

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.

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 geschiktheids-eisen, 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.

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