

CKA Jaarplan 2019

1. Inleiding

De Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA) beraadt zich jaarlijks over de aard en omvang van de ontvangen klachten en vragen én over de stand van zaken en ontwikkelingen met betrekking tot aanstellingskeuringen. Op basis daarvan stelt de CKA een werkprogramma (jaarplan) op.

Hierna treft u het jaarplan voor 2019 aan. De CKA beschrijft in paragraaf 2 enkele uitgangspunten en in paragraaf 3 haar reguliere taken en instrumenten (waaronder begrepen de wettelijke taken). In paragraaf 4 zijn de speerpunten voor dit jaar opgenomen. Speerpunten zijn onderwerpen die de CKA belangrijk vindt en die aansluiten bij de *missie en visie van de CKA*. De CKA hanteert daarbij als leidraad dat haar werkzaamheden brede impact én toegevoegde waarde moeten hebben ten opzichte van wat al door andere organisaties wordt gedaan.

In bijlage 1 bij dit jaarplan is een planning opgenomen en in bijlage 2 een korte toelichting op de wettelijke taken van de CKA.

2. Uitgangspunten jaarplan 2019

Aanstellingskeuring

Van een aanstellingskeuring in de zin van de Wet op de medische keuringen (Wmk) is sprake bij vragen over de gezondheidstoestand van de keurling of het verrichten van een medisch onderzoek in verband met het aangaan van een arbeidsovereenkomst of een aanstelling in openbare dienst.

Uitgangspunt van de Wmk en het Besluit aanstellingskeuringen is dat een aanstellingskeuring alleen is toegestaan indien aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het gebied van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Als een aanstellingskeuring is toegestaan mag deze alleen worden gedaan door een bedrijfsarts. Gezondheidsvragen in een sollicitatieformulier, sollicitatiegesprek of selectieassessment door een werkgever, HR-professional of een psycholoog zijn niet toegestaan (zie ook de speerpunten in paragrafen 4.1 en 4.2).

Dat neemt niet weg dat er een aantal dilemma's en onduidelijkheden zijn, met name op het gebied van (psychische) gezondheid(svragen) (zie ook het speerpunt in paragraaf 4.1).

Evaluatie CKA in opdracht van SZW

Begin 2016 is in opdracht van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (minister van SZW) een evaluatie uitgevoerd door onderzoeksbureau Panteia. Deze evaluatie betrof ook een (gedeeltelijke) evaluatie van de CKA als organisatie. De eindrapportage d.d. 27 juli 2016 was overwegend positief. Wel is een aantal verbeterpunten uit de rapportage af te leiden, waarmee de CKA ook in 2019 verder aan de slag gaat. Het gaat in het bijzonder om navolgende punten:

- De CKA dient een bredere bekendheid te krijgen bij partijen in het veld.
- Meer continue aandacht voor voorlichting kan bijdragen aan betere probleemherkenning bij de doelgroepen. Het geven van ongevraagde voorlichting is echter geen formele wettelijke taak van de CKA. Tegelijkertijd is er geen andere instantie die werknemers en werkgevers actief informeert over de regels omtrent aanstellingskeuringen.

Maatschappelijke ontwikkelingen

Er zijn tal van maatschappelijke ontwikkelingen gaande die van invloed (kunnen) zijn op aanstellingskeuringen. Denk daarbij aan:

- de toenemende aandacht voor psychische gezondheid, chronisch zieken en arbeidsgehandicapten in relatie tot arbeid;
- de gevolgen van de Participatiewet;
- de flexibilisering van de arbeidsmarkt;
- de gevolgen van regelgeving op het gebied van loondoorbetaling bij ziekte;
- digitalisering, robotisering en andere technologische innovaties;
- internationalisering en globalisering.

3. Reguliere taken en instrumenten CKA

Tot de *reguliere taken* van de CKA behoren:

- a. klachtbehandeling, beantwoording van vragen en advisering op verzoek;
- b. proactieve voorlichting en communicatie;
- c. waar mogelijk/nuttig effectief samenwerken met bestaande en nieuwe stakeholders;
- d. reageren op signalen en misstanden, die gedurende het jaar opkomen;
- e. het opstellen en publiceren van een jaarverslag.

