handelen van de bedrijfsarts bij Astma en COPD*. Amsterdam: Bureau Richtlijnen NVAB.
- [14] Bureau Richtlijnen NVAB (2003). *Richtlijn Handelen van de bedrijfsarts bij werknemers met klachten aan arm, schouder of nek*. Amsterdam: Bureau Richtlijnen NVAB.

[15] NVAB (1999). *Richtlijn Handelen van de bedrijfsarts bij werknemers met lage-rugklachten*. Eindhoven: NVAB.

[16] NVAB (2001). *Richtlijn Oogonderzoek bij beeldschermwerkers*. Eindhoven: NVAB.

[17] Voskamp, P., Peereboom, K.J., Scheijndel, P.A.M. van (2003). *Handboek ergonomie*. Alphen aan de Rijn: Kluwer.

[18] Wolf, A.N. de. (1990). *Onderzoek van het bewegingsapparaat. Fysische diagnostiek in de algemene praktijk*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.



## Toepassing

De onderstaande informatietekst kan worden gebruikt om de keurling schriftelijk te informeren over doel, inhoud en rechten met betrekking tot de aanstellingskeuring (zie stap 5 Leidraad). Een elektronische versie van de tekst kan worden gedownload van internet: [www.nvab-online.nl](http://www.nvab-online.nl).

## Tekst: Informatie over aanstellingskeuringen

### *Waarom een aanstellingskeuring?*

Een aanstellingskeuring wordt verricht om te bepalen of u medisch geschikt bent voor de functie waarvoor u heeft gesolliciteerd. In deze functie komen namelijk bepaalde functie-eisen voor die vragen om bepaalde lichamelijke en/of psychische capaciteiten van de werknemer. Indien u niet over de gevraagde capaciteiten beschikt, is de kans groot dat u hierdoor uw eigen gezondheid of veiligheid, of die van anderen, in gevaar brengt. Een aanstellingskeuring is dus in uw eigen belang!

### *Wat kunt u verwachten bij de aanstellingskeuring?*

Bij de aanstellingskeuring worden doorgaans vragen gesteld over uw gezondheid en wordt eventueel lichamelijk onderzoek uitgevoerd. De exacte inhoud van de aanstellingskeuring is afhankelijk van de aard van de functie-eisen binnen de functie waarvoor u heeft gesolliciteerd. Voor sommige functies is het van belang dat u goed kunt zien en zal dus een oogonderzoek worden uitgevoerd, terwijl voor andere functies het van belang is om geen klachten te hebben aan spieren en gewrichten, hier zal dan een lichamelijk onderzoek kunnen plaatsvinden.

### *Wat gebeurt er met de uitslag van de keuring?*

U heeft het recht om als eerste de uitslag te horen van de keuring. Veelal is dat nog op de dag van de keuring zelf. Indien de medische gegevens tijdens het onderzoek nog niet volledig zijn, er bijvoorbeeld nog gewacht moet worden op de uitslag van bepaald onderzoek, wordt u in een later stadium geïnformeerd over de uitslag. In principe zijn er drie mogelijke uitslagen:

- De uitslag luidt *geschikt*: er zijn geen medische bewaren tegen uw aanstelling in de functie;
- De uitslag luidt *ongeschikt*: er zijn medische bewaren tegen uw aanstelling in de functie;
- De uitslag luidt *geschikt onder voorwaarden*: er zijn geen medische bewaren tegen uw aanstelling in de functie, mits bepaalde maatregelen worden getroffen in de vorm van aanpas-

sing van de werkomstandigheden of behandeling van eventuele medische beperkingen. U dient zich bewust te zijn dat deze voorwaarden door de keurend arts aan de werkgever worden medegedeeld en indirect informatie kunnen geven over uw medische beperkingen.

Nadat u de uitslag heeft gehoord, bepaalt u zelf of uw mogelijk toekomstige werkgever in kennis gesteld mag worden van de uitslag van het onderzoek. Wanneer u niet wilt dat de toekomstige werkgever van de keuringsuitslag op de hoogte wordt gesteld, dient u dat de arbodienst meteen of in ieder geval binnen één week nadat u de keuringsuitslag heeft vernomen, te laten weten. De werkgever ontvangt overigens alleen de mededeling: *geschikt*, *ongeschikt* of *geschikt onder voorwaarden* en geen medische gegevens. Bij de uitslag *ongeschikt* heeft de werkgever het recht u niet aan te stellen. Bij de keuringsuitslag *geschikt onder voorwaarden* mag de werkgever ook besluiten u niet aan te stellen, tenzij dat in strijd zou zijn met de regels voor gelijke behandeling.

*Wat te doen als u het niet eens bent met de uitslag of een klacht heeft over de keuring?*

Indien u het niet eens bent met de uitslag van de aanstellingskeuring kunt u hiertegen in beroep gaan bij de directie van de arbodienst. U heeft in dat geval recht op een nieuwe onafhankelijke keuring bij een andere arts (een zogenaamde 'herkeuring') in geval de uitslag luidde *ongeschikt* of *geschikt onder voorwaarden*. Indien u een herkeuring wilt, dient u dit binnen één week nadat de uitslag is medegedeeld bij de keurend arts of bij de arbodienst bekend te maken. Wanneer u twijfelt of de herkeuring door een arts van dezelfde arbodienst moet worden verricht, kunt u ook vragen een herkeuring te regelen bij een andere arbodienst. Het kan zo zijn dat bij een herkeuring u een deel van de kosten zelf moet betalen. Wanneer u klachten heeft over de wijze waarop de keuringsprocedure is verlopen of over de uitslag kunt u ook een schriftelijke klacht indienen bij de onafhankelijke Commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen (CKA) via de post: Kleine Singel 1-3, 3572 CG, Utrecht, of via e-mail: [info@aanstellingskeuringen.nl](mailto:info@aanstellingskeuringen.nl). Voor meer informatie kunt u de website raadplegen van de CKA: [www.aanstellingskeuringen.nl](http://www.aanstellingskeuringen.nl)

*Wat gebeurt er met de gegevens van de keuring?*

U kunt er van uitgaan dat uw arbodienst zeer zorgvuldig met uw medische gegevens zal omgaan. Alle gegevens die u verstrekt vallen onder het medisch beroepsgeheim en kunnen alleen na uw toestemming met anderen besproken worden. Als na een aanstellingskeuring of na een herkeuring de sollicitatieprocedure is afgerond, worden de keuringsgegevens een half jaar bewaard en vervolgens vernietigd.

*Meer vragen?*

Indien u naar aanleiding van deze tekst nog vragen heeft verzoeken wij u contact op te nemen met de arbodienst die de keuring uitvoert.

**ACHTERGRONDDOCUMENT**



## 1. HISTORISCH OVERZICHT

### *Geschiedenis*

Met de industriële revolutie ontstond in de negentiende eeuw de behoefte aan het keuren van arbeiders, voordat deze in dienst werden genomen. Aanvankelijk bestonden daarvoor geen professionele of juridische regels. In 1929 introduceerde Burger bij de Medische Dienst van de Philips Gloeilampenfabrieken N.V. het Medisch Arbeidsvoorschrift. Dit gaf een duidelijke systematiek aan de keuringen en werd overgenomen door andere bedrijven en bedrijfsgeneeskundige diensten onder de naam 'arbeidsgrafiek' of 'beoordelingsdiagram'. Ondanks deze ontwikkelingen bleef de praktijk van de aanstellingskeuring onoverzichtelijk. In 1969 schreef oud-NVAB-voorzitter Lammers in het standaardwerk 'keuringen': *".....waar door meerdere artsen gekeurd wordt, is het wenselijk voor het keuringsbeleid bepaalde richtlijnen op te stellen, ten einde dit beleid een zekere gelijkmatigheid te geven. Het zou echter onjuist zijn, wanneer deze een keurslijf zouden gaan vormen, waarin de keurende arts de vrijheid van de individuele beoordeling zou moeten ontberen"*.<sup>6</sup>

### *Zelfregulering*

Aan het begin van de jaren tachtig van de vorige eeuw ontstond een steeds luidere roep om de regulering van aanstellingskeuringen. De overheid bleef lange tijd terughoudend ten aanzien van de noodzaak van wetgeving op dit terrein en gaf vooralsnog de voorkeur aan zelfregulering door het speelveld. Om het proces van zelfregulering te stimuleren werd in 1993 door het ministerie van SZW aan de KNMG het verzoek gedaan om een bijdrage te leveren aan het, in samenwerking met partijen, opstellen van een protocol voor aanstellingskeuringen. De KNMG gaf hier gehoor aan, en in 1995 bereikten organisaties van werkgevers, werknemers, patiënten, consumenten en artsen overeenstemming over gedragsregels rondom de aanstellingskeuring: het zogenaamde Protocol aanstellingskeuringen (PAK).

### *Wettelijke regeling*

In 1996 besloot de overheid om te komen tot een wettelijke regeling voor de aanstellingskeuring en andere keuringen: de Wet op de medische keuringen (WMK). Na aanvaarding door het parlement trad op 1 januari 1998 deze wet in werking. De wet beoogt de persoonlijke levenssfeer en de lichamelijke integriteit van de keurling beter te beschermen en de rechtspositie van de keurling te versterken. Daarnaast is de wet bedoeld om ongewenste risicoselectie door middel van een aanstellingskeuring of een verzekerings- of pensioenkeuring tegen te gaan. In 2002 traden vervolgens het Besluit aanstellingskeuringen en het Besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen in werking.

---

<sup>6</sup> Voûte, P.A. et al (1969). *Keuringen*. Leiden: Stafleu,.

### *Reacties vanuit de arbowet en het arboveld*

Na de inwerkingtreding van de WMK wordt in 1999 een vernieuwde Arbowet ingevoerd waarin staat dat de werkgever zich voor de aanstellingskeuring moet laten bijstaan door een gecertificeerde arbodienst (art. 14). Ten behoeve van de certificering van arbodiensten is in het certificatieschema opgenomen dat de werkgever een aanstellingskeuring moet laten uitvoeren bij een arbodienst en dat arbodiensten zich bij de uitvoering van een aanstellingskeuring moeten houden aan de WMK-voorschriften. In opdracht van de Branche organisatie arbodiensten (BOA) wordt in 1999 door de SKB de Algemene richtlijn aanstellingskeuringen (ARA) ontwikkeld. Het doel van deze richtlijn is om te komen tot een meer uniforme werkwijze rond de uitvoering van de aanstellingskeuringen binnen arbodiensten die voldoet aan de in de WMK gestelde eisen. De ARA bestaat uit een stappenplan en instrumenten voor het vaststellen van de bijzondere functie-eisen, gezondheidscriteria en onderzoeksmethoden. In reactie op de ARA zijn vergelijkbare initiatieven ondernomen voor het opstellen van richtlijnen op het niveau van branches en arbodiensten, waarbij de ARA veelal als voorbeeld diende.

### *Evaluatie WMK*

In 2001 is in opdracht van Zorg Onderzoek Nederland (Zon MW) een evaluatieonderzoek verricht naar de uitvoering van de WMK in de praktijk. Uit het onderzoek kwam naar voren dat de WMK een positief effect heeft op de daling van het aantal aanstellingskeuringen en het meer functiegericht keuren. Als minpunt werd echter geconstateerd dat ten aanzien van de uitvoering van de aanstellingskeuringen deze nog dikwijls afwijkt van de in de WMK opgenomen voorschriften, waardoor in veel gevallen uitgevoerde keuringen onrechtmatig zijn. Daarnaast vindt een groot deel van de bedrijfsartsen de bestaande richtlijnen voor het uitvoeren van een aanstellingskeuring onvoldoende houvast geven in de praktijk.

### *Leidraad aanstellingskeuringen*

Op basis van het evaluatieonderzoek heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in samenwerking met het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport besloten om een onderzoekstraject uit te zetten gedurende de periode 2002-2006. Doel van dit project is om de kwaliteit van de aanstellingskeuringen te verbeteren en om de in de WMK neergelegde intenties in de praktijk beter tot uitvoering te brengen. Als onderdeel van het onderzoekstraject is door de Ministeries opdracht gegeven voor het evalueren van de ARA en op basis van de resultaten hiervan een Leidraad aanstellingkeuringen te ontwikkelen ter vervanging van de ARA. Na een uitgebreid ontwikkeltraject, waarin nauw is samengewerkt met vertegenwoordigers uit de doelgroep, wordt de Leidraad aanstellingskeuringen in 2005 opgeleverd.

## 2. DEFINITIES

### 2.1 Uitleg definities uit WMK en Leidraad

#### *Aanstellingskeuring*

Alle vragen over de gezondheidstoestand van de keurling en/of het verrichten van medisch onderzoek in verband met het aangaan (of wijzigen) van een arbeidsverhouding. De wettelijke regels uit de Wet op de medische keuringen gelden alleen bij aanstellingskeuringen voor de volgende arbeidsverhoudingen:

1. Een burgerrechtelijke arbeidsverhouding die in of door de Ziektewet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) als dienstbetrekking wordt aangemerkt.
2. Een aanstelling in openbare dienst.

Met de eerstgenoemde arbeidsverhouding, de burgerrechtelijke arbeidsverhouding tegelijkertijd dienstbetrekking, wordt vooral de 'normale' arbeidsovereenkomst bedoeld. Daartoe behoort ook een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau. De aanstelling in openbare dienst betreft de aanstelling als ambtenaar.

**Casus 1:** Een keuringvrager laat door een keurend arts een aanstellingskeuring verrichten en daarnaast door een psycholoog een psychologisch onderzoek. Gelden voor het psychologisch onderzoek ook de regels uit de WMK?

De WMK geeft alleen regels voor medische keuringen. De regels uit de WMK gelden niet voor psychologische keuringen. De functie-eisen kunnen natuurlijk best bijzondere eisen met betrekking tot de psychische geschiktheid met zich meebrengen. Een voorbeeld is de eis 'verhoogde waakzaamheid en oordeelsvermogen' uit de Leidraad. De keurend arts zal deze eisen vertalen in medische, meestal psychiatrische, eisen.

Een aanstellingskeuring moet worden onderscheiden van het zogenaamde intrede-onderzoek. Een intrede-onderzoek vindt, in tegenstelling tot de aanstellingskeuring, plaats na de aanstelling en heeft tot doel: het vastleggen van een uitgangssituatie (nulmeting PAGO), kennismaking met de bedrijfsarts en arbodienst, mogelijkheid tot het geven van voorlichting etc. In sommige gevallen is een intrede-onderzoek verplicht, meestal echter is het een vrijwillig onderzoek. Afwijkend en essentieel onderscheidend ten opzichte van de aanstellingskeuring is het feit dat de werkgever geen uitslag ontvangt van het intrede-onderzoek, en dat dit onderzoek geen rol speelt bij het besluit over de aanstelling. De WMK is níét op intrede-onderzoek van toepassing.

