

# VERPLICHTE MEDISCHE KEURINGEN VAN WERKNEMERS TIJDENS HUN DIENSTVERBAND

Advisering en begeleiding door de bedrijfsarts



STAP	DOEL	ACTIE	HULPMIDDEL
1	<b>Kwalificatie ‘verplichte medische keuring’ vaststellen</b>	Stel vast dat het beoogde medisch onderzoek: <ul style="list-style-type: none"> <li>• gebaseerd is op wet- en regelgeving of een CAO, en</li> <li>• plaatsvindt tijdens het dienstverband, en</li> <li>• voor alle werknemers in de functie verplicht is en er rechtsgevolgen zijn.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tabel 1 en 2 en bijlage 1 in deze Leidraad</li> <li>• <a href="http://www.wetten.nl">www.wetten.nl</a></li> <li>• <a href="http://www.CAO-web.nl">www.CAO-web.nl</a></li> <li>• <a href="http://www.sdu.nl/staatscourant/cao/caonederland.html">www.sdu.nl/staatscourant/cao/caonederland.html</a></li> </ul>
2	<b>Bijzondere functie-eisen vaststellen</b>	Stel vast: <ul style="list-style-type: none"> <li>• welke bijzondere functie-eisen van toepassing zijn, en</li> <li>• dat er geen effectieve maatregelen mogelijk zijn om het risico effectief te reduceren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RI&amp;E</li> <li>• Info werkgever</li> <li>• Leidraad Aanstellingskeuringen</li> <li>• Drietrapsmethode van Bos</li> <li>• Wetenschappelijke literatuur (via wetenschappelijke database). NB. Voor PubMed is een zoekstrategie beschikbaar die als bijlage is opgenomen bij deze Leidraad</li> </ul>
3	<b>Belastbaarheids-eis vaststellen</b>	Bepaal welk mogelijk gezondheids- en/of veiligheidsrisico de bijzondere functie-eis oplevert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leidraad Aanstellingskeuringen</li> <li>• In geval van bijzondere functie-eis: wetenschappelijke literatuur (via wetenschappelijke database) NB. Voor PubMed is een zoekstrategie beschikbaar</li> <li>• Ongevalsestatistieken en literatuur over ongevalsrisico's</li> </ul>

STAP	DODOEL	ACTIE	HULPMIDDEL
4	Onderzoeks- methode selecteren	<p>Kies een betrouwbare en valide onderzoeksmethode (anamnese, fysisch-diagnostisch onderzoek, biometrisch onderzoek of functionele testen), waarbij geen onevenredige inbreuk op privacy, noch een verhoogd risico voor of een onevenredig zware belasting van de werknemer bestaat.</p> <p>Stel de uitkomstmaat vast. Formuleer de uitkomstmaat bij voorkeur in termen van intensiteit, duur of frequentie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leidraad Aanstellingskeuringen</li> <li>• Richtlijnen en protocollen (o.a. Leidraad Aanstellingskeuringen</li> <li>• Wetenschappelijke literatuur (via wetenschappelijke database)</li> <li>• Checklist 'vaststellen inhoud van VMK' (gebruiken bij het zoeken van literatuur): opgenomen als bijlage 4 bij deze Leidraad</li> </ul>
5	Werknemer informer	<p>Vershaf voldoende informatie over grondslag, doel, inhoud en mogelijke gevolgen van beoogde verplichte medische keuring.</p> <p>Ga voor het begin van de keuring na of betrokkene de informatie heeft gekregen en begrepen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adequate schriftelijke informatie voor de werknemer</li> </ul>
6	Oordeel over geschiktheid bepalen	<p>Beoordeel de (on)geschiktheid van de werknemer voor de functie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anamnese (eventueel via gerichte vragenlijst) en</li> <li>• Medisch onderzoek of functie-test</li> </ul>
7	Uitslag verplichte medische keuring mededelen	<p>Werknemer mondeling <i>en</i> schriftelijk over het resultaat van de medische keuring informeren.</p> <p>Werkgever schriftelijk over de einduitslag informeren (geschikt, geschikt onder voorwaarden, tijdelijk of blijvend ongeschikt).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitslagformulier</li> </ul>
8	Nazorg verlenen	<p>Voorzie nadat de uitslag van de keuring bekend is werknemer en werkgever van juiste begeleiding, voorlichting of advies.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionele richtlijnen en protocollen afhankelijk van specifieke situatie</li> </ul>