Wettelijke taak

Een aantal reguliere taken vloeit voort uit de Wmk, het Besluit aanstellingskeuringen en het Besluit Klachtenbehandeling aanstellingskeuringen (Besluiten). Meer informatie daarover is terug te vinden in bijlage 2 bij dit jaarplan.

Preventie

De aandacht van de CKA is in de loop der jaren steeds meer komen te liggen op de goede toepassing van en naleving van de Wmk en daarmee op preventie. Zeker ook omdat, zoals uit de evaluatie van SZW naar voren kwam, geen andere instantie dit doet. In dat kader besteedt de CKA proactief veel aandacht aan voorlichting en signalering van ontwikkelingen op het gebied van aanstellingskeuringen.

Voorlichting en communicatie: Gezondheidsvragen in sollicitatieformulieren

In 2019 zal in ieder geval worden gewerkt aan het blijvend onder de aandacht brengen van het verbod op gezondheidsvragen in sollicitatieformulieren en het bevorderen dat werkgevers de Wmk in het bijzonder op dit punt naleven.

Contact en samenwerking met stakeholders

De CKA zoekt proactief contact met bestaande en nieuwe stakeholders. Dit om nader kennis te maken, informatie en kennis uit te wisselen, beter door te kunnen verwijzen, voorlichting af te stemmen, samen te werken en input te krijgen over hoe de 'omgeving' tegen de CKA aankijkt. Dat draagt bij aan het realiseren van de doelstellingen van de CKA en betere dienstverlening aan de doelgroepen.

De CKA zal begin 2019 overleg voeren met de Patiëntenfederatie Nederland. Daarnaast beoogt de CKA in 2019 te spreken met de MBO-raad, de HBO-raad, en sectorspecifieke scholen in de sectoren Defensie, Vervoer, Bouw en Zorg, MIND en Ieder(in).

De CKA onderhoudt in 2019 ook haar bestaande relaties. Het betreft onder meer:

- het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW);
- het College voor de Rechten van de Mens (CvRM);
- de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB);
- de brancheorganisatie van dienstverleners die actief zijn op het gebied van vitaliteit, activering en loopbaan (OVAL);
- het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP);
- de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP);
- het ministerie van Defensie (Defensie);
- TNO.

4. Speerpunten 2019

De CKA richt zich proactief op activiteiten met een brede impact en toegevoegde waarde. Dat doet zij onder meer door signalering, analyse, voorlichting, bewustwording, advisering en bevorderen en bewaken van de naleving van de Wmk.

De *speerpunten* van de CKA voor 2019 zijn:

- a. psychische gezondheid en de Wet op de medische keuringen: selecteren op psychische gezondheidsrisico's;
- b. het bevorderen van de kwaliteit van aanstellingskeuringen.

Deze speerpunten worden hierna toegelicht.

4.1 Psychische gezondheid en de Wet op de medische keuringen: selecteren op psychische gezondheidsrisico's

Op 30 november 2017 organiseerde de CKA een werkconferentie.¹

Mede naar aanleiding daarvan is 'Psychische gezondheid en de Wet op de medische keuringen: selecteren op psychische gezondheidsrisico's' tot een van de speerpunten van de CKA voor 2018 gekozen. Het is een onderwerp dat meerdere jaren loopt.

In het CKA-jaarplan 2018 staat daarover het volgende:

"De CKA onderneemt in 2018 en daarna activiteiten, om belanghebbenden meer duidelijkheid en handvatten te geven. De CKA betreft daarbij de door de deelnemers aan de op 30 november 2017 gehouden werkconferentie, geopperde wensen en ideeën. De CKA doet dit bij voorkeur samen met andere betrokken partners, als SZW, NIP, NVAB en NVP, sociale partners en hun leden.

Dit speerpunt vraagt om een vervolg in 2019 en daarna.

In 2018 heeft de CKA zich gebogen over de vraag wat naar haar oordeel 'een gezondheidsvraag' is in de zin van de Wmk. Die vraag is niet eenvoudig te beantwoorden. De CKA probeert in 2019 meer duidelijkheid te geven.