*Keuringvrager*

De (aanstaande) werkgever die een keuring van een (aspirant-) werknemer verlangt.

*Keurling*

Een persoon die een keuring ondergaat.

*Keurend arts*

De geneeskundige werkzaam bij een gecertificeerde arbodienst die de keuring verricht en de keuringvrager de keuringsuitslag mededeelt. Op grond van jurisprudentie dient de geneeskundige deskundig te zijn op het gebied van arbeidsomstandigheden, functie-eisen en keuringen. Een geregistreerd bedrijfsarts voldoet aan deze eisen op het gebied van deskundigheid.

*Functie-eisen*

Alle kenmerken van een functie die een beroep doen op de belastbaarheid/het verwerkingsvermogen van de werknemer. De functie 'eist' dat de werknemer tijdens het werk: 'dagelijks 3 uur loopt, 'regelmatig pakjes van 2 kilo tilt', 'werkt met trillend gereedschap', 'meters afleest op een dashboard', 'luistert of alarmsignalen afgaan' etc. Het gaat dus om kenmerken die een bepaald aspect van de functie beschrijven, en niet om kenmerken van de werknemer!

*Bijzondere functie-eisen*

Alle kenmerken van een functie die een beroep doen op de belastbaarheid/ het verwerkingsvermogen van de werknemer en bij een ongunstige balans tussen belasting en belastbaarheid een kans met zich meebrengen op aantasting van de gezondheid en/of de veiligheid van de werknemer en/of van derden, welke kans niet met gangbare maatregelen, overeenkomstig de stand der wetenschap en professionele dienstverlening, kan worden gereduceerd. De kans op aantasting van de gezondheid of veiligheid, kan zich op vier verschillende manieren openbaren:

- Wanneer een werknemer een verminderde belastbaarheid heeft kan dit *zijn eigen gezondheid* aantasten: bijvoorbeeld voor een werknemer met een zwakke rug kan de functie-eis 'frequent tillen van zware gewichten van meer dan 20 kilo' leiden tot overbelasting van de rug, en uiteindelijk tot aantoonbare schade van de wervelkolom.
- Wanneer een spoorbaanwerker van de spoorwegen een verminderde gehoorcapaciteit heeft en hierdoor niet goed kan voldoen aan de functie-eis 'horen van het alarmsignaal bij een naderende trein', brengt hij *zijn eigen veiligheid* in gevaar.
- Wanneer een kraanmachinist een beperkt vermogen heeft om op afstand scherp te kunnen zien, brengt hij *de veiligheid van derden* in gevaar, bijvoorbeeld van zijn collega's of passanten op de grond.



- Wanneer een asymptomatische drager van het hepatitis B-virus op de operatieafdeling van een ziekenhuis gaat werken in een 'snijdende' functie, kan hij door bloed-bloed-contact *de gezondheid van derden (lees patiënten)* in gevaar brengen.

Het gaat hierbij dus om aantasting van de gezondheid en/of veiligheid van de werknemer zelf en/of van derden (gezondheidsrisico en/of veiligheidsrisico). Hierbij zijn verschillende combinaties mogelijk waarbij er bijvoorbeeld zowel een gezondheids- als een veiligheidsrisico bestaat, of waarbij er zowel een gevaar bestaat voor de werknemer als voor derden.

Bij het criterium dat de risico's voor de gezondheid en veiligheid die voortvloeien uit de bijzondere functie-eis niet met gangbare maatregelen kunnen worden gereduceerd, is het 'redelijk-kerwijsprincipe' uit de arbowet van toepassing. In veel situaties zal het hier gaan om het aanpassen van de arbeidstaken of arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld door het treffen van technische maatregelen (het aanschaffen van ergonomische hulpmiddelen om tillen te voorkomen), of organisatorische maatregelen (bijvoorbeeld het stil leggen van het treinverkeer op het baanvak waaraan wordt gewerkt in het voorbeeld van de spoorwerker) waarmee het risico sterk kan worden gereduceerd of geheel kan worden geëlimineerd. Daarnaast kan ook worden gedacht aan het treffen van maatregelen ter verbetering van de belastbaarheid/het verwerkingsvermogen van de werknemer, bijvoorbeeld door het aanschaffen van een gehoorapparaat voor de eerder genoemde spoorwerker, zodat het alarmsignaal kan worden gehoord. Dit criterium leidt er toe dat voor een groot aantal arbeidsrisico's zoals lawaai, staan, repeterende bewegingen, hitte en kou er onder normale omstandigheden nooit kan worden gesproken van een bijzondere functie-eis. Immers, goede arbobeleidsmaatregelen kunnen deze arborisico's in vrijwel alle situaties reduceren tot een aanvaardbaar niveau. Aanstellingskeuringen mogen nimmer gebruikt worden om lacunes in het arbobeleid op te vullen. Alleen in het geval dat er met het realiseren van arbomaatregelen enige tijd is gemoeid, kan in de tussentijd toch een keuring plaatsvinden.

### *Bijzondere belastbaarheidseisen*

Eisen die worden gesteld aan de belastbaarheid/ het verwerkingsvermogen van de werknemer bij blootstelling aan een bijzondere functie-eis, ter bescherming van de gezondheid en/of veiligheid van de werknemer en/of van derden. De wetgeving spreekt hierbij van bijzondere eisen aan de medische geschiktheid van de werknemer. Het gaat hierbij om eisen (normwaarden) die worden gesteld aan de fysieke en/of psychische capaciteiten/vermogens van de werknemer. Voor de werknemer die zware lasten moet tillen zullen onder andere eisen worden gesteld aan de belastbaarheid van de bovenste extremiteiten, terwijl voor de spoorwerker uit het bovenstaande voorbeeld een eis wordt gesteld aan het gehoorvermogen.

### *Onderzoeksmethode*

Methoden en technieken die kunnen worden toegepast voor het vaststellen van de belastbaarheid/ het verwerkingsvermogen van de werknemer.

**Casus 2:** *Maaïke wil graag danseres worden en doet auditie om te worden toegelaten tot een dansacademie. Onderdeel van de auditie is een fysiek onderzoek, waarbij wordt bepaald of Maaïke fysiek geschikt is voor de opleiding. Maaïke vraagt zich af of voor dit onderzoek bepaalde regels gelden.*

**Casus 3:** *Jan heeft een doorlopende arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau. Hij werkt telkens voor verschillende inlenende bedrijven. Voor een nieuwe klus bij een inlener, wordt hij gekeurd. De keurend arts vraagt zich af of hij de strenge regels uit de WMK moet toepassen.*

In de bovenstaande situaties wordt er een keuring verricht, met als doel de medische geschiktheid te beoordelen. De WMK is alleen op aanstellingskeuringen van toepassing als er sprake is van het aangaan van een aanstelling als ambtenaar, of van een arbeidsverhouding, die juridisch als een dienstbetrekking in de zin van de ZW en WAO kan worden gekwalificeerd.

In de eerste casus gaat het om een keuring voor de toelating tot een beroepsopleiding. Dit betreft geen keuring waarop de WMK van toepassing is. Er is namelijk geen sprake van een van de twee categorieën, aanstelling als ambtenaar of arbeidsverhouding, tevens dienstbetrekking.

Als er wordt gekeurd in het kader van een andere arbeidsverhouding dan een 'normale' arbeidsovereenkomst, moet worden nagegaan of de arbeidshouding wel of niet als dienstbetrekking kan worden gekwalificeerd. Een voorbeeld van zo een andere arbeidshouding is de juridische verhouding met een thuiswerker of de inhuur van een freelancer. Of de arbeidsverhouding een dienstbetrekking is, kan door de P&O afdeling van de keuringvrager worden bepaald aan de hand van artikel 4 tot en met 6a ZW en WAO en de daarbijbehorende besluiten. Gaat het om een dienstbetrekking, dan geldt de WMK.

In de tweede casus is er al een arbeidsovereenkomst, die gewoon doorloopt ook al wisselt Jan van inlener. Hoe gek het ook klinkt, op deze keuring is de WMK evenmin van toepassing. Er is immers geen sprake van het aangaan of wijzigen van de arbeidsovereenkomst. Zo is de WMK ook niet van toepassing op keuringen in het kader van detacheringen, waarbij er een doorlopende arbeidsovereenkomst met de detacheerder is.

In de situaties dat er wordt gekeurd, maar om wetstechnische redenen de WMK niet geldt, kan de keurend arts de Leidraad toch gebruiken. Ook bij die keuringen is het namelijk van belang dat er zorgvuldig met de keuring wordt omgegaan en er betrouwbare methoden worden gebruikt.

### 3. WET-, REGELGEVING EN ZELFREGULERING

#### 3.1 Wet op de medische keuringen en Besluit aanstellingskeuringen

In de Wet op de medische keuringen (WMK) en in het bijbehorende Besluit aanstellingskeuringen zijn de belangrijkste (procedurele) voorwaarden en beperkingen voor de aanstellingskeuring neergelegd. De aanleiding voor het ontwikkelen van deze wetgeving is gebaseerd op de volgende gegevens:

- Bij de aanstellingskeuring wordt er inbreuk gemaakt op de grondrechten op persoonlijke levenssfeer en de lichamelijke integriteit en mogelijk ook op het (grond-)recht op niet-weten van de keurling.
- Aanstellingskeuringen kunnen worden gebruikt om werknemers die mogelijk een verhoogd risico op uitval hebben, buiten de deur te houden (risicoselectie).
- Om te voorkomen dat er bij de aanstellingskeuring vooral in het belang van de keuringvrager een te grote of zinloze inbreuk wordt gemaakt op de genoemde grondrechten, zijn er regels voor de (toelaatbaarheid) van de aanstellingskeuring gesteld.

#### *Volledige tekst Wet op de medische keuringen*

##### **Artikel 1**

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. keuring: vragen over de gezondheidstoestand van de keurling en het verrichten van medisch onderzoek in verband met het aangaan of wijzigen van:
  1. een burgerrechtelijke arbeidsverhouding die bij of krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering als dienstbetrekking wordt aangemerkt,
  2. een aanstelling in openbare dienst;
  3. een burgerrechtelijke pensioen- of levensverzekering,
  4. een toezegging, als bedoeld in artikel 2 van de Pensioen- en spaarfondsenwet,
  5. een verzekering wegens arbeidsongeschiktheid naar burgerlijk recht, of
  6. een verzekering als bedoeld in artikel 4, vijfde lid, met betrekking tot een in Nederland gelegen risico;
- b. keurling: een persoon die een keuring ondergaat;
- c. keuringvrager: de (aanstaande) werkgever of (aanstaande) verzekeraar die een keuring van een (aspirant-) werknemer of (aspirant-) verzekerde vergt;
- d. keurend arts: de geneeskundige die de keuring verricht en de keuringvrager zijn gevolgtrekking mededeelt dan wel de geneeskundig adviseur van zijn bevindingen op de hoogte stelt;
- e. geneeskundig adviseur: de persoon die aan de keuringvrager in diens opdracht op basis van de keuring van de keurend arts de mededeling, bedoeld in het derde lid van artikel 10, doet;

- f. vragengrens: het over drie jaren gerekend totaal te verzekeren bedrag waar beneden de in artikel 5 genoemde vragen niet mogen worden gesteld en het in artikel 6 genoemde onderzoek niet mag worden verricht.

#### **Artikel 2**

1. Keuringen worden naar hun aard, inhoud en omvang beperkt tot het doel waarvoor zij worden verricht.
2. Keuringsgegevens mogen slechts worden gebruikt voor het doel waarvoor zij zijn verkregen.

#### **Artikel 3**

1. Bij een keuring worden geen vragen gesteld en geen medische onderzoeken verricht die een onevenredige inbreuk betekenen op de persoonlijke levenssfeer van de keurling.
2. In ieder geval mogen geen onderdeel van een medisch onderzoek bij een keuring uitmaken:
  - a. onderzoek waarvan het te verwachten belang voor de keuringvrager niet opweegt tegen de risico's daarvan voor de keurling, waaronder begrepen onderzoek specifiek gericht op het verkrijgen van kennis over de kans op een ernstige ziekte waarvoor geen geneeswijze voorhanden is, dan wel waarvan de ontwikkeling niet door medisch ingrijpen kan worden voorkomen of in evenwicht gehouden, of van kennis over een aanwezige, niet behandelbare ernstige ziekte welke naar verwachting eerst na langere tijd manifest zal worden;
  - b. onderzoek dat anderszins voor de keurling een onevenredig zware belasting met zich meebrengt.

#### **Artikel 4**

1. Keuringen in verband met het aangaan en wijzigen van een burgerrechtelijke arbeidsverhouding die bij of krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering als dienstbetrekking wordt aangemerkt, of in verband met een aanstelling in openbare dienst, worden slechts verricht indien aan de vervulling van de functie, waarop de arbeidsverhouding of aanstelling in openbare dienst betrekking heeft, bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid.
2. Een keuring in verband met het aangaan van een burgerrechtelijke arbeidsverhouding die bij of krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering als dienstbetrekking wordt aangemerkt of in verband met een aanstelling in openbare dienst, wordt eerst verricht nadat alle overige beoordelingen van de geschiktheid van de aspirant-werknemer of aspirant-ambtenaar hebben plaats gevonden en de werkgever op grond daarvan voornemens is de keurling aan te stellen. Indien tot de beoordelingen bedoeld in de eerste volzin een onderzoek naar de antecedenten van de aspirant-werknemer of aspirant-ambtenaar behoort dan wel een veiligheidsonderzoek als bedoeld in de Wet veiligheids-on-

derzoeken moet worden ingesteld, kan op verzoek van de keurling de keuring in verband met het aangaan van een burgerrechtelijke arbeidsverhouding die bij of krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering als dienstbetrekking wordt aangemerkt, voorafgaand aan zodanig onderzoek worden verricht. De keuring in verband met het aangaan van een aanstelling als militair ambtenaar of politieambtenaar kan steeds worden verricht voorafgaande aan een met betrekking tot hem in te stellen antecedentenonderzoek of veiligheidsonderzoek.

Bij andere beoordelingen dan de medische keuring mogen geen vragen worden gesteld noch anderszins inlichtingen worden ingewonnen over de gezondheidstoestand van de keurling en over diens ziekteverzuim in het verleden.

