



Medische keuring

Conform artikel 6.2 van de CAO Nederlandse Universiteiten is er een procedure medische keuringen. Deze procedure wordt jaarlijks herzien.

- [Doel](#)
- [Omvang](#)
- [Verantwoordelijkheden](#)
- [Beschrijving](#)
- [Referenties en kruisverwijzingen](#)

Procedure medische keuringen

Doel

In deze procedure wordt de organisatie van de aanstellingskeuringen bij de Universiteit Leiden beschreven, teneinde te waarborgen dat een medische keuring alleen plaatsvindt indien specifieke functie-eisen voor de vervulling van de functie zijn geformuleerd, die in medische termen kunnen worden vertaald.

Omvang

Deze procedure wordt uitgevoerd door de GBGD-medewerkers binnen de interne arbodienst. De arbodeskundigen zijn betrokken bij het opstellen van de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E, zie 3.1).

Het arboteam is betrokken bij het vaststellen van de limitatieve lijst.

Verantwoordelijkheden

Het hoofd van de interne arbodienst is verantwoordelijk voor het vaststellen van de [limitatieve lijst](#).

De bedrijfsarts is verantwoordelijk voor de uitvoering van de aanstellingskeuring.

Het biometrisch onderzoek wordt uitgevoerd door de onderzoeksmedewerkers van de GBGD onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts.

Beschrijving

Bij de Universiteit Leiden worden alleen nog medische keuringen uitgevoerd als de keuring bijdraagt aan het voorkomen van arbeidsongeschiktheid, beroepsziekten en arbeidsongevallen in functies/taken waarbij de veiligheid en de gezondheid van de werknemer in het geding is, alsmede de veiligheid van derden. Nut en noodzaak van de keuring dienen te worden aangetoond.

Binnen de Universiteit Leiden en binnen de arbodienstverlening gelden de regels van het protocol aanstellingskeuringen van de [KNMG](#). Deze regels houden onder meer in:

- dat de aanstellingskeuring niet wordt gebruikt als selectie-instrument;
- dat de aanstellingskeuring plaats vindt aan het eind van de sollicitatieprocedure;
- dat de aanstellingskeuring is bedoeld voor de beoordeling van de huidige belastbaarheid van de keurling t.a.v. de belasting door de betreffende functie;
- dat de bedrijfsarts deze taak uitvoert met behoud van zijn/haar zelfstandig professioneel oordeel.



De Universiteit Leiden laat alleen nog medische keuringen doen bij :

1. lichamelijk belastende functies met een risico op arbeidsongeschiktheid of beroepsziekten
2. functies/taken waarbij de veiligheid en de gezondheid van de werknemer in het geding is, alsmede de veiligheid van derden.

Deze functies worden gespecificeerd in een limitatieve lijst (bijlage), waarin ook de relevante (belastende) functiekenmerken worden genoteerd.

De gevolgde werkwijze stemt overeen met de werkwijze van de Algemene Richtlijn Aanstellingskeuringen (ARA, door C.T.J. Hulshof; SKB Amsterdam, 1993; extern document 7.69) en de modificatie daarop van de BIG-werkgroep Aanstellingskeuringen (extern document 7.70).

Stapsgewijs is de beschrijving als volgt:

1. De RI&E is een evaluatie van -door de arbodeskundigen onderkende- risico's in de arbeidssituatie. Deze risico's kunnen aanleiding geven tot het instellen van een aanstellingskeuring als aan de volgende voorwaarde is voldaan:
 - het onderzoek levert een bijdrage aan de preventie van beroepsgebonden aandoeningen / gezondheidsklachten (geen algemene health check-up);
 - het onderzoek is gericht op risico's/functiekenmerken, die zijn aangetoond bij de RI&E; de functiekenmerken worden in een werkinstructie 'vertaald' in concrete criteria en contra-indicaties;
 - het onderzoek is rationeel, dat wil zeggen met het onderzoek kan worden aangetoond dat de sollicitant (of derden) gevaar loopt (lopen) bij blootstelling aan de geëvalueerde risico's. Daarbij worden de volgende zorgvuldigheids- en toetscriteria gehanteerd, waaraan een aanstellings-keuring moet voldoen: SPECIFICITEIT, RELEVANTIE, SUBSIDIARITEIT en PROPORCIONALITEIT;
 - het onderzoek is beperkt tot wat relevant is ten aanzien van de actuele balans belasting / belastbaarheid;
 - het onderzoek is eenvoudig uit te voeren, weinig belastend en maakt geen onevenredige inbreuk op de fysieke en psychische integriteit en de persoonlijke levenssfeer.
2. Een voorstel voor aanstellingskeuringen wordt uitgewerkt door de GBGD aan de hand van bovengenoemde criteria. Het voorstel wordt -na bespreking en in het managementteam en arboteam- ter kennis gebracht van de UR en besproken in het periodiek overleg.
Het voorstel wordt vastgesteld door het hoofd van de interne arbodienst.
3. De aanstellingskeuring wordt vermeld in de bijlage bij deze procedure; de uitvoering wordt vastgelegd in een werkinstructie van de GBGD.
In de werkinstructie wordt in ieder geval opgenomen:
 1. de indicatie voor het onderzoek
 2. de relevante functiekenmerken/functie-eisen
 3. de inhoud van het onderzoek
 4. de uitvoering van het onderzoek
4. Het onderzoek wordt uitgevoerd conform de geldende werkinstructies. Daarbij wordt de sollicitant, die volgens de limitatieve lijst gekeurd moet worden, door middel van een aanvraagformulier aangemeld bij de GBGD. De GBGD zorgt dat betrokkene wordt uitgenodigd. De keuring wordt door de GBGD geïnformeerd over de resultaten van het onderzoek. Daarna wordt een uitslag verzonden naar de aanvrager. De medische



keuringsgegevens worden bewaard in het medisch dossier van de GBGD. Evaluatie van de keuringen vindt in ieder geval plaats tijdens de RI&E.

Daarnaast vindt jaarlijks evaluatie plaats conform de procedure verslaglegging en evaluatie (2.9).

De rechten van de keurling worden als volgt gewaarborgd:

- de keurling krijgt vooraf informatie over doel en inhoud van de keuring; desgewenst kan de keurling een kopie ontvangen van de specifieke GBGD werkinstructie
- de keurling wordt als eerste geïnformeerd over de uitslag van de keuring; bij een negatieve uitslag krijgt de keurling twee dagen de tijd om zich uit de sollicitatieprocedure terug te trekken; als de keurling van deze mogelijkheid gebruik maakt wordt geen uitslag verzonden naar de aanvrager, maar een mededeling dat de keurling zich heeft teruggetrokken
- aan de aanvrager wordt alleen de uitslag meegedeeld in de termen: GOEDGEKEURD, GOEDGEKEURD ONDER VOORWAARDEN (met vermelding van de voorwaarden) of NIET GOEDGEKEURD
- bij een negatieve uitslag (niet goedgekeurd of goedgekeurd onder voorwaarden) krijgt de keurling 14 dagen de gelegenheid om een verzoek tot herkeuring in te dienen bij de directeur / manager bedrijfsvoering of de P & O afdeling van de faculteit; als de keurling van deze mogelijkheid gebruik maakt wordt een bedenkingen procedure gestart, die voldoet aan de eisen van de CAO en die is vastgelegd in de werkinstructies van de GBGD.

De GBGD waarborgt de persoonlijke levenssfeer van betrokkene.

- de dossiervorming en registratie voldoet aan de eisen van het privacyreglement van de GBGD;
- indien de keurling niet wordt aangesteld, wordt het dossier vernietigd
- de keurling heeft te allen tijde recht op inzage in het dossier;
- de bedrijfsarts vraagt schriftelijk toestemming van de keurling voor het opvragen en verstrekken van medische informatie aan behandelend artsen of andere artsen;
- aan niet medici wordt -met toestemming van de keurling- alleen de uitslag van de keuring meegedeeld.

Referenties en kruisverwijzingen

- Protocol aanstellingskeuringen; KNMG 1995 (extern doc. 7.49)
- Algemene Richtlijn Aanstellingskeuringen; SKB 1999 (extern doc. 7.69)
- BIG-werkgroep Aanstellingskeuringen, BIG 1999 (extern doc. 7.70)
- Werkinstructies GBGD
- Privacy-reglement GBGD (extern doc. 7.20)
- Procedures 2.9, 3.1.