¹ Hier wordt bedoeld de CKA werkconferentie 'Selecteren op psychische gezondheid bij aanstellingskeuringen: wat kan wel en niet?'.
<https://www.aanstellingskeuringen.nl/publicaties/conferenties/2017/selecteren-psychische-gezondheid.aspx>.

Definitie gezondheidsvraag

De CKA tracht allereerst tot een heldere en zo goed mogelijk afgebakende definitie van 'gezondheidsvraag' te komen. Die definitie komt tot stand door onder meer bestudering van relevante wetgeving, eerder onderzoek, literatuur en uitspraken van de CKA en de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).

Overleg met belanghebbenden en deskundigen

Wanneer de definitie in concept gereed is, gaat de CKA het gesprek aan met andere belanghebbenden en deskundigen, bijvoorbeeld in de vorm van (een) expertbijeenkomst(en) met bedrijfsartsen, juristen, psychologen en HR-professionals, vertegenwoordigers van NIP, NVP en NVAB. De CKA zal de definitie ter bespreking aan belanghebbenden voorleggen.

Gedragscode/handreiking psychologen

Als overeenstemming bestaat over de definitie van 'gezondheidsvraag' kan met het NIP en met psychologen die geen lid zijn van het NIP, de wenselijkheid en de haalbaarheid worden verkend van een gedragscode/handreiking voor psychologen.

Checklists

Gelijktijdig met het overleg over een gedragscode/handreiking zal worden verkend of het mogelijk en zinvol is om checklists o.i.d. te ontwikkelen voor werkgevers, HR-professionals, psychologen, sollicitanten e.a. met daarin het juridisch kader en een overzicht van (gezondheids)vragen die op grond van de Wmk niet mogen worden gesteld in een sollicitatiegesprek, -formulier, of selectieassessment. Een en ander geschiedt vanzelfsprekend in nauw overleg met sociale partners en (vertegenwoordigers van) de relevante beroepsgroepen.

Voorlichting en bewustwording / Publicaties

Onder meer tijdens de werkconferentie is gebleken dat er nog veel te winnen valt op het gebied van voorlichting aan en bewustwording bij werkgevers, HR-professionals, psychologen, bedrijfsartsen, ondernemingsraden en sollicitanten. De CKA blijft regelmatig aandacht vragen voor psychische gezondheid en aanstellingskeuringen.

Daar zal de CKA onder meer invulling aan geven door te publiceren in (vak)tijdschriften. Daarnaast besteedt de CKA op de CKA-website en via sociale media, waaronder de LinkedInpagina van de CKA, aandacht aan oordelen die de CKA gedurende het jaar geeft over psychische gezondheid en de Wmk/het selecteren op psychische gezondheidsrisico's.

Er is inmiddels een globaal plan van aanpak met meerjarenplanning voor 2019/2020 opgesteld (zie bijlage 1).

4.2 Het bevorderen van de kwaliteit van aanstellingskeuringen

'Het bevorderen van de kwaliteit van aanstellingskeuringen' is een van de andere speerpunten in het jaarplan 2018 van de CKA. Het is een onderwerp dat meerdere jaren loopt.

Dit speerpunt omvat twee deelonderwerpen, namelijk:

1. de herziening (actualisering en aanvulling) van de Leidraad aanstellingskeuringen; en
2. het bevorderen van de naleving van de rechten van keurlingen.

4.2.1 Herziening (actualisering en aanvulling) van de Leidraad aanstellingskeuringen

In het CKA-jaarplan 2018 staat hierover het volgende:

“De Leidraad aanstellingskeuringen (Leidraad) vormt een belangrijk handvat voor bedrijfsartsen, werkgevers/HR-professionals en de CKA en bevordert de kwaliteit van aanstellingskeuringen. De Leidraad is in 2005 opgesteld in opdracht van de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). De Leidraad is hoognodig aan actualisering toe op het gebied van wetenschappelijke inzichten, regelgeving en aansluiting bij de hedendaagse praktijk. Daar komt bij dat tijdens de werkconferentie² is geconstateerd dat de Leidraad niet voorziet in functie-eisen en handvatten voor psychische belasting en belastbaarheid.