3. Geen keuring vindt plaats voor deelneming aan een pensioenvoorziening als bedoeld in artikel 2 van de Pensioen- en spaarfondsenwet, tenzij er sprake is van een toezegging aan een persoon als bedoeld in artikel 2, derde lid, onderdeel c, onder 1e, van die wet. Indien de pensioenvoorziening keuzemogelijkheden biedt voor een individuele deelnemer kan, in afwijking van de eerste volzin, indien het een deelnemer betreft met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die een wijziging wenst ten aanzien van een eerder gemaakte keuze, wel een keuring plaatsvinden.
4. Voor zover niet ondergebracht bij een pensioenvoorziening, als bedoeld in het derde lid, vindt geen keuring plaats voor deelneming aan een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering die aan de burgerrechtelijke arbeidsverhouding die bij of krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering als dienstbetrekking wordt aangemerkt, of in verband met een aanstelling in openbare dienst, is verbonden.
5. Voorzover sprake is van een arbeidsverhouding die bij of krachtens de Ziektewet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering als dienstbetrekking wordt aangemerkt of van een aanstelling in openbare dienst, vindt geen keuring plaats in verband met een door de werkgever te sluiten of gesloten verzekering ter dekking van het risico van doorbetaling van loon als bedoeld in artikel 629, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, of van de betaling van arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in artikel 75a van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Geen uitsluiting of vermindering van rechten op grond van ziekten, aandoeningen of gebreken wordt bedongen door de verzekeraar bij de deelneming aan een voorziening als bedoeld in het derde lid en bij het aangaan of wijzigen van een verzekering als bedoeld in het vierde en vijfde lid, voorzover ingevolge deze leden een keuringsverbod geldt.

**Artikel 5**

1. Bij een keuring in verband met het aangaan of wijzigen van een verzekering mogen geen vragen worden gesteld over in artikel 3, tweede lid, onderdeel a, genoemde ziekten, voor zover die op erfelijkheid betrekking hebben, bij de bloedverwanten van de aspirant-verzekerde en, tenzij de ziekte manifest is, bij de aspirant-verzekerde zelf en over onderzoek bij de aspirant-verzekerde en bij diens bloedverwanten gericht op de erfelijke aanleg voor ziekte en de resultaten van dergelijk onderzoek, indien de te sluiten verzekering de vragengrens niet overschrijdt. Bij de behandeling van de aanvragen voor het aangaan of wijzigen van een verzekering en bij een keuring in dat verband mogen geen uit andere hoofde reeds bij de keuringvrager, de keurend arts of geneeskundig adviseur aanwezige erfelijke gegevens over de aspirantverzekerde en diens bloedverwanten worden gebruikt.
2. Voor arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, voor zover niet vallende onder artikel 4, vierde lid, bedraagt de vragengrens zestigduizend gulden (2004: 31.901 Euro) voor het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid en veertigduizend gulden (2004: 21.267 Euro) voor het tweede jaar en de daaropvolgende jaren van arbeidsongeschiktheid. Voor levensverzekeringen bedraagt de vragengrens driehonderdduizend gulden (2004: 159.505 Euro). Bedoelde bedragen worden elke drie jaar bij ministeriële regeling aangepast aan het consumenten-prijsindexcijfer.

**Artikel 6**

In afwijking van artikel 3 mag bij het aangaan of wijzigen van een verzekering als bedoeld in artikel 5, een medisch onderzoek naar Aids of seropositiviteit voor Aids worden verricht:

- a. indien de te sluiten verzekering de vragengrens, bedoeld in artikel 5, tweede lid, overschrijdt, of
- b. indien de te sluiten verzekering de vragengrens, bedoeld in artikel 5, tweede lid, niet overschrijdt, maar het antwoord van de keuring op de in het licht van de artikelen 2 en 3, eerste lid, gerechtvaardigde vragen daartoe aanleiding geeft.

**Artikel 7**

In afwijking van artikel 3 kan, indien dit vanwege een dringend algemeen belang noodzakelijk is, Onze Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport ten aanzien van een zich nieuw voordoende ziekte die valt onder artikel 3, tweede lid, onderdeel a, bij ministeriële regeling bepalen dat artikel 6 van overeenkomstige toepassing is, totdat over deze ziekte afspraken als bedoeld in artikel 9 zijn gemaakt. Het ontwerp van een ministeriële regeling als bedoeld in de eerste volzin wordt ten minste vier weken voordat de regeling wordt vastgesteld, toegezonden aan de beide kamers der Staten-Generaal.

**Artikel 8**

1. De keuringvrager legt met inachtneming van de artikelen 2, 3, 4, 5, 6 en 7 het doel van de keuring, de vragen welke ten aanzien van de gezondheid zullen worden gesteld, en de medische onderzoeken welke mogen worden verricht, schriftelijk vast.

2. Tijdig voor de aanvang van de keuring wordt aan de keurling op begrijpelijke wijze schriftelijk informatie gegeven over doel, vragen en onderzoeken, als bedoeld in het eerste lid, en over diens rechten bij keuringen.

#### **Artikel 9**

Representatieve organisaties van de werkgevers, respectievelijk de verzekeraars, representatieve organisaties van werknemers, respectievelijk de consumenten en patiënten en de representatieve organisatie van de artsen kunnen afspraken maken over de omschrijving van het doel van de keuring, als bedoeld in het eerste lid van artikel 2, het verrichten van keuringen als bedoeld in het eerste lid van artikel 4, en over de vragen en medische onderzoeken, als bedoeld in de artikelen 3, 5, 6, 7 en 8.

#### **Artikel 10**

1. De keurend arts en de geneeskundig adviseur oefenen hun taak uit met behoud van hun zelfstandig oordeel op het gebied van hun deskundigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de keuringvrager.
2. De keurend arts en de geneeskundig adviseur zijn verplicht tot geheimhouding van hetgeen hen over de keurling bekend is, en dragen zorg voor een zodanige bewaring van de desbetreffende gegevens dat deze niet voor derden toegankelijk zijn.
3. De keurend arts, respectievelijk de geneeskundig adviseur delen aan de keuringvrager niet meer mee dan voor het doel van de keuring strikt noodzakelijk is.

#### **Artikel 11**

De keurling heeft het recht medewerking te weigeren aan een keuring of een onderdeel daarvan indien ten aanzien daarvan niet voldaan is aan de artikelen 2, 3, 4, 5, 6, 7 of 8.

#### **Artikel 12**

1. Indien aan de keuring een negatieve gevolgtrekking dan wel een positieve gevolgtrekking onder bepaalde beperkingen wordt verbonden, heeft de keurling het recht op herkeuring. De keurling maakt zijn wens daartoe met redenen omkleed kenbaar binnen een week nadat de genoemde gevolgtrekking aan hem is medegedeeld. De keuringvrager treft een regeling voor herkeuring door een onafhankelijk geneeskundige.
2. De door de keuringvrager te nemen beslissing wordt uitgesteld totdat de uitslag van de herkeuring hem is medegedeeld.
3. De kosten van de herkeuring worden gedragen door de keuringvrager. Deze mag echter een redelijke bijdrage van de keurling verlangen.

**Artikel 13**

1. De in artikel 9 bedoelde organisaties kunnen een onafhankelijke klachtencommissie instellen.
2. De commissie neemt klachten met betrekking tot het in of op grond van deze wet geregelde en de afspraken bedoeld in artikel 9 in ontvangst en doet aan de klager en degene over wie is geklaagd, haar oordeel over de klacht toekomen.
3. De in artikel 9 bedoelde organisaties stellen het reglement van de klachtencommissie vast.

**Artikel 14**

1. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld omtrent het bepaalde in de artikelen 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 en 13.
2. Indien en voor zover binnen drie jaren na de inwerkingtreding van deze wet geen afspraken, als bedoeld in de artikelen 9 en 13, zijn gemaakt of indien die afspraken niet voldoen aan bij of krachtens deze wet gestelde eisen, worden bij algemene maatregel van bestuur daaromtrent regels gesteld.
3. Een krachtens het eerste of tweede lid vastgestelde algemene maatregel van bestuur wordt aan de beide kamers der Staten-Generaal overgelegd. Hij treedt in werking op een tijdstip dat nadat vier weken na de overlegging zijn verstreken bij koninklijk besluit wordt vastgesteld, tenzij binnen die termijn door of namens een der kamers of door ten minste een vijfde van het grondwettelijk aantal leden van een der kamers de wens te kennen wordt gegeven dat het onderwerp van de algemene maatregel van bestuur bij wet wordt geregeld. In dat geval wordt een daartoe strekkend voorstel van wet zo spoedig mogelijk ingediend. Indien het voorstel van wet wordt ingetrokken of indien een van de beide kamers van de Staten-Generaal besluit het voorstel niet aan te nemen, wordt de algemene maatregel van bestuur ingetrokken.

**Artikel 15**

Onze Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport zendt in overeenstemming met Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid binnen drie jaar na de inwerkingtreding van deze wet, en vervolgens telkens na vijf jaar, aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk.

**Artikel 16**

1. Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.
2. In het koninklijk besluit bedoeld in het eerste lid kan worden bepaald dat ten aanzien van de keuringen, bedoeld in artikel 5, de artikelen 5, 9, 11, 12 en 13 op een later tijdstip in werking treden, doch niet later dan drie jaren na het in het eerste lid bedoelde tijdstip.

**Artikel 17**

Deze wet wordt aangehaald als: Wet op de medische keuringen.



## *Volledige tekst Besluit aanstellingskeuringen*

### *§ 1. Algemene bepalingen*

#### *Begripsbepaling*

##### **Artikel 1**

In dit besluit wordt verstaan onder

- a. arbodienst: de arbodienst, bedoeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
- b. wet: de Wet op de medische keuringen.

#### *Toepasselijkheid*

##### **Artikel 2**

Dit besluit is van toepassing op een keuring als bedoeld in artikel 1, onderdeel a, onder 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, van de wet.

### *§ 2. De aanstellingskeuring*

##### **Artikel 3**

1. Keuringen worden slechts verricht 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.
2. De keuringvrager legt de eisen, bedoeld in het eerste lid, schriftelijk vast. Alvorens hij deze eisen alsmede het doel van de keuring, de vragen welke ten aanzien van de gezondheid zullen worden gesteld, en de medische onderzoeken welke mogen worden verricht, schriftelijk vastlegt, vraagt hij daarover en over de rechtmatigheid van de keuring schriftelijk advies aan een arbodienst.

##### **Artikel 4**

Bij elke werving voor een functie waarvoor een keuring als bedoeld in artikel 3, eerste lid, zal worden verricht, wordt het verrichten van die keuring vermeld.

**Artikel 5**

Onverminderd artikel 8, tweede lid, van de wet stelt de keuringvrager de keurling tijdig voor de aanvang van de keuring desgevraagd het advies van de arbodienst ter beschikking en informeert hij de keurling over de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen, bedoeld in artikel 3 van het Besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen.

*§ 3. Slotbepalingen**Evaluatie***Artikel 6**

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zendt in overeenstemming met Onze Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport binnen drie jaar na inwerkingtreding van dit besluit aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van dit besluit in de praktijk.

*Inwerkingtreding***Artikel 7**

Dit besluit treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

*Citeertitel***Artikel 8**

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit aanstellingskeuringen.

## 3.2 Samenvatting aanverwante algemene wet- en regelgeving

### *Inleiding*

In de WMK en in het bijbehorende Besluit aanstellingskeuringen zijn de belangrijkste (procedurele) voorwaarden en beperkingen voor de aanstellingskeuring neergelegd (zie hiervoor paragraaf 3.1). Naast die regels zijn er nog een aantal andere (wettelijke) regels bij de aanstellingskeuring van belang. Deze worden hierna globaal besproken. De wetten zijn integraal te vinden op: [www.overheid.nl](http://www.overheid.nl).

### *Arbobeleid*

Ten eerste zijn de regels uit de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) van belang bij de aanstellingskeuring. In het Arbeidsomstandighedenbesluit en de Arbeidsomstandighedenregeling zijn de wettelijke voorschriften uit de Arbowet uitgewerkt.

In de Arbowet is bepaald dat de werkgever arbeidsomstandighedenbeleid dient te voeren dat is gericht op de bescherming van de veiligheid en de gezondheid, het voorkomen van ziekte en het bevorderen van het welzijn bij de arbeid van werknemers (art. 3, 4 Arbowet). De Arbowet geeft een aantal inhoudelijke en procedurele voorschriften waaraan het arbobeleid moet voldoen. Het uitvoeren van een aanstellingskeuring kan een van de middelen zijn om de wettelijke arboverplichtingen zoals het voorkomen van ziekte van de werknemer en gevaar voor veiligheid en gezondheid, na te komen. Voor die aanstellingskeuring gelden dan de regels uit de WMK en het Besluit.

Op grond van de Arbowet dient de keuringvrager zich (onder meer) voor de uitvoering van aanstellingskeuring te laten bijstaan door een gecertificeerde arbodienst (art. 14 lid 3 Arbowet). Zo een arbodienst kan bestaan uit deskundige werknemers, uit andere deskundigen die in een dienst zijn georganiseerd of uit een combinatie van beiden. Inmiddels is er een arrest van het Europese Hof van Justitie, waarin is bepaald dat pas wanneer de mogelijkheden voor bescherming en preventie binnen het bedrijf onvoldoende zijn, er een beroep op externe deskundigen mag worden gedaan (Zie HvJ EG 22 mei 2003, Zaak C-441/01). Op 1 oktober 2004 is een wetsvoorstel ingediend om de Nederlandse Arbowet aan te passen aan dit arrest. Tot de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel kan van de huidige praktijk van externe arbodiensten worden uitgegaan. Overigens heeft het arrest geen gevolgen voor de regels voor de aanstellingskeuring uit de WMK, die regels zullen ook in de (nabije) toekomst hetzelfde blijven. Op grond van de WMK is de uitvoerder van de aanstellingskeuring een keurend arts. Op grond van de huidige Arbowet dient deze dus werkzaam te zijn bij, of te zijn georganiseerd in een interne of externe gecertificeerde arbodienst. Volgens het wetsvoorstel kan de keurend arts onder bepaalde voorwaarden ook bij een andere organisatie werkzaam zijn of zelfstandig gevestigd.

### *Medezeggenschap*

Ook de regels van medezeggenschap uit de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) zijn van belang bij de aanstellingskeuring. De aanstellingskeuring moet volgens de WMK worden gekoppeld aan de functie, niet aan de persoon van de sollicitant. Nu zo'n functie permanent onderdeel uitmaakt van de organisatie van de werkgever zal met het besluit tot keuren, ook aanstellingskeuringbeleid totstandkomen. De ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT) moet instemmen met het wijzigen, vaststellen of intrekken van het aanstellingskeuringbeleid (art. 27 lid 1 sub d en e WOR). Daarnaast moet de werkgever eenmaal per jaar een overzicht van de resultaten en de verwachtingen voor de komende tijd van het beleid aan de OR of PVT verstrekken (art. 31b WOR). De werkgever dient de OR of PVT in staat te stellen de rechten op medezeggenschap adequaat uit te oefenen. De externe arbodienst of keurend arts heeft daar geen deel aan.