De CKA is zelf opdrachtgever noch beheerder van de Leidraad. De CKA acht de professionaliteit van bedrijfsartsen bij het verrichten van aanstellingskeuringen en de kwaliteit daarvan echter dermate van belang, dat zij zich ook in 2018 wil inzetten om een actualisering en aanvulling van de Leidraad mogelijk te maken. Met alle relevante partijen wordt bekeken hoe de herziening van de Leidraad, zowel financieel als inhoudelijk, gerealiseerd kan worden.”

Dit speerpunt vraagt om een vervolg in 2019.

De SER heeft eind 2018 een subsidieverzoek ingediend bij het SZW voor de herziening (actualisering en aanvulling) van de Leidraad aanstellingskeuringen. TNO is daarbij opdrachtnemer. Naar verwachting is begin 2019 bekend of SZW de subsidieaanvraag daadwerkelijk toekent.

Zo spoedig mogelijk nadat de subsidieaanvraag is toegekend, gaat het project van start. Beoogde einddatum is nu 1 april 2019.

Daartoe zal begin 2019 een werkgroep Herziening Leidraad aanstellingskeuringen worden ingesteld bestaande uit vijf bedrijfsartsen (via de NVAB), twee (voormalig) CKA-leden die tevens bedrijfsarts zijn, een vertegenwoordiger van de NVAB, twee TNO-adviseurs, en een medewerker van het CKA-secretariaat.

Er vindt een gesprek met stakeholders plaats, er wordt een enquête uitgezet en de werkgroep komt een aantal keer bijeen. Een en ander levert enkele ‘bouwstenen’ op voor herziening van de Leidraad en een aanbeveling van TNO over hoe de Leidraad in de toekomst het beste actueel kan worden gehouden.

Nadat het project is afgerond zal in 2019 het (voorstel) voor de herziene Leidraad tijdens een bijeenkomst bij de SER door SER/CKA worden gepresenteerd aan onder meer bedrijfsartsen, het ministerie van SZW e.a.

Uitvoering van het voorstel van TNO in 2019, gefinancierd door SZW, TNO en SER, is een goede start, maar volstaat overigens niet om een volledig geactualiseerde en

² Hier wordt bedoeld de CKA werkconferentie ‘Selecteren op psychische gezondheid bij aanstellingskeuringen: wat kan wel en niet?’ d.d. 30 november 2017. <https://www.aanstellingskeuringen.nl/publicaties/conferenties/2017/selecteren-psychische-gezondheid.aspx>.

aangevulde Leidraad te verkrijgen. Daarvoor is meer nodig. Naar verwachting vergt dat in 2019 nieuwe inzet van de CKA.

4.2.2 Bevorderen van de naleving van de rechten van keurlingen

In het CKA-jaarplan 2018 staat hierover het volgende:

"Bij een aanstellingskeuring is niet alleen de medisch inhoudelijke kwaliteit van belang, maar moeten ook de rechten van een keurling worden nageleefd.

Bij de beoordeling van klachten over de uitvoering van aanstellingskeuringen stuit de CKA regelmatig op tekortkomingen in de naleving van de rechten die op grond van de Wet op de medische keuringen (Wmk) en het Besluit aanstellingskeuringen aan keurlingen toekomen.

[...]

De CKA stimuleert in 2018 op verschillende manieren de betere naleving van de rechten van keurlingen. De CKA zal werkgevers en HR-professionals, bedrijfsartsen en psychologen wijzen op hun verplichtingen en hen zo nodig aanspreken op niet naleving daarvan. Daarnaast zal de CKA keurlingen wijzen op hun rechten en hen stimuleren om daar zo nodig een beroep op te doen. Een en ander geeft de CKA vorm door het geven van voorlichting via de website, sociale media, seminars, de beantwoording van vragen, het geven van adviezen en de beoordeling van klachten."

Het in april 2018 door de CKA vastgestelde overzicht van de verplichtingen van werkgevers en bedrijfsartsen en de rechten van keurlingen is inmiddels op de CKA-website geplaatst.