### *Contractuele verhouding keuringvrager en keurend arts/arbodienst*

De relatie tussen de keurend arts/arbodienst enerzijds en de keuringvrager anderzijds wordt verder gereguleerd door het civiele overeenkomstenrecht en door de afspraken die tussen de partijen zijn gemaakt.

### *Persoonsgegevens*

Wanneer er een aanstellingskeuring wordt uitgevoerd worden daarbij persoonsgegevens van de keurling door de keurend arts vastgelegd en bewaard. Ook gevoelige gegevens zoals medische gegevens worden in het dossier opgenomen. Ook de keuringvrager kan persoonsgegevens vastleggen. Dit gebeurt bijvoorbeeld wanneer hij de keuringsuitslag registreert. Voor het vastleggen, veranderen en bewaren en vernietigen, kortom het verwerken, van deze persoonsgegevens zijn in de Wet bescherming Persoonsgegevens (WBP) nadere regels gesteld. Daarover hierna meer in hoofdstuk 12.

### *Gelijke behandeling*

Bij het besluit tot een aanstellingskeuring en bij het uitvoeren van de aanstellingskeuring moeten de regels van gelijke behandeling in acht worden genomen. Er mag bijvoorbeeld geen ongerechtvaardigd onderscheid worden gemaakt op grond van geslacht, ras, nationaliteit, handicap of chronische ziekte. Zowel de keuringvrager als de keurend arts en de arbodienst dienen de beginselen van gelijke behandeling te respecteren.

### *Relatie keurend arts en keurling*

Voor de keurend arts gelden behalve bovenstaande regels uit de WMK, Besluit aanstellingskeuringen, de Arbowet, WBP en de gelijke behandelingswetgeving, ook nog gezondheidsrechtelijke regels.

Zo geeft de Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst voorschriften voor de relatie arts - patiënt. Deze voorschriften zijn "van overeenkomstige toepassing" op de relatie keurend

arts en keurling, voor zover de aard van die relatie dat toelaat. De relevante voorschriften worden in de hierop volgende hoofdstukken behandeld.

Voorts is de Wet BIG van toepassing op de keurend arts. De wet BIG legt een registratieplicht aan de arts op, tegelijkertijd is de arts in zijn titel beschermd door de Wet BIG. Op grond van diezelfde wet is de arts bevoegd de zogenaamde voorbehouden handelingen te verrichten. De Wet BIG geeft een aantal kwaliteitseisen waaraan de arts bij de uitoefening van de praktijk moet voldoen. Tenslotte is de keurend arts voor handelingen die hij verricht in het kader van de individuele gezondheidszorg op grond van de Wet BIG tuchtrechtelijk aansprakelijk.

### **3.3 Samenvatting aanverwante bijzondere wet- en regelgeving en zelfregulering**

#### *Inleiding*

Het terrein van de aanstellingskeuringen kent een zeer breed scala aan wet- en regelgeving. Meestal vullen de regels uit de WMK en de bijzondere wetgeving elkaar aan, maar in sommige gevallen is er sprake van conflicterende regelgeving. Dit kan onduidelijkheid en verwarring met zich meebrengen over welke regels in een bepaalde concrete situatie voorrang hebben. Een onderzoek hiernaar vergt enige tijd en het is dan ook niet mogelijk in deze versie van de Leidraad daar volledig uitsluitend over te geven. Op de website van het ministerie van SZW ([www.minszw.nl](http://www.minszw.nl)) zal zodra dit mogelijk is meer inhoudelijke informatie hieromtrent beschikbaar zijn.

De aanstellingskeuring is, zoals in hoofdstuk 2 van het achtergronddocument is aangegeven, in de eerste plaats geregeld in de WMK en het Besluit aanstellingskeuringen. Voor specifieke beroepsgroepen kunnen ook nog andere regels voor de aanstellingskeuring zijn gegeven. Die regels kunnen zijn vastgelegd in:

- Bijzondere wetgeving en in besluiten die op die wetgeving zijn gebaseerd voor bepaalde beroepsgroepen;
- Cao's;
- In eigen regelingen van de branche of sector;
- In eigen regelingen van de arbodienst.

Meestal zullen de regels uit de WMK en het Besluit aanstellingskeuringen en de andere hierboven bedoelde regels elkaar aanvullen. Soms echter, geven de regels met elkaar strijdige instructies. Dan ontstaat een juridische ingewikkelde situatie. Hierna zullen de hoofdregels voor de hiërarchie van regels worden uiteengezet.

### *Bijzondere wetgeving en besluiten voor bepaalde beroepsgroepen*

Eerste hoofdregel om te bepalen welke bepalingen gelden luidt dat een wet voorgaat op lagere regelgeving, zoals besluiten. In beginsel gaat de WMK en het Besluit aanstellingskeuringen dus voor op (lagere) besluiten die voor bijzondere beroepen regels stellen ten aanzien van de aanstellingskeuring. Alleen wanneer in de wet specifiek is aangegeven dat in een besluit de aanstellingskeuring nader wordt geregeld, heeft dat besluit hiërarchisch dezelfde status als de WMK en het Besluit aanstellingskeuringen.

Voor regelgeving van gelijk niveau gelden nog twee hoofdregels om de rangorde te bepalen. Ten eerste geldt dat bijzondere regels voorgaan op algemene regels. Tweede hoofdregel luidt dat nieuwe regels voorgaan op oudere regels. Deze regels worden genuanceerd opgevat. Oudere bijzondere regels behoren in het licht van de nieuwe algemene regels te worden uitgelegd. Nieuwere bijzondere regels kunnen alleen als dat uitdrukkelijk is vermeld van de oudere algemene regels afwijken.

Dit betekent voor samenloop van de WMK en het Besluit aanstellingskeuringen en bijzondere wetgeving (of daarop gebaseerde besluiten) waarin expliciet de aanstellingskeuring voor bepaalde functies is geregeld het volgende. Is de bijzondere wet of het daarop gebaseerde besluit ouder dan de WMK of het Besluit aanstellingskeuringen, maar regelt zij de aanstellingskeuring voor bepaalde functies gedetailleerder dan de WMK en het Besluit aanstellingskeuringen, dan blijft de oudere gelden. Deze oudere wetgeving zal wel (zoveel mogelijk) in het licht van de WMK en het Besluit aanstellingskeuringen moeten worden uitgevoerd. Is de bijzondere wetgeving of daarop gebaseerde besluiten van latere datum dan de (algemene) WMK en het Besluit aanstellingskeuringen, dan gaat de bijzondere wetgeving voor. Daarbij geldt wel dat voor bepalingen die met de WMK en het Besluit aanstellingskeuringen in strijd zijn, uitdrukkelijk moet zijn aangegeven dat hiervan wordt afgeweken. Anders blijven toch de regels uit de WMK en het Besluit aanstellingskeuringen gelden.

Nu deze materie zeer ingewikkeld is en het in een concrete zaak daardoor misschien moeilijk is te bepalen welke regels moeten worden nageleefd, is het aan te bevelen in die gevallen advies te vragen aan de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (zie hoofdstuk 14).

### *CAO's*

Wetgeving, zoals de WMK en het Besluit aanstellingskeuringen, vormt wat betreft de juridische hiërarchie de hoogste tree. Daaronder zijn de regels voor de aanstellingskeuring uit CAO's te vinden. De regels uit de CAO's gelden in ieder geval voor leden van de partijen die de CAO hebben afgesloten. Wanneer de minister CAO-bepalingen algemeen verbindend heeft verklaard, dan gelden die bepalingen voor alle werkgevers en werknemers in de betreffende sector. Deze regels uit de CAO's moeten overeenstemmen met die uit de wet- en regelgeving voor bepaalde beroepsgroepen en met die uit de WMK en het Besluit aanstellingskeuringen. Hier geldt weer dat, wanneer de regels uit de CAO strijdig zijn met de hogere regels uit de

WMK en het Besluit aanstellingskeuringen, deze laatste twee van toepassing zijn.

### *Brancheafspraken en richtlijnen van arbodiensten*

De regels voor aanstellingskeuringen die voortkomen uit brancheafspraken of sectorale afspraken (anders dan CAO's) hebben geen algemene werking. Deze regels gelden daarom alleen voor die werkgevers die hebben toegezegd zich aan de regels uit hun sector of branche te zullen houden. Een voorbeeld hiervan zijn de zogenaamde NOGEPA Guidelines voor de offshore-industrie. Regels uit richtlijnen voor arbodiensten hebben in beginsel alleen werking binnen die arbodienst.

De sectorale regels of afspraken en de regels uit de richtlijnen van de arbodiensten zijn ondergeschikt aan die uit de CAO's, wet- en regelgeving voor bijzondere beroepsgroepen en de WMK en het Besluit aanstellingskeuringen. Bij strijdigheid gaan de hogere regels voor. De juridische hiërarchie brengt met zich mee dat alle voorschriften van laag naar hoog, in overeenstemming dienen te zijn met de WMK en het Besluit aanstellingskeuringen (of, in ingewikkelde situaties met regels uit bijzondere wetgeving voor bepaalde beroepen).

### *Bijzondere wet - en regelgeving voor bepaalde beroepsgroepen*

Hierna wordt een overzicht gegeven van de beroepsgroepen waarvoor wettelijke regels zijn vastgelegd voor de aanstellingskeuring. Vanwege de veelheid aan regelingen voor bepaalde beroepsgroepen, branches of arbodiensten is het mogelijk dat dit overzicht niet geheel compleet is. CAO's kennen een beperkte geldigheidstermijn. Vanwege de snelle veroudering worden de regels uit CAO's hierna buiten beschouwing gelaten.

- Functies in het personenvervoer: bestuurder van taxi, auto, bus, metro, tram of via een geleidesysteem voortbewogen voertuig (Wet personenvervoer, Besluit personenvervoer);
- Functies waarin personen worden belast met het verrichten van duikarbeid, caissonarbeid en overige arbeid onder overdruk (Arbeidsomstandighedenbesluit, Mijnreglement 1964, Mijnreglement continentaal plat);
- Functies waarin personen zijn blootgesteld aan radioactieve straling en zijn geclassificeerd als A - werknemer (Besluit stralingsbescherming);
- Functies waarvoor een vaarbewijs nodig is (Binnenschepenwet, Besluit vaarbewijzen binnenvaart, Regeling geneeskundig onderzoek vaarbewijzen binnenvaart, Besluit vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart, Reglement onderzoek schepen op de Rijn 1995, Reglement Rijnpatenten 1998);
- Functies voor de zeevaart en offshore industrie (Besluit zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart, Besluit zeevisvaart bemanning);
- Functies waarvoor een bewijs van bevoegdheid voor de luchtvaart is vereist (Wet luchtvaart, Besluit bewijzen van bevoegdheid voor de luchtvaart, Besluit cockpitpersoneel en luchtverkeersdienstverleningspersoneel krijgsmacht);

- Functies waarbij er besmettingsgevaar voor derden is (Waterleidingwet, Waterleidingbesluit, Financieel besluit Warenwet);
- Functies waarvoor algemene militaire inzetbaarheid is vereist (Algemeen militair ambtenarenreglement, Burgerlijk ambtenarenreglement defensie, Militair keuringsreglement);
- Functie bij politie of brandweer (Besluit algemene rechtspositie politie, Besluit bezoldiging politie, Besluit brandweerpersoneel, Besluit rechtspositie vrijwillige politie);
- Functies als ambtenaar (Ambtenarenwet, Algemeen Rijksambtenarenreglement, Reglement Dienst Buitenlandse Zaken, Ambtenarenreglement Staten-Generaal Besluit houdende regels inzake het beschikbaar stellen van ambtenaren aan de Antillen en Aruba);
- Overige functies (Wet sociale werkvoorziening, Besluit indicatie sociale werkvoorziening, Rechtspositiebesluit voorzitters huurcommissies, Rechtspositiebesluit WRR).



## 4. AANVRAGEN ADVIES AANSTELLINGSKEURING

### 4.1 Schriftelijk advies

Reeds eerder is aangestipt dat de aanstellingskeuring integraal onderdeel zou moeten uitmaken van het arbobeleid van een werkgever. De arbodienst of bedrijfsarts kan daaraan bijdragen door de uitkomsten van de periodieke risico-inventarisatie en - evaluatie (RI&E) en het PAGO te beoordelen op gezondheids- en veiligheidsrisico's, die mogelijk aanleiding zouden kunnen zijn voor bepaalde functies aanstellingskeuringen uit te voeren.

Wanneer de bedrijfsarts op grond van de RI&E of het PAGO redenen heeft te veronderstellen dat het goed zou zijn voor bepaalde functies aanstellingskeuringen te verrichten, dan kan hij dat met de werkgever bespreken. De werkgever is niet verplicht op de suggestie in te gaan, er is namelijk geen plicht bij bepaalde risico's keuringen uit te voeren. Wanneer de werkgever er wél voor voelt te keuren, dan kan hij de arbodienst verzoeken om een advies op te stellen over de aanstellingskeuring voor de betreffende functies. De arbodienst moet dan op grond van artikel 3 Besluit aanstellingskeuringen schriftelijk advies geven over:

- De bijzondere medische eisen die gelden voor de functie;
- Het doel van de keuring;
- De vragen welke ten aanzien van de gezondheid zullen worden gesteld;
- De medische onderzoeken welke mogen worden verricht;
- De rechtmatigheid van de keuring.

De keuringvrager is bij de aanvraag van het advies van de arbodienst verantwoordelijk zijn plichten in het kader van de medezeggenschap van de OR of PVT na te leven. De keuringvrager handelt in het kader van die medezeggenschap zorgvuldig wanneer hij de OR of PVT op de hoogte stelt van de aanvraag van het advies en de achterliggende gedachten daarbij. In samenwerking met de OR of PVT kan door de werkgever voor de aanstellingskeuringen een algemeen beleid worden opgesteld dat integraal onderdeel uitmaakt van het arbobeleid in de organisatie. De medezeggenschap is in de eerste plaats een interne aangelegenheid van de keuringvrager, de arbodienst werkt echter wel samen met de medezeggenschapsorganen (art. 14 lid 3 sub e Arboret).

**Casus 4:** *De bedrijfsarts heeft aan de hand van de functie-eisen en de RI&E geconstateerd dat aan twee functies in het bedrijf van zijn opdrachtgever risico's kleven die niet met arbomaatregelen kunnen worden gereduceerd. Er gelden zogenaamde bijzondere functie-eisen voor die functies. De bedrijfsarts wil graag dat er aanstellingskeuringen worden verricht om aanstaande medewerkers te beschermen. De werkgever waarvoor de bedrijfsarts werkt, voelt daar niets voor. Kan de bedrijfsarts de aanstellingskeuringen afdwingen?*

Nee, dat kan hij niet. Er is geen plicht voor de keuringvrager om aanstellingskeuringen in de gevallen waarin er bijzondere functie-eisen gelden, te laten uitvoeren. De werkgever zal de werknemers wel op een andere manier tegen de risico's moeten beschermen. Een oplossing zou kunnen zijn dat de bedrijfsarts de werknemers na aanstelling in het kader van de medische begeleiding onderzoekt en begeleidt om schade aan de gezondheid of veiligheid te voorkomen.

## 5. INVENTARISATIE FUNCTIE-EISEN

### 5.1 Functie-eisen formulier

De inventarisatie van de functie-eisen is een eerste stap die moet worden gezet in het kader van het beoordelen van de rechtmatigheid van de voorgenomen aanstellingskeuring. De arbodienst verzoekt de keuringvrager gegevens over de functie-eisen aan te leveren. Daarvoor is in de leidraad een functie-eisen formulier en toelichtende tekst ontwikkeld (zie **instrumenten 2 en 3**). De arbodienst moet er op kunnen vertrouwen dat de keuringvrager betrouwbare gegevens aanlevert voor de inventarisatie van de (bijzondere) functie-eisen. Immers, bij onterechte opgave van te zware functie-eisen kan er een aanstellingskeuring worden verricht, hoewel dat voor die situatie volgens de WMK niet is gerechtvaardigd.

De arbodienst kan zich op drie manieren wapenen tegen een verkeerde voorstelling van zaken door de keuringvrager. Ten eerste dient zij de keuringvrager adequaat te informeren over de wettelijke regels voor de aanstellingskeuring en de achtergrond daarvan. Ten tweede zal de arbodienst duidelijke (contractuele) afspraken moeten maken met de keuringvrager over de gevolgen van het aanleveren van verkeerde informatie. En ten derde dient de arbodienst op grond van de zogenaamde onderzoeksplicht in geval van twijfel over de correctheid van de gegevens, zelf de functie-eisen te onderzoeken. Daarvoor kan zij contact opnemen met de keuringvrager, de situatie ter plekke bekijken, informatie inwinnen bij branche-organisaties of bijvoorbeeld literatuur bestuderen. Wanneer klakkeloos de verkeerde informatie van de keuringvrager wordt geaccepteerd, dan is niet alleen de keuringvrager, maar ook de arbodienst daarvoor ten opzichte van de keuring verantwoordelijk (en dus in rechte aansprakelijk). Zie ook hoofdstuk 13.

## 6. VASTSTELLEN BIJZONDERE FUNCTIE-EISEN

### 6.1 Bijzondere functie-eisen

Nadat de functie-eisen zijn geïnventariseerd, dient de arbodienst uit de functie-eisen de bijzondere functie-eisen te selecteren. Het vaststellen van de bijzondere functie-eisen is wettelijk gezien niet uitsluitend voorbehouden aan de keurend arts van de arbodienst. Het is voorstelbaar dat dit door een andere werknemer van de arbodienst kan worden gedaan, die voldoende kennis bezit over het betreffende bedrijf en de bij de functie behorende functie-eisen. In de Leidraad worden de volgende bijzondere functie-eisen onderscheiden:

1. Lopen
2. Klauteren en klimmen
3. Hurken, knielen en/of kruipen
4. Tillen van lasten
5. Energetische belasting
6. Werken in gebogen en gedraaide houding van de rug
7. Werken met de armen boven schouderhoogte
8. Scherp zien op afstand
9. Scherp zien dichtbij
10. Kleuren zien en onderscheiden
11. Horen
12. Rijden op trillende voertuigen (lichaamstrillingen)
13. Werken met trillend handgereedschap
14. Ioniserende straling
15. Verhoogde waakzaamheid en oordeelsvermogen
16. Blootstelling van huid van werknemer aan vaste of vloeibare stoffen
17. Blootstelling van luchtwegen en longen van werknemer aan stof, rook gas of dampen
18. Contact van huid van werknemer met voedingsstoffen, producten of andere personen
19. Contact van afscheidingsproducten of lichaamsvloeistoffen van werknemer met voedingsstoffen, producten of andere personen

Voor alle hierboven gemelde bijzondere functie-eisen is in de Leidraad een aparte informatiesheet opgenomen (**instrument 4**) waarop onder andere de volgende informatie wordt weergegeven:

#### *Criteria bijzondere functie-eis*

Op de informatiesheets worden de criteria aangegeven op grond waarvan gesproken kan worden van een bijzondere functie-eis. Bij vergelijking van de definitie op de sheet met die op het formulier van de werkgever zal opvallen dat de definitie op de sheet in een aantal gevallen gedetailleerder is dan op het formulier. Dit is bewust gedaan omdat voor een aantal functie-eisen onmogelijk van de werkgever verwacht kan worden om een exacte inschatting te geven van

het blootstellingniveau (bijvoorbeeld kwantitatief trillingsniveau bij werken met trillend handgereedschap). Het formulier geeft slechts een eerste indicatie. Het is vervolgens de taak van de arbodienst om de juiste inschatting te maken van de bijzondere functie-eisen op basis van aanvullende informatie die men ter beschikking heeft (zie stap 3 Leidraad).

### *Potentiële gezondheids- of veiligheidsrisico's*

Bijzondere functie-eisen kunnen in een drietal categorieën worden ingedeeld: bijzondere functie-eisen die een gezondheidsrisico met zich meebrengen, bijzondere functie-eisen die een veiligheidsrisico met zich meebrengen en bijzondere functie-eisen die beide risico's met zich meebrengen. Voor de eerste categorie wordt bij dit kopje op de informatiesheets aangegeven om welke gezondheidsrisico's het hier gaat en ook om de mate van bewijs dat hiervoor bestaat in de wetenschappelijke literatuur. In principe zijn in de Leidraad alleen functie-eisen opgenomen waarvoor 'sterk' of 'beperkt' bewijs bestaat voor een verhoogd gezondheidsrisico bij een bepaald blootstellingniveau. De kwantitatieve omschrijvingen van de blootstellingniveaus bij het eerste kopje '*Criteria bijzondere functie-eis*' zijn dus eveneens wetenschappelijk onderbouwd. Functie-eisen waarvoor onvoldoende of geen bewijs bestaat voor een gezondheidsrisico zijn niet opgenomen in de Leidraad.<sup>7</sup> Wat betreft de tweede categorie functie-eisen (veiligheidsrisico's) wordt op de informatiesheets steeds aangegeven aan welk veiligheidsrisico kan worden gedacht, of het een veiligheidsrisico betreft voor de werknemer zelf en/of voor derden en een voorbeeld van een functie waarin dit veiligheidsrisico zich kan voordoen ter illustratie.

### *Arbomaatregelen voor reductie van risico's*

Wanneer is vastgesteld dat er aan de functie gezondheids- en of veiligheidsrisico's kleven, dient te worden nagegaan of de keuringvrager maatregelen kan nemen om die risico's te beperken of teniet te doen. Bij het kopje '*Potentiële maatregelen voor reductie van gezondheids- en/of veiligheidsrisico*' wordt op de informatiesheets per functie-eis aangegeven welke maatregelen redelijkerwijs door de werkgever getroffen zouden kunnen worden om de risico's voortkomend uit de bijzondere functie-eis te elimineren/reduceren. De wetgeving stelt namelijk dat alleen van een bijzondere functie-eis kan worden gesproken als de risico's van bijzondere functie-eisen niet door passende maatregelen kunnen worden weggenomen. Voor de arbodienst is het bij het vaststellen van de rechtmatigheid van de aanstellingskeuring van belang om goed in te schatten of dergelijke maatregelen redelijkerwijs kunnen worden genomen en of in dat geval een aanstellingskeuring dus niet rechtmatig is (zie stap 3 Leidraad). Hierbij kan de informatie in dit document ondersteuning bieden, waarbij steeds een onderscheid is gemaakt (voor zover mogelijk) in organisatorische maatregelen, technische maatregelen en aanpassingen

<sup>7</sup> Hierbij is een uitzondering gemaakt voor de functie-eis 'lopen'. Alhoewel onvoldoende bewijs is gevonden in de literatuur voor een gezondheidsrisico, hebben wij toch gemeend deze te moeten opnemen. Dit omdat de kwaliteit van de uitgevoerde studies beperkt is en op basis van theoretische gronden verondersteld mag worden dat langdurig lopen een gezondheidsrisico met zich kan meebrengen. Vanuit het voorzorgsbeginsel-principe is daarom deze functie-eis opgenomen, waarbij gekozen is voor een blootstellingniveau boven de niveau's zoals in de wetenschappelijke literatuur worden vermeld waarbij 'onvoldoende bewijs' is gevonden

van het gedrag van de werknemer. Wanneer het naar de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening onmogelijk is maatregelen te treffen, of wanneer dit redelijkerwijs niet van de keuringvrager kan worden gevergd, dan mag worden geconcludeerd dat aan het vervullen van de functie bijzondere medische eisen dienen te worden gesteld.

## **6.2 Aanvullende functie-eisen**

Op het formulier inventarisatie functie-eisen voor de aanstellingskeuring en de informatiesheets zijn die risico's weergegeven waarvan uit de praktijk bekend is dat deze binnen bepaalde functies als bijzondere functie-eis kunnen gelden. Deze lijst pretendeert echter niet volledig te zijn. In bepaalde specifieke situaties is het mogelijk dat ook andere bijzondere functie-eisen kunnen voorkomen. Het formulier biedt aan het einde onder het kopje 'Opmerkingen' aan de werkgever de mogelijkheid om aanvullende potentiële bijzondere functie-eisen in te vullen. Het is vervolgens aan de deskundige medewerker van de arbodienst om volgens de hiervoor geldende criteria vast te stellen of het inderdaad gaat om een bijzondere functie-eis.

## **7. VASTSTELLEN INHOUD AANSTELLINGSKEURING**

### **7.1 Vaststellen inhoud door arbodienst**

Nadat is vastgesteld dat er bijzondere functie-eisen gelden, dient vervolgens de inhoud van de keuring te worden bepaald. Het vaststellen van de inhoud van de keuring is wettelijk gezien niet uitsluitend voorbehouden aan de keurend arts van de arbodienst. Het verdient echter wel de voorkeur dat dit door een arts wordt gedaan met deskundigheid op het gebied van arbeidsomstandigheden, functie-eisen en keuringen. Een geregistreerd bedrijfsarts voldoet aan deze eisen op het gebied van deskundigheid

### **7.2 Eisen aan de inhoud**

#### *Algemeen*

De inhoud van de aanstellingskeuring kan bestaan uit mondelinge of schriftelijke vragen, onderzoeken en het inwinnen van informatie op een andere wijze. In deze Leidraad wordt de voorkeur uitgesproken om een keuring te laten bestaan uit een combinatie van zowel het stellen van vragen (schriftelijk dan wel mondeling) als het uitvoeren van lichamelijk onderzoek. Volgens de WMK geldt dat de inhoud van de keuring naar aard, inhoud en omvang dient te worden beperkt tot het doel van de aanstellingskeuring. Het doel van de aanstellingskeuring is volgens de WMK altijd het bepalen van de medische geschiktheid op het punt van de bijzondere functie-eisen (art. 4 lid 2 WMK). Voor het vaststellen van de inhoud van de keuring kan gebruik worden gemaakt van de in de Leidraad opgenomen informatiesheets waarop de volgende informatie is opgenomen per bijzondere functie-eis:

#### *Bijzondere belastbaarheidseisen*

Bij dit kopje op de informatiesheets staan de medische eisen die worden gesteld aan de werknemer om te kunnen voldoen aan de bijzondere functie-eisen. Hierbij is zoveel als mogelijk getracht om valide, kwantitatieve en meetbare criteria op te nemen.

#### *Onderzoeksvragen*

De anamnese maakt een belangrijk onderdeel uit van de keuring. In veel gevallen zal een groot deel van de benodigde informatie voor het vaststellen van de medische geschiktheid van de werknemer door middel van vragen kunnen worden verzameld. Er mogen alleen vragen worden gesteld die nodig zijn om de geschiktheid voor de bijzondere functie-eisen te beoordelen. Vragen die een onevenredige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de keurling betekenen, mogen niet worden gesteld.

Standaardvragenlijsten zijn in het algemeen niet toegespitst op het doel van de aanstellingskeuring en zijn daarom geen goed keuringsmiddel. Anders is dat voor vragenlijsten die modu-

lair zijn opgebouwd en waarbij er door de keurend arts een selectie kan worden gemaakt uit de relevante vragen voor de keurling om in te vullen. Om aan de WMK te voldoen zijn in de Leidraad op de informatiesheets onder het kopje 'Onderzoeksvragen' per functie-eis relevante vragen vermeld, die tijdens de keuring kunnen en mogen worden gesteld.

Vragen naar psychiatrische ervaringen in het verleden, vragen naar intieme gedragingen houden meestal geen verband met de geschiktheid voor de bijzondere functie-eisen en kunnen een onevenredige inbreuk op de privacy betekenen. Die vragen mogen (meestal) dan ook niet worden gesteld. Vragen naar alcohol, drugs- en geneesmiddelengebruik zijn verder ook alleen maar toegestaan indien het antwoord van belang is bij de beoordeling op de geschiktheid voor de bijzondere functie-eisen. Bij het stellen van vragen moet ook in het achterhoofd worden gehouden dat er alleen mag worden gevraagd naar de huidige geschiktheid. Vaak wordt aan bepaalde vragen en bijbehorende antwoorden, bijvoorbeeld over het verleden, een voorspellende waarde toegekend.

**Casus 5:** *Hoofdregel is de keuring te beperken tot het doel. Moet een keuring daarom zoveel mogelijk beperkt blijven tot het afnemen van een schriftelijke vragenlijst?*

De keuring mag worden beperkt tot het laten invullen van een schriftelijke lijst met op de bijzondere functie-eisen toegespitste vragen. In de praktijk is vooraf echter niet met zekerheid te stellen dat de keuring tot een schriftelijke ronde beperkt kan blijven. Soms zullen de antwoorden ertoe leiden dat aanvullende vragen en/of fysiek onderzoek noodzakelijk zijn om de geschiktheid te beoordelen. Om aan de eisen te voldoen die de WMK stelt ten aanzien van de voorlichting van de keurling, dient vooraf er altijd rekening mee te worden gehouden dat het schriftelijke onderzoek gecombineerd zal worden met mondelinge vragen en/of fysiek onderzoek.