Bij de uitvoering van haar reguliere werkzaamheden, zoals oordelen en adviezen, besteedt de CKA in toenemende mate aandacht aan de rechten van de keurling.

In haar advisering geeft de CKA concreet aan op welke wijze de rechten van de keurling gewaarborgd moeten worden.

Een ander goed voorbeeld hiervan is de in 2018 geformuleerde zienswijze van de CKA over wanneer een herplaatsingskeuring een aanstellingskeuring is. Deze zienswijze wordt begin 2019 gepubliceerd. In de zienswijze zijn zorgvuldigheidseisen geformuleerd om de rechten van de keurling te waarborgen.

Dit speerpunt vraagt om een vervolg in 2019 en daarna.

De CKA heeft in 2018 besloten om de hierna sub 1 en 2 genoemde acties uit te (laten) voeren. De acties worden in 2019 opgepakt en gespreid over meerdere jaren.

1. *het geven van voorlichting en bevorderen van bewustwording bij organisaties en professionals*, zoals werkgevers, HR-professionals, bedrijfsartsen, psychologen en ondernemingsraden, bijvoorbeeld door middel van:
 - a. in overleg met stakeholders als sociale partners, NVP, NIP, NVAB, OVAL en ABU te ontwikkelen 'checklisten' en digitale brochures of andere tools voor werkgevers, HR-professionals, psychologen, arbodiensten, bedrijfsartsen, ondernemingsraden, vakbonden en uitzendbureaus. Daarover communiceren via de CKA-website, via sociale media, via sociale partners, via (de leden van) NVP, NIP, NVAB, OVAL, VASMO, BVMP, NVMz, BVMZ, via (de leden van) andere branche- en beroepsorganisaties en via SCOOR;
 - b. het in overleg met de NVAB en OVAL er voor zorg dragen dat arbodiensten en bedrijfsartsen standaard meer informatie over de rechten van keurlingen opnemen in de uitnodigingen voor de aanstellingskeuring, die zij aan keurlingen sturen;
 - a. proberen te bewerkstelligen dat andere organisaties, zoals de Sollicitatiecode Commissie van de NVP een link op hun website opnemen naar relevante informatie over de rechten van keurlingen op de CKA-website.

2. *Het geven van voorlichting aan en bevorderen van bewustwording bij sollicitanten*, zodat zij zelf de naleving van hun rechten kunnen bewaken en actie kunnen nemen bij niet-naleving, bijvoorbeeld door middel van:
 - a. de ontwikkeling van een lesprogramma voor scholen die leerlingen opleiden voor een vak waarin geregeld aanstellingskeuringen plaatsvinden;
 - b. de inzet van vloggers en filmpjes aansluitend bij de belevingswereld en behoefte van de doelgroep(en) en/of het laten maken van en infographic.

Er is inmiddels een globaal plan van aanpak met meerjarenplanning voor 2019/2020 opgesteld dat voorziet in een aantal concrete acties m.b.t. het geven van voorlichting aan en bevorderen van bewustwording bij organisaties, professionals en sollicitanten (zie bijlage 1).

Bijlage 1**Planning CKA Jaarplan 2019**

- Indien SZW subsidie verstrekt voor de herziening van de Leidraad aanstellingskeuringen en dat project aanvangt in 2019 worden navolgende plannen van aanpak met bijbehorende planningen mogelijk aangepast.

**Psychische gezondheid en de Wet op de medische keuringen:
selecteren op psychische gezondheidsrisico's****Plan van aanpak en globale planning 2019 – 2020**

Activiteit	Periode / vergadering
Opstellen notitie leidend tot een (heldere en goed afgebakende) definitie van gezondheidsvraag	Voorjaar 2019
Bespreken en vaststellen notitie	Voorjaar 2019
Bijeenkomst(en) ter bespreking definitie	Voorjaar / zomer 2019
Bespreking(en) over wenselijkheid en haalbaarheid gedragscode/handreiking psychologen	Najaar 2019
Zo ja, bespreking(en) over inhoud gedragscode/handreiking psychologen	Najaar 2019 en indien nodig eerste kwartaal 2020
Zo ja, vaststellen gedragscode/handreiking psychologen	Voorjaar 2020
Checklists t.b.v. diverse doelgroepen	Zomer / najaar 2019
Vaststellen checklists diverse doelgroepen	Najaar 2019 en/of Voorjaar 2020
Website	Voortdurend
Sociale media	Regelmatig / diverse keren per jaar
Publicaties in vaktijdschriften	Regelmatig