**Casus 6:** *Vanuit het buitenlandse moederbedrijf van een Nederlandse vestiging krijgt de keurend arts de opdracht de sollicitanten een vragenlijst af te nemen, zoals die ook in het buitenland standaard is. De keurend arts aarzelt, zo'n algemene vragenlijst geeft natuurlijk wel een goede indruk van de gezondheid van de sollicitant. Wat moet de keurend arts doen?*

De Nederlandse vestiging moet zich houden aan de Nederlandse wetgeving op het gebied van de aanstellingskeuring. De keurend arts mag de sollicitanten alleen ondervragen op aspecten die relevant zijn voor de bijzondere functie-eisen. Hij mag daarvoor niet een algemene vragenlijst of anamnese gebruiken. De arts zal de relevante vragen uit de lijst moeten selecteren of zal zelf de vragen moeten bedenken. Hierbij kan de arts de Leidraad als praktisch handvat gebruiken.



**Casus 7:** *Pascalie is gedeeltelijk arbeidsongeschikt en solliciteert naar een nieuwe baan. Een aanstellingskeuring maakt deel uit van de procedure. Mag de keurend arts informeren naar haar gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, vraagt zij zich af.*

Uitgangspunt van de WMK is dat er alleen wordt gekeurd voor de bijzondere medische eisen, die volgen uit de functie-eisen. De keurend arts mag Pascalie alleen onderzoeken op de geschiktheid voor de bijzondere functie-eisen die gelden voor de gevraagde functie. Hij mag alleen vragen stellen en onderzoek verrichten welke gericht is op de geschiktheid voor de bijzondere functie-eisen. Algemene vragen naar een WAO-verleden zijn niet toegestaan. Pascalie hoeft alleen te antwoorden op de voor de beoordeling van de bijzondere geschiktheid relevante vragen van de arts. Wanneer de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid geen gevolgen heeft voor de Pascalies geschiktheid voor de bijzondere functie-eisen, blijft de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bij de keuring buiten beschouwing. Overigens hoeft Pascalie nooit te antwoorden op (indirecte) medische vragen tijdens de sollicitatieprocedure, die worden gesteld buiten de aanstellingskeuring om (zie art. 4 lid 2 WMK<sup>8</sup>). Wel heeft Pascalie een mededelingsplicht aan de keuringvrager over zaken die relevant zijn voor haar algemene geschiktheid om de functie uit te oefenen. Wanneer Pascalie uit eigen beweging twijfels over de algemene geschiktheid aan de keurend arts uit, dan dient de keurend arts haar op de mededelingsplicht te wijzen. De keurend arts mag de hem bekende informatie over de algehele (on-)geschiktheid alleen aan de keuringvrager mededelen wanneer hij daarvoor toestemming heeft van de keuring, of wanneer zijgen onaanvaardbare risico's voor derden met zich meebrengt.

### **Onderzoeksmethoden**

Naast de vragen zal het in veel gevallen noodzakelijk zijn om ook (andere) onderzoeken uit te voeren voor het vaststellen van de belastbaarheid van de keuring. Ook dit onderzoek dient tot het doel van de aanstellingskeuring te worden beperkt. Daarnaast mag er ook bij het medische onderzoek geen onevenredige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de keuring worden gemaakt. Dat betekent dat er in ieder geval geen onderzoek mag worden verricht waarvan het te verwachten belang van de keuringvrager niet opweegt tegen de risico's voor de keuring. Volgens artikel 3 WMK is een voorbeeld van dit laatste: een onderzoek dat specifiek gericht is op het verkrijgen van kennis over de kans op een ernstige ziekte, waarvoor geen geneeswijze is, die niet tot stilstand of in evenwicht kan worden gebracht, of kennis van een ziekte die in de kiem al aanwezig is, maar pas later manifest zal worden. Hierbij kan worden gedacht aan genetisch onderzoek naar een onbehandelbare erfelijke ziekte. Voor dit type onderzoek geldt, dat het recht op niet weten van de keuring prevaleert boven het belang van de keuringvrager. Wanneer de keuring een onevenredige zware belasting voor de keuring met zich brengt, dan is die keuring evenmin toegestaan. Immers in dat geval weegt het belang van de keuringvrager

---

<sup>8</sup> En zie CKA uitspraak 2003-1, [www.aanstellingskeuringen.nl](http://www.aanstellingskeuringen.nl).

niet op tegen het belang van de keurling.

In de Leidraad zijn op de informatiesheets bij het kopje *'Onderzoeksmethoden'* fysisch-diagnostische, biometrische en functieonderzoeken vermeld die kunnen worden toegepast. Om de Leidraad compact te houden is geen uitgebreide omschrijving gegeven van de wijze waarop deze methoden moeten worden uitgevoerd. Verondersteld wordt dat deze voor een groot deel bekend zijn bij de artsen die de keuring uitvoeren, dan wel dat zij op andere wijze voorhanden zijn binnen de setting van de arbodienst.

Vanuit de gelijke behandelingswetgeving geldt verder dat de inhoud van de keuring geen discriminatie mag opleveren. Zo mogen er geen vragen over zwangerschap worden gesteld.

**Casus 8:** *De keurend arts vraagt Geert naar zijn seksuele gewoonten en vraagt hem daarna zich uit te kleden voor een lichamelijk onderzoek. Is deze handelswijze toegestaan?*

De vraag naar de seksuele gewoonten is alleen toegestaan als deze vraag noodzakelijk is om de geschiktheid voor de bijzondere functie-eisen te beoordelen. Dit zal niet vaak voorkomen, reden waarom dit soort vragen meestal niet mag worden gesteld. Alleen bijvoorbeeld in de situatie waarbij de keurling drager is van een bepaalde ziekte en er in de functie gevaar is voor besmetting van derden, zou een dergelijke vraag geoorloofd kunnen zijn. Voor het lichamelijk onderzoek geldt ook dat dit onderzoek beperkt moet blijven tot de beoordeling op de bijzondere functie-eisen. Bij zowel het stellen van vragen als het verrichten van lichamelijk onderzoek moet de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer zo beperkt mogelijk blijven. Het zal bijvoorbeeld (bijna) nooit nodig zijn dat de keurling zich geheel ontkleedt. De keurend arts dient zich bij de keuring bewust te zijn van de inbreuk op de privacy, hij dient de inbreuk zoveel mogelijk te beperken en hij dient de keurling zeker bij 'gevoelige' vragen en onderzoeksmethoden goed te informeren over het hoe en waarom van die vragen en onderzoeken.

#### *Kwaliteitseis onderzoeksmethoden*

Voorts dient de kwaliteit van de keuring op grond van de parlementaire geschiedenis van de WMK hoog te zijn. Actuele en valide onderzoeksmethoden dienen te worden gebruikt (zie [www.aanstellingskeuringen.nl](http://www.aanstellingskeuringen.nl), CKA uitspraak 2002- 01). In de parlementaire geschiedenis werd gesteld dat fout-positieve uitslagen (die zouden leiden tot onterechte afkeuring) niet mogen voorkomen. Dit is echter geen realistische eis. Beter is uit te gaan van erkende en betrouwbare keuringsmethoden, waarbij er misschien op grond van het onderscheid in gezondheidskeuringen en veiligheidskeuringen een verschil kan bestaan in de normen voor de betrouwbaarheid van de uitslagen.

De keurend arts mag wat betreft de keuringsmethoden afwijken van de Leidraad, mits daar goede redenen voor zijn. De keurend arts zal moeten afwijken van de Leidraad als er inmiddels betere en meer betrouwbare keuringsmethoden zijn ontwikkeld, dan in de Leidraad zijn vermeld.

## **8. VASTSTELLEN RECHTMATIGHEID AANSTELLINGSKEURING**

### **8.1 Vaststellen rechtmatigheid door arbodienst**

Alleen wanneer de functie-eisen leiden tot bijzondere functie-eisen, waarvoor geen passende maatregelen zijn te treffen, en alleen wanneer voorgenomen vragen en methoden voldoen aan de eerder beschreven wettelijke eisen, mag de arbodienst de keuring als rechtmatig bestemmen.

In de WMK en het Besluit aanstellingskeuringen is niet opgenomen wie binnen de arbodienst bevoegd is het advies aan de keuringvrager te geven. Op basis van de (jurisprudentiële) eisen die aan de professionaliteit worden gesteld, staat wel vast dat degene die het advies geeft inhoudelijk deskundig op het keuringsterrein en de betreffende functie moet zijn. Daarnaast dient de persoon bevoegd te zijn om de arbodienst wat betreft het advies ten opzichte van de keuringvrager te vertegenwoordigen (dit volgt uit de algemene regels uit het Burgerlijk Wetboek inzake vertegenwoordiging). Het is aan de arbodienst om daarover intern afspraken te maken. De voorkeur volgens de Leidraad gaat, op basis van de eisen die gelden voor de professionaliteit, uit naar een bedrijfsarts met kennis van het keuringsterrein en de belastende omstandigheden van de betreffende functie.

### **8.2 Schriftelijk vastleggen keuringsprocedure**

Wanneer een positief advies kan worden gegeven, dient de keuringvrager volgens artikel 8 WMK de keuringsprocedure alsmede de inhoud van de keuring schriftelijk vast te leggen. De Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA) heeft geoordeeld dat dit niet een eenmalige aangelegenheid is, de keuringsprocedure en de inhoud van de keuring dient aan de actuele ontwikkelingen op arbo- en medisch gebied te worden aangepast. Uit artikel 8 WMK leidt de CKA eveneens een vastleggingsplicht voor de arbodienst af. Ook de arbodienst dient ervoor te zorgen dat de procedure en de keuringsinhoud beantwoorden aan de actuele professionele stand van zaken. De arbodienst mag daarom bijvoorbeeld niet uitgaan van verouderde richtlijnen. Ze dient zelf intern een actuele schriftelijke procedure op te stellen ter vervanging van de verouderde richtlijn (zie [www.aanstellingskeuringen.nl](http://www.aanstellingskeuringen.nl), CKA uitspraak 2001-01).

### 8.3 Reactie keuringvrager op advies

Wanneer het advies over de rechtmatigheid van de voorgenomen keuring eenmaal aan de keuringvrager is gegeven, kan de keuringvrager het niet eens zijn met het (negatieve) advies. Mogelijk verzoekt de keuringvrager (tevens opdrachtgever) zelfs om aanpassing van het advies.

De arbodienst kan door middel van het geven van meer informatie over de wettelijke regeling van aanstellingskeuringen, en een toelichting op de inhoud van het advies proberen de keuringvrager te overtuigen van de juistheid van het advies. Of het advies kan worden aangepast, dient de onafhankelijke arbodienst te beoordelen op grond van haar deskundigheid. In ieder geval blijft de arbodienst zelfstandig verantwoordelijk voor haar advies en heeft de arbodienst wat betreft het advies het laatste woord.

Indien er geen overeenstemming wordt bereikt met betrekking tot het advies kan de keuringvrager een aantal stappen ondernemen. De keuringvrager kan de kwestie aan de CKA voorleggen en om een oordeel over het advies van de arbodienst verzoeken (zie hoofdstuk 14). In uiterste gevallen kan de keuringvrager zelfs, net als in alle contractuele relaties, de kwestie voor de burgerlijke rechter brengen. Een andere reactie kan zijn dat de keuringvrager voor de aanstellingskeuring gaat 'shoppen' en een andere arbodienst vraagt advies te geven en de aanstellingskeuring uit te voeren. Daartegen kan de (eerste) arbodienst niets doen.

**Casus 9:** *De werkgever vult het functie-eisen formulier zo in dat daaruit blijkt dat er voor een bepaalde functie een aanstellingskeuring is toegestaan. De bedrijfsarts weet echter op grond van de uitkomsten van de RI&E dat er arbomaatregelen kunnen worden getroffen om de risico's te beperken. Wat moet de arts adviseren over de rechtmatigheid van de keuring?*

De werkgever lijkt te proberen met een aanstellingskeuring gaten in het arbobeleid te dichtten. Wanneer de risico's met maatregelen zo kunnen worden beperkt dat er geen bijzondere eisen meer aan de geschiktheid hoeven worden gesteld, en die maatregelen redelijkerwijs ook door de werkgever kunnen worden genomen, dan is de keuring niet toelaatbaar. De bedrijfsarts dient dan negatief te adviseren over de rechtmatigheid van de keuring. Hij kan daarbij wel het nemen van bepaalde arbomaatregelen aanbevelen.

## 9. UITVOERING AANSTELLINGSKEURING

### 9.1 Moment aanstellingskeuring

Volgens artikel 4 lid 2 WMK mag de aanstellingskeuring pas worden uitgevoerd wanneer de selectieprocedure is afgerond en de keuringvrager voornemens is de keurling aan te stellen. Er mag dus geen keuring worden verricht om de meest geschikte kandidaat te selecteren.

**Casus 10:** *Een keuringvrager wil zowel een antecedentenonderzoek laten verrichten als een aanstellingskeuring uitvoeren. De keuringvrager wil graag van de arbodienst weten welke volgorde daarbij moet worden aangehouden.*

Op de regel dat de aanstellingskeuring de laatste hindernis voor de aanstelling vormt, gelden (slechts) twee uitzonderingen. Ten eerste kan in geval van een antecedentenonderzoek of een veiligheidsonderzoek op verzoek van de keurling van de regel worden afgeweken. Het veiligheidsonderzoek betreft het veiligheidsonderzoek zoals dat is bedoeld in de Wet veiligheidsonderzoeken. Wanneer een antecedentenonderzoek of een veiligheidsonderzoek deel uitmaken van de selectieprocedure kunnen deze onderdelen ná de aanstellingskeuring worden verricht. De keuringvrager zal in die gevallen de keurling moeten informeren over deze keuzemogelijkheid. De keuringvrager zal daarbij moeten aangeven wanneer de keurling die keuze moet hebben gemaakt. De mogelijkheid tot afwijking van de hoofdregel wat betreft de volgorde van de selectieonderdelen zal de keuringvrager ook in de schriftelijke weergave van de keuringsprocedure moeten vermelden. Ten tweede kan bij de aanstelling als militair of als politieambtenaar het antecedenten- en veiligheidsonderzoek steeds na de aanstellingskeuring plaatsvinden. In die gevallen is toestemming van de keurling niet nodig (Art. 4 lid 2 WMK). De keuringvrager dient zijn keuze voor de volgorde wel schriftelijk vast te leggen.

### 9.2 Uitvoering door keurend arts

Keuringen dienen door een arts bij een gecertificeerde arbodienst te worden verricht. De WMK geeft geen voorschriften voor de kwalificaties van deze arts. Op grond van de zogenaamde 'professionele standaard' dient de arts wel deskundig, lees: gespecialiseerd, te zijn op het terrein van keuringen en arbeidsomstandigheden. De voorkeur in de Leidraad gaat dan ook uit naar een geregistreerd bedrijfsarts met kennis van het keuringsterrein en de belastende omstandigheden bij de betreffende functie. Bij het uitvoeren van de keuring mag wel ondersteunend personeel worden ingeschakeld.

**Casus 11:** *Een bedrijf in het gevangeniswezen schakelt een ervaren keurend arts in van een consultancybureau, dat niet arbo-gecertificeerd is, om sollicitanten op hun fitheid te beoordelen. Mag dat?*

De Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA) heeft geoordeeld dat een onderzoek naar conditie en fitheid een medische keuring betreft. Deze keuring moet door een keurend arts worden uitgevoerd. Hij mag daarbij wel anderen inschakelen om te assisteren, maar blijft zelf verantwoordelijk de keuring uit te voeren (zie [www.aanstellingskeuringen.nl](http://www.aanstellingskeuringen.nl), CKA uitspraak 2002-3). Op grond van de Arbowet dient de keurend arts te zijn verbonden aan een gecertificeerde Arbodienst. Een arts van een consultancy bureau mag de aanstellingskeuring dus niet uitvoeren wanneer dat bureau niet is gecertificeerd.

### 9.3 Informatievoorziening en toestemming

Tijdig voor de keuring dient de keuringvrager aan de keurling informatie te verstrekken over het doel en de vragen en onderzoeken en over diens rechten bij de keuring (art. 8 WMK). Desgevraagd verstrekt de keuringvrager het advies van de arbodienst.

De keurling dient op grond van de WGBO ook door de keurend arts zo volledig mogelijk over de keuring en de keuringsprocedure te worden geïnformeerd. De keurling dient vervolgens toestemming voor de keuring te verlenen aan de keurend arts. De keurend arts zal zich er dus zelf van moeten vergewissen of de informatie van de keuringvrager duidelijk en volledig is geweest. Wanneer de keurling nog vragen heeft, zal de keurend arts die moeten beantwoorden. Het toestemmingsvereiste is niet vormgebonden. Wanneer de keurling op de oproep voor de keuring verschijnt en feitelijk laat merken aan de keuring mee te willen werken, is dat op te vatten als toestemming voor de keuring. Een minderjarige mag vanaf zijn zestiende een arbeidsovereenkomst aangaan, tenzij zijn ouders (expliciet) bezwaar hebben tegen het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Of de minderjarige ook zelf mag beslissen al dan niet de aanstellingskeuring te ondergaan, is niet duidelijk. Wellicht kan van dezelfde 'zelf beslissen, tenzij ouders expliciet bezwaar maken' constructie worden uitgegaan.

## 9.4 Rechten keurling

### *Weigeringrecht*

De keurling heeft het recht de keuring te weigeren wanneer niet aan de wettelijke eisen voor de keuringsprocedure en de keuringsinhoud is voldaan (art. 11 WMK). Wanneer een keurling op goede gronden gebruikmaakt van dat weigeringrecht, mag dat geen gevolgen hebben voor de beslissing tot aanstelling. In dat geval zal de procedure en de inhoud van de keuring in overeenstemming met de wettelijke eisen moeten worden gebracht, waarna de keuring alsnog kan plaatsvinden. Beroept de keurling zich naar het oordeel van de arbodienst en keuringvragers onterecht op het weigeringrecht, dan mag dat uiteraard wel gevolgen hebben voor de aanstelling.

### *Recht op geheimhouding*

Wanneer de keurling toestemt met de keuring en deze wordt uitgevoerd, dan geldt voor de arts en het personeel dat hem bijstaat, dat zij de informatie die door de keuring(sprocedure) bekend wordt, moet geheimhouden. Dit geldt niet alleen voor de medische informatie, maar voor alle informatie die hen bekend wordt als gevolg van de keuring.

### *Recht op besloten onderzoek*

De keurling heeft er recht op dat de keuring in een besloten ruimte wordt uitgevoerd, zonder dat anderen kunnen meekijken (art. 7: 459 lid 1 BW). Groepsgewijs testen in een algemene ruimte is niet toegestaan, tenzij de keurlingen daarvoor toestemming geven. Personen die onder leiding van de keurend arts (professioneel) betrokken zijn bij de uitvoering van de keuring, mogen wel aanwezig zijn.

### *Toestemming voor aanvullende informatie*

Wanneer de gestelde vragen en de verrichte onderzoeken onvoldoende zijn om tot een keuringsuitslag te komen, kan de keurend arts nadere informatie bij andere artsen opvragen. Dit kan dan gaan om een second opinion of om aanvullende informatie van behandelende artsen of andere deskundige personen, zoals een fysiotherapeut. Hiervoor is de toestemming van de keurling vereist.



**Casus 12:** *Kees Jan heeft in de sollicitatieprocedure open kaart gespeeld en heeft verteld dat hij een gedeeltelijke WAO-uitkering ontvangt. Hij geeft aan dat de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid volgens hem geen belemmering vormt voor de uitoefening van de functie. De werkgever besluit het zekere voor het onzekere te nemen en vraagt de arbodienst een aanstellingskeuring uit te voeren. De keurend arts wil zich goed voorbereiden op de keuring en besluit daarom medische informatie over Kees Jan op te vragen bij de verzekeringsarts van de uitkeringsinstantie. Wat gaat hier mis?*

De arts mag alleen informatie bij de keuring betrekken die relevant is voor de beoordeling op de bijzondere medische eisen. De keurend arts zal Kees Jan eerst zelf bevragen en onderzoeken om de geschiktheid te beoordelen. Pas wanneer er dan nog informatie mist, mag hij met toestemming van Kees Jan informatie elders, bijvoorbeeld bij de verzekeringsarts, opvragen. De keurend arts moet zich daarbij beperken tot het vragen van informatie die van belang is voor de beoordeling op het punt van de bijzondere medische geschiktheid (zie ook [www.aanstellingskeuringen.nl](http://www.aanstellingskeuringen.nl), CKA uitspraak 2003-4).

## 10. VASTSTELLEN EN MEDEDELEN KEURINGSUITSLAG

### 10.1 Vaststelling keuringsuitslag

#### *Rol keurend arts*

De WMK geeft aan dat de keurend arts de keuringsuitslag aan de keuringvrager mededeelt (art. 10 lid 3 WMK). Dit betreft een wettelijke uitzondering op de geheimhoudingsplicht. Nu de keurend arts de mededeling doet, ligt het voor de hand, dat het de keurend arts is, die de keuringsuitslag bepaalt.

De keurend arts mag de keuringsuitslag pas vaststellen indien hij over voldoende informatie beschikt om een oordeel te geven over de geschiktheid voor de bijzondere functie-eisen. Ontbreken er gegevens, dan zal de keurend arts die met toestemming van de keurling eerst moeten achterhalen, alvorens de uitslag vast te stellen. Hiervan kan een aantekening worden gemaakt in het keuringsdossier.

#### *Beperking tot doel keuring*

De keurend arts dient de keuringsuitslag te baseren op en te beperken tot de uitkomsten van de vragen en onderzoeken (en inlichtingen) naar de geschiktheid voor de bijzondere functie-eisen. Heeft de keurend arts redenen aan te nemen dat de keurling op andere gronden niet geschikt is, dan dient hij dat met de keurling te bespreken. De keurling zal vervolgens zelf moeten afwegen of hij de functie wel of niet wil vervullen. Wanneer de keurling aangeeft *geschikt* te zijn, mag de werkgever daarop vertrouwen. Wordt dit vertrouwen geschaad, dan zal dat voor de keurling consequenties voor het behoud van de arbeidsrelatie kunnen hebben. Vermoedens over de (on-)geschiktheid op andere gronden dan waarvoor de keuring is uitgevoerd, mogen de keuringsuitslag niet beïnvloeden. De keurend arts mag daarover evenmin aanvullende mededelingen doen of adviezen geven aan de keuringvrager. Alleen wanneer de keurend arts toestemming heeft van de keurling de keuringvrager meer mede te delen dan de keuringsuitslag, mag de keurend arts aanvullende mededelingen doen. Andere (beperkte) uitzonderingen kunnen zijn gelegen in het feit dat zwijgen onaanvaardbare risico's voor derden met zich meebrengt, of er een 'als misstand te beschouwen situatie' ontstaat.<sup>9</sup>

#### *Vormen keuringsuitslag*

Wanneer de keurend arts over voldoende informatie beschikt, stelt hij de keuringsuitslag vast. De keuringsuitslag kan luiden: *geschikt*, *ongeschikt* en *geschikt onder voorwaarden*. De voorwaarden mogen alleen betrekking hebben op daadwerkelijke en concreet te realiseren maatregelen met betrekking tot aanpassing van de arbeidstaak of arbeidsomstandigheden of verbetering van de belastbaarheid (training/behandeling).

---

<sup>9</sup> Zie [www.aanstellingskeuringen.nl](http://www.aanstellingskeuringen.nl), CKA uitspraak 2002-5 en 2003-4 en zie Uhlenbroek, H. (2003). *Het beroepsgeheim van de bedrijfsarts*. *ArbeidsRecht*, 2:3-11.

De voorwaarde dat een praktijkperiode succesvol moet worden doorgekomen, is geen toegestane voorwaarde bij de keuringsuitslag. Het betreft een verkapte verlenging van de beoordelingsperiode, dit terwijl de keuringsuitslag een definitief oordeel behoort te zijn over de geschiktheid op dat moment. Hetzelfde geldt voor een 'tijdelijke goedkeuring' die in praktijk ook nog wel eens voorkomt. De beoordeling van de geschiktheid betreft een momentopname, waaraan per definitie geen absolute voorspellende waarde kan worden gehecht.

## 10.2 Mededeling aan keurling

De keurling heeft het recht als eerste de keuringsuitslag te vernemen. De keurling mag vervolgens ten hoogste een week nadenken of hij wel of niet wil dat de keuringsuitslag wordt doorgegeven aan de keuringvrager. Binnen die termijn moet de keurling op eigen initiatief hebben laten weten dat de uitslag wel of niet mag worden doorgegeven (zie [www.aanstellingskeuringen.nl](http://www.aanstellingskeuringen.nl), CKA uitspraak 2003-3). Voor alle duidelijkheid kan worden afgesproken met de keurling dat wanneer de keurling binnen de overeengekomen termijn van één week niets van zich heeft laten horen, de uitslag alsnog aan de keuringvrager mag worden doorgegeven. Van deze afspraak wordt een notitie gemaakt in het keuringsdossier.

Wanneer er bij de keuring (onverwacht) bepaalde aandoeningen zijn geconstateerd, dan rijst de vraag of de keurend arts de keurling hiervan op de hoogte moet stellen. Wanneer de aandoening of ziekte goed is te behandelen, zal de arts de keurling van zijn bevindingen op de hoogte kunnen stellen. De keurling kan zich dan vervolgens onder behandeling laten stellen van de huisarts of zich door een medisch specialist laten behandelen. De keurend arts mag deze informatie niet aan de keuringvrager verstrekken.

## 10.3 Mededeling aan keuringvrager

De keuringvrager wordt niet meer medegedeeld dan voor het doel van de keuring noodzakelijk is. Dit houdt in dat de keuringsuitslag *geschikt*, *ongeschikt* of *geschikt onder voorwaarden* mag worden medegedeeld nadat de keurling hiervoor toestemming heeft gegeven. Daarbij mag wel een beperkte motivering of toelichting worden gegeven, bijvoorbeeld wanneer dat voor de keuringvrager nodig is om tot een zorgvuldig besluit over de aanstelling te komen. Waar precies de grens ligt wat betreft de motivering of toelichting is (nog) niet duidelijk op basis van de huidige wetgeving en jurisprudentie. Bij de uitspraak *geschikt onder voorwaarden* zal aan de keuringvrager informatie moeten worden verstrekt over de inhoud van deze voorwaarden. Deze informatie kan indirect informatie geven over de medische beperkingen van de keurling. De keurling dient hiervan op de hoogte te worden gesteld nog voordat hij toestemming heeft gegeven om de uitslag aan de keuringvrager bekend te maken.

**Casus 13:** *Marijke heeft in de sollicitatieprocedure niet aan de aspirant werkgever verteld dat zij arbeidsgehandicapt is. Bij de aanstellingskeuring komt dit wel ter sprake. De keurend arts twijfelt aan de algehele geschiktheid van Marijke. Wat mag de keurend arts aan de keuringvrager laten weten?*

Marijke heeft een eigen mededelingsplicht ten aanzien van de keuringvrager. Alles wat van belang is voor de vervulling van wezenlijke functievereisten, moet zij uit eigen beweging aan de keuringvrager laten weten. Dit kan ook de ziekte of handicap betreffen, wanneer de gevolgen daarvan zijn dat de desbetreffende persoon daarvan (ernstige) belemmeringen zal ervaren bij het vervullen van de functie. Wanneer de belemmeringen kunnen worden opgeheven door gangbare arbomaatregelen, hoeft Marijke niets te zeggen over de arbeidshandicap. De keurend arts moet Marijke wijzen op de (reikwijdte van de) mededelingsplicht. Vervolgens mag hij de keuringvrager alleen de keuringsuitslag over de geschiktheid voor de bijzondere functie-eisen mededelen. Een uitzondering geldt wanneer de keurling (Marijke) toestemming geeft meer informatie te verstrekken aan de keuringvrager, of wanneer het zwijgen van de arts onaanvaardbare risico's voor derden met zich meebrengt.

**Casus 14:** *De keurend arts schat op basis van de keuring in dat Henk de functie lichamelijk zal kunnen volhouden, mits hij maximaal 24 uur per week werkt. Dat lijkt geen punt te zijn, want Henk zal ook maar voor 24 uur een contract krijgen. De keurend arts vraagt zich toch af of hij Henk en de keuringvrager moet waarschuwen, dat het aantal uren in de toekomst niet zal kunnen worden uitgebreid.*

Wanneer er wordt gekeurd voor een parttime functie, en de keurling is geschikt om de functie voor het vastgestelde aantal uren te vervullen, dient de keuringsuitslag geschikt te luiden. In die situatie is er geen ruimte een voorbehoud te maken voor mogelijk toekomstige uitbreiding van de arbeidsomvang. Een beoordeling van de geschiktheid voor dezelfde functie met een grotere arbeidsomvang, is pas aan de orde wanneer de werkgever daadwerkelijk het aantal uren zou willen uitbreiden.