Bevorderen van de naleving van de rechten van keurlingen

Plan van aanpak en globale planning 2019 - 2020

Activiteit	Periode / vergadering	Opmerkingen
Overzicht van verplichtingen/rechten herschrijven naar de doelgroepen, op website CKA plaatsen en verspreiden	Voorjaar 2019	
Infographic/digitale brochure ontwikkelen: "Een keuring, is dat nodig?", plaatsen op website CKA en toesturen aan organisaties	Voorjaar 2019	
Link naar CKA website laten opnemen bij https://nvp-plaza.nl/interessante-links	Voorjaar 2019	
Twitterberichten en LinkedInberichten	Regelmatig / diverse keren per jaar	
Filmpje "zomaar keuren mag niet" van website CKA op LinkedIn zetten	Voorjaar 2019	
Twitter- en LinkedIn berichten over filmpje https://youtu.be/mgIcPkHcX2Q	Voorjaar 2019	
Nieuwsbericht op websites van werknemersorganisaties	Voorjaar 2019	
Arbodiensten en bedrijfsartsen verzoeken standaard meer informatie over de rechten van keurlingen op te nemen in de uitnodigingen voor de aanstellingskeuring	Voorjaar 2019	in overleg met de NVAB en OVAL
Het geven van voorlichting aan en bevorderen van bewustwording bij sollicitanten	2019	
De inzet van vloggers en filmpjes aansluitend bij de belevingswereld en behoefte van de doelgroep(en)	2019	
Infographic of filmpje maken voor sollicitanten	2019	
Ontwikkelen (toeschrijven naar doelgroepen) van diverse checklists voor arbodiensten, bedrijfsartsen, OR'en, uitzendbureaus, werkgevers, HR-medewerkers, psychologen	2019 (met uitloop naar 2020)	In samenwerking met stakeholders als OVAL, NVAB, OR-platforms, werkgevers organisaties, NVP, NIP e.d.
Het spreken met onderwijskoepels en ontwikkeling lesprogramma's	2019 (met uitloop naar 2020)	

Bijlage 2

Wettelijke taak CKA

Een aantal reguliere taken van de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA) vloeit voort uit de [Wet op de medische keuringen \(Wmk\)](#), het [Besluit aanstellingskeuringen \(Besluit\)](#), en het [Besluit Klachtenbehandeling aanstellingskeuringen \(Besluit KA\)](#).

De op 1 januari 1998 in werking getreden Wmk bepaalt onder welke voorwaarden een keuring mag worden verricht en aan welke procedurevoorschriften de keuring moet voldoen. In het Besluit van 23 november 2001 zijn nadere regels over aanstellingskeuringen opgenomen.

Op basis van artikel 3 van het Besluit KA heeft de Sociaal-Economische Raad (SER) in 2012 de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA) ingesteld. De wettelijke taken en bevoegdheden van de CKA vloeien voort uit de [artikelen 5 en 6 van het Besluit KA](#).

Zo bepaalt *artikel 5, eerste lid van het Besluit KA* dat de CKA tot taak heeft:

- a. het behandelen en geven van een oordeel over klachten over aanstellingskeuringen;
- b. het desgevraagd informeren van belangstellenden over de mogelijkheid tot indiening van een klacht;
- c. het uitbrengen van een jaarlijks verslag van haar werkzaamheden.

Daarnaast kan de CKA op grond van *artikel 6, derde lid Besluit KA*, aan de minister van SZW aanbevelingen doen inzake mogelijkheden voor bewaking en bevordering van de kwaliteit van de keuring op grond van signalen, ontvangen uit door haar behandelde klachten en overige door haar verkregen informatie.