**Casus 15:** *De keuring is aan de hand van de Leidraad verricht en op basis van de keuringsuitslagen alleen zou de keurend arts moeten concluderen tot ongeschiktheid. Heeft de keurend arts in uitzonderingsgevallen toch de vrijheid een keurling in afwijking van de Leidraad goed te keuren?*

Wanneer er op basis van professionele deskundigheid goede redenen zijn om van de Leidraad af te wijken, mag de keurend arts dat doen. Bijvoorbeeld: in het geval ontwikkelingen in de stand van de wetenschap andere inzichten geven die van belang zijn voor de uitvoering van de keuring of het vaststellen van de uitslag, dan heeft de keurend arts de plicht om daar naar te handelen.

**Casus 16:** *De arbodienst wil graag snel en efficiënt werken voor zijn opdrachtgever. Voor de aanstellingskeuringen heeft de arbodienst afgesproken met de keuringvrager dat in geval het oordeel geschikt luidt, de keurend arts dat meteen zal doorgeven. De keuringvrager kan dan zelf het goede nieuws aan de keurling laten weten en afspraken maken over de aanstelling. Is deze handelwijze toegestaan?*

De keurling heeft een wettelijk recht als eerste de uitslag te vernemen. Daar kan niet zomaar aan worden voorbijgegaan, ook niet in geval van geschiktheid. De keuringvrager zal tenminste over toestemming van de keurling moeten beschikken dat deze van zijn recht afziet.

## 11. HERKEURING

### 11.1 Onafhankelijke herkeuring

De keurling heeft recht op een herkeuring in geval de uitslag luidt *ongeschikt* of *geschikt onder voorwaarden*. De keurling moet binnen één week nadat hem de keuringsuitslag is medege-deeld, om een herkeuring verzoeken. De WMK geeft geen voorschriften bij wie het verzoek om herkeuring moet worden ingediend, maar het meest logisch lijkt dat dit gebeurt bij de keurend arts of arbodienst. De keuringvrager dient een regeling te treffen voor de herkeuring door een onafhankelijk geneeskundige. Dit dient in ieder geval een andere arts te zijn dan die de eerste keuring heeft uitgevoerd. Hoewel dat niet expliciet wettelijk is vereist, verdient het de voorkeur dat de keuringvrager de regeling voor de herkeuring schriftelijk vastlegt, net zoals de eerste keuring ook schriftelijk wordt vastgelegd.

De procedure omtrent de herkeuring is verder amper in de WMK uitgewerkt. Daarom is het niet duidelijk binnen welke termijn de herkeuring moet worden uitgevoerd, en over welke gegevens de tweede arts bij de herkeuring mag of moet beschikken. De CKA gaat ervan uit dat bij het recht van de keurling op een onafhankelijke herkeuring de keuze van de herkeurend arts tot stand komt in overleg met de keurling. De keurling heeft daarbij het laatste woord ([www.aanstellingskeuringen.nl](http://www.aanstellingskeuringen.nl), CKA uitspraak 2003-2, artikel 12 WMK en hoofdstuk 2.7 Protocol aanstellingskeuringen). Gezien de contractuele relatie tussen de keuringvrager en één arbodienst, lijkt dit lastig te regelen. Zeker nu de CKA er ook vanuit gaat dat de procedures omtrent de keuring zoveel mogelijk tevoren schriftelijk moeten zijn vastgelegd. Met oog voor de praktische situatie wordt daarom in de Leidraad voorgesteld de keurling voorafgaand aan de eerste keuring voor te stellen dat de herkeuring wordt verricht door een andere arts van dezelfde arbodienst. Wanneer de keurling daar met een beroep op de onafhankelijkheid op dat moment niet mee instemt of later op terugkomt, moet de keuringvrager alsnog in een andere mogelijkheid tot onafhankelijke herkeuring voorzien. Wanneer de keurling ermee instemt de herkeuring door een andere arts van dezelfde arbodienst te laten verrichten, kan hij een verzoek tot herkeuring bij de arbodienst indienen. In de andere bedoelde gevallen kan dat geschieden bij de keuringvrager zelf.

### 11.2 Gevolgen uitslag herkeuring

De WMK vermeldt dat de beslissing van de keuringvrager over de aanstelling wordt uitgesteld totdat de uitslag van de herkeuring bekend is. Hieruit is geen rangorde tussen de twee keuringsuitslagen op te maken. Volgens de parlementaire geschiedenis is echter de uitslag van de herkeuring beslissend. Deze regel is misschien te betwisten, maar voorlopig dient de praktijk hier vanuit te gaan.

### **11.3 Kosten herkeuring**

De kosten van de herkeuring zijn voor de keuringvrager. Dit geldt ook wanneer de herkeuring dezelfde of een slechtere uitslag oplevert als de eerste keuring. De keuringvrager mag wel een redelijke bijdrage van de keurling verlangen. Er is tot nu toe geen duidelijke regelgeving, jurisprudentie of praktijk ontwikkeld hoe hoog een 'redelijke bijdrage' kan zijn. In enkele besluiten over aanstellingskeuringen voor bepaalde beroepen worden bedragen genoemd van enkele euro's ter vergoeding van administratieve kosten.

## **12. VERWERKEN VAN KEURINGSGEGEVENS**

### **12.1 Verwerken persoonsgegevens**

Het verwerken van persoonsgegevens, zoals het opslaan, bewerken en bewaren van die gegevens, wordt gereguleerd door de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP). Voor algemene persoonsgegevens geldt dat de arbodienst en de keuringvrager deze gegevens mogen verwerken, mits dat zorgvuldig gebeurt en het verzamelen van de gegevens in het kader van een uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigd doel geschiedt (art. 6 en 7 WBP). Wettelijk gezien moet er een grondslag zijn voor het verwerken van de gegevens. Deze grondslag kan zijn gelegen in de toestemming van de keurling, of in het uitvoeren van de overeenkomst met de keuringvrager. Het verwerken van bijzondere persoonsgegevens zoals medische gegevens, is volgens de WBP slechts voor bepaalde situaties toegestaan. De WBP noemt daarbij de aanstellingskeuring niet (expliciet). Omdat het bewaren van de keuringsgegevens wel duidelijk in een bijzondere wet, namelijk in artikel 10 lid 2 WMK, is genoemd, kan er van worden uitgegaan dat het verwerken van medische aanstellingskeuringsgegevens is toegestaan.

### **12.2 Inzage in en verandering van persoonsgegevens**

De keurling heeft recht op inzage in het medische dossier op grond van de WGBO. De arbodienst moet daartoe zo spoedig mogelijk gelegenheid bieden nadat het verzoek is ingediend door de keurling. Daarnaast moet de arbodienst desgewenst en tegen een redelijke vergoeding een afschrift verstrekken. Op grond van de WBP heeft de keurling ook recht op inzage in de geregistreerde gegevens van de keuringvrager.

Ook kan de keurling op grond van de WBP zowel de arbodienst als de keuringvrager verzoeken om de bij hen geregistreerde gegevens aan te vullen, te verbeteren of te verwijderen wanneer deze gegevens feitelijk onjuist, onvolledig of irrelevant voor het doel van de keuring zijn. Een verzoek tot verbetering, aanvulling of verwijdering mag alleen gemotiveerd worden afgewezen. Ook op grond van de WGBO heeft de keurling tenslotte een vernietigingsrecht voor het medische dossier van de arbodienst.

### **12.3 Bewaren keuringsgegevens**

De Wet bescherming persoonsgegevens (WBP) geeft aan dat de keuringsgegevens niet langer dan noodzakelijk voor het doel mogen worden bewaard. Ditzelfde is ook in de WGBO vastgelegd. Op grond van de termijn (één week) waarbinnen een verzoek om herkeuring moet worden gedaan, is wel bepleit dat gegevens tenminste een week moeten worden bewaard. De



Commissie Bescherming Persoonsgegevens beveelt in een conceptrapport aan dat de keuringsgegevens maximaal een half jaar worden bewaard door de arbodienst. Wanneer zich naar aanleiding van de keuring(-uitslag) of na de keuring problemen voordoen, kan de keurling of de keurend arts zich nog op de keuringsgegevens beroepen.

In de WMK is expliciet neergelegd dat de keuringsgegevens alleen voor het doel van de keuring, te weten het beoordelen van de medische geschiktheid voor bijzondere functie-eisen, mogen worden gebruikt. Deze bepaling laat geen ruimte de gegevens met toestemming van de keurling voor andere doeleinden, zoals het PAGO of wetenschappelijke doeleinden, te gebruiken. De Commissie Bescherming Persoonsgegevens gaat er echter vanuit dat dergelijk gebruik met toestemming van de keurling wel is toegestaan.

## **13. AANSPRAKELIJKHEID BIJ DE AANSTELLINGSKEURING**

### **13.1 Aansprakelijkheid keuringvrager jegens keurend arts**

In hoofdstuk 5 is reeds gewezen op de verantwoordelijkheid van de keuringvrager om juiste gegevens over de functie-eisen aan te leveren aan de arbodienst.

### **13.2 Aansprakelijkheid keurling jegens de keuringvrager**

Bij de keuring zelf is het ook belangrijk dat de keurling naar waarheid de vragen beantwoordt. Indien de keurling onjuiste of onvolledige informatie verstrekt, kan dat later tijdens de arbeidsovereenkomst gevolgen hebben. Wanneer de keurling na aanstelling ziek wordt, ten gevolge van blootstelling aan de bijzondere functie-eis, en hij eerder bij de keuring valse of onvolledige informatie verstrekt heeft op basis waarvan een onjuiste inschatting is gemaakt van de belastbaarheid van de keurling, kan de werkgever besluiten de loondoorbetaling tijdens de ziekte stop te zetten. In de jurisprudentie is verder uitgemaakt dat in zo'n geval er ook reden kan zijn de arbeidsverhouding te (laten) beëindigen. De arbodienst kan de keurling wijzen op deze verstrekkende gevolgen.

Naast het feit dat de keurling bij de keuring geen valse of onvolledige informatie mag verstrekken over diens geschiktheid voor de bijzondere functie-eisen, geldt er ten opzichte van de aspirant werkgever een mededelingsplicht. Wanneer de keurling alleen onder bepaalde voorwaarden geschikt is voor de functie, of eigenlijk zelfs helemaal niet, dan moet de keurling dit uit eigen beweging aan de keuringvrager laten weten. Laat hij dit na, en blijkt hij (korte tijd) later ongeschikt te zijn voor de functie, dan kan dat gevolgen hebben voor de loondoorbetaling tijdens ziekte of voor de voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Deze mededelingsplicht geldt niet ten opzichte van de keurend arts. Wanneer de keurling mededelingen doet aan de keurend arts, over onderwerpen die buiten de keuring vallen, maar die wel relevant zijn voor de beoordeling van de algehele geschiktheid, dan kan de keurend arts aangeven dat de keurling deze informatie zelf aan de keuringvrager dient te verstrekken.

### **13.3 Aansprakelijkheid van de keurend arts**

Het kan voorkomen dat een keurling onjuiste of onvolledige informatie verstrekt waardoor er een verkeerde keuringsuitslag wordt vastgesteld. Wanneer de keurend arts heeft voldaan aan zijn onderzoeksplicht, en geen reden had om te twijfelen aan de informatie van de keurling, dan heeft de keurend arts zijn werk ondanks de verkeerde uitslag naar behoren verricht. In dat geval kan de keurend arts of de arbodienst niet aansprakelijk worden gehouden voor de gevolgen van de onterechte keuringsuitslag. De (financiële) gevolgen van de (onterechte) aanstelling

komen dan voor verantwoordelijkheid en rekening van de keurling.

In de omgekeerde situatie, waarbij de keurling accuraat aan de keuring heeft meegewerkt, maar achteraf blijkt dat er geen keuring had mogen worden verricht, of dat de inhoud van de keuring niet juist is geweest, of dat de antwoorden en uitslagen van de onderzoeken verkeerd zijn geïnterpreteerd, dan heeft in elk van deze gevallen de arbodienst en/of de keurend arts zijn werk niet goed verricht. Dat kan leiden tot (financiële) aansprakelijkheid ten opzichte van de keurling, de keuringvrager en zelfs ten opzichte van derden die de schadelijke gevolgen van de handelingen van de keurend arts/arbodienst ondervinden. Dit betreft juridisch gezien burgerrechtelijke aansprakelijkheid. Daarnaast kan de keurend arts wat betreft zijn handelen in het kader van de individuele gezondheidszorg ten opzichte van de keurling, tuchtrechtelijk aansprakelijk zijn. Deze tuchtrechtelijke aansprakelijkheid kan gevolgen hebben voor de beroepsuitoefening.

Let wel, bovenstaande is slechts een globale weergave van de verantwoordelijkheden en aansprakelijkheden. In dit soort gevallen dient op een nauwkeurige wijze naar de feitelijke gebeurtenissen te worden gekeken, om de aansprakelijkheden in het concrete geval daadwerkelijk te kunnen vaststellen.

## 14. KLACHTENPROCEDURE

### 14.1 Commissie Klachtenbehandeling aanstellingskeuringen

Ter bevordering van een goede toepassing van de WMK is sinds 2002 de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA) werkzaam. Bij de CKA kunnen de keurling, de keuringvrager en de keurend arts kosteloos klachten indienen over de gang van zaken met betrekking tot een aanstellingskeuring. De CKA geeft vervolgens op basis van de stukken van de partijen en eventueel op basis van informatie tijdens een zitting of van een deskundige, een onafhankelijk en deskundig oordeel over de kwestie. Dit oordeel is belangrijk, het is echter juridisch niet bindend. Dat wil zeggen dat de partijen zich juridische gezien niet aan het oordeel hoeven te houden. Doorgaans is het verstandig om dat wel te doen, immers een burgerlijke rechter zal vanwege de onafhankelijkheid en deskundigheid doorgaans wel belang hechten aan het oordeel van de CKA.

Bij de CKA kan niet alleen een klacht worden ingediend, ook kan de CKA (vooraf) om advies over een bepaald aspect van een aanstellingskeuring worden gevraagd. In geval van meningsverschillen over de toelaatbaarheid van een keuring, zou deze procedure uitkomst kunnen bieden.

#### **Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen**

Kleine Singel 1-3  
3572 CG UTRECHT

Telefoon: 030 888 38 99  
Telefax: 030 888 38 90  
e-mail: [info@aanstellingskeuringen.nl](mailto:info@aanstellingskeuringen.nl)  
internet: [www.aanstellingskeuringen.nl](http://www.aanstellingskeuringen.nl)

### 14.2 Klachtenprocedures arbodiensten

Op grond van de certificeringeisen hebben arbodiensten zelf ook een klachtenprocedure ingesteld. Ook daar kan natuurlijk gebruik van worden gemaakt. Echter deze klachtenprocedure is niet speciaal toegespitst op klachten over aanstellingskeuringen.