



Factsheet

Sociaal Medisch Overleg en de AVG

Inleiding

Voor de duidelijkheid noemen we in deze factsheet alle vormen van Sociaal Medisch Overleg: SMO. Deze factsheet is een leidraad voor de meest voorkomende vormen van sociaal medisch overleg bij onze klantorganisaties.

In deze factsheet staat informatie over het SMO en het effect van de regels vanuit privacy (AVG). Wij geven hiermee ook aan waaraan de professionals van Bedrijfszorg gebonden zijn. De term Medisch in Sociaal Medisch Overleg is eigenlijk niet correct. Er wordt namelijk geen medische informatie gedeeld in een SMO. Leidinggevend en/of andere specialisten in het SMO mogen ook niet vragen naar medische gegevens of naar de aard en oorzaak van de uitval van de medewerker.

Vormen van Sociaal Medisch Overleg

In het SMO staat duurzame inzetbaarheid (vaak verzuim, gezond en veilig werken) op de agenda. Het overleg wordt vaak gevoerd met de experts in huis, onder andere de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijk werker. Het SMO wordt geregeld door de organisatie. Doel van het overleg is om afspraken in het kader

van de preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie op elkaar af te stemmen en verdere stappen te coördineren.

Bij organisaties waarmee wij samenwerken zien we vooral de volgende overlegvormen:

- Regulier SMT; een periodiek ingepland overleg waarin verzuimende medewerkers worden besproken, veelal zonder de medewerker zelf
- Multidisciplinair overleg; samen met verschillende experts in huis een probleem bespreken, dit kan ook om individuele casuïstiek gaan.
- Re-integratie-overleg; het overleg dat in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter tussen leidinggevende en medewerker wordt gevoerd en waarin ook de bedrijfsarts een rol heeft. Andere experts zoals bedrijfsmaatschappelijk werkers en re-integratie adviseurs zijn soms hierbij aanwezig.
- Beleids-SMT; een 1- of 2-jaarlijks overleg over organisatorische ontwikkelingen in relatie tot verzuim en veilig en gezond werken. Het samenwerken met de experts en thema's op het gebied van veiligheid en gezondheid staan hier op de agenda.

Voor de AVG is het onderscheid van twee soorten SMO's belangrijk:

1. Een casus-specifiek SMO
2. Geen casus-specifiek SMO

Deze twee vormen mogen vanuit de AVG niet gecombineerd worden.

Casus-specifiek SMO

In het reguliere SMT, het multidisciplinair overleg en het re-integratie-overleg komen specifieke casus aan de orde. Bij deze vormen van SMO moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan omdat met specifieke persoonsgegevens wordt gewerkt.

De werkgever (leidinggevend) en de professionals zijn hierdoor gebonden aan de regels van de AVG en moeten zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens. Voor het casus-specifieke SMO betekent dit dat aan een aantal voorwaarden vanuit de AVG moet worden voldaan:

Voorafgaand aan het casus-specifieke SMO

De leidinggevende geeft tijd aan, zowel aan de zieke medewerker als aan de bedrijfsarts, dat hij een SMO wil gaan beleggen. Hij legt uit wat hij met het SMO beoogt en welke specifieke vragen hij daarin wil bespreken. De medewerker wordt in principe uitgenodigd voor het SMO, tenzij een dergelijk overleg te belastend is.

Alleen wanneer de leidinggevende meerdere experts tegelijk wil raadplegen voor de afstemming van de verzuimbegeleiding en re-integratie, kan het zinvol zijn om (voorafgaand aan het gesprek met de medewerker) een casus specifiek SMO zonder de medewerker te houden. Dit noemen we dan multidisciplinaire consultatie.

De bedrijfsarts kan de leidinggevende adviseren over of een medewerker wel of niet in staat is om deel te nemen aan een SMO en of het verstandig is om een multidisciplinaire consultatie vooraf te hebben. Na een multidisciplinaire consultatie wordt de medewerker door de leidinggevende over de uitkomsten geïnformeerd.

Voorafgaand aan het SMO heeft de bedrijfsarts tijdens een spreekuurcontact met de zieke medewerker in ieder geval beoordeeld:

- wat de mate van arbeidsongeschiktheid is
- wat de verwachte duur van de arbeidsongeschiktheid is
- welke functionele beperkingen er zijn

- welke aanpassingen in verband met de re-integratie eventueel nodig zijn

De bedrijfsarts geeft in het overleg met de medewerker aan dat dit de informatie is die wordt gedeeld in het SMO. In sommige gevallen overlegt de bedrijfsarts met de zieke medewerker of er nog aanvullende medische en niet medische informatie noodzakelijk is om te delen in het SMO. Bijvoorbeeld een bepaalde medische behandeling, een voorstel voor een interventie naar een psycholoog, privéomstandigheden zoals een ziek gezinslid of een scheiding.

De bedrijfsarts vraagt expliciet toestemming aan de medewerker om deze informatie in het SMO te delen. Er mag geen enkele sprake zijn van druk. Ook bij uitdrukkelijke toestemming voor het delen van de informatie houdt de bedrijfsarts een eigen verantwoordelijkheid om in te schatten of deze openheid van de medewerker niet leidt tot schade voor hem.

(noodzakelijkheidsvereiste).

Ook voor de andere experts (o.a. bedrijfs- maatschappelijk werk, reïntegratieadviseurs) geldt dat zij vooraf met de medewerker afstemmen wat ze wel en niet in een SMO delen over de situatie van de medewerker.

Tijdens het casus specifiek SMO

De leidinggevende heeft de regie in het overleg en kan zich laten ondersteunen door een HR-adviseur. Van het SMO wordt alleen een overzicht opgesteld van de afspraken en de te nemen stappen in het re-integratieproces van de zieke medewerker (dus geen medische gegevens). Dit overzicht wordt uitsluitend gedeeld met de deelnemers aan het SMO en gebruikt door de leidinggevende en medewerker voor de verslaglegging in het kader van Wet Verbetering Poortwachter (onderdeel van het plan van aanpak en de evaluaties daarvan). De informatie wordt door de bedrijfsarts verwerkt in het medisch dossier. Alle betrokkenen bij het SMO zijn tot geheimhouding verplicht volgens hun beroepscode.

Tips voor het SMO

- Overweeg eerst een multidisciplinaire consultatie te beleggen als er meerdere experts betrokken zijn. Enerzijds om medewerkers niet te veel te belasten, anderzijds om een goede afstemming tussen de experts te hebben. Na de consultatie kan ook worden vastgesteld wat de toegevoegde waarde is van de betrokken experts. Te veel experts en geen goede onderlinge afstemming kan belemmerend werken in de aanpak en begeleiding.
- Het overleg is vertrouwelijk en de experts mogen delen wat een zieke medewerker hen van tevoren heeft toegestaan te delen. Andere experts hoeven niet alles te horen/weten wat in een SMO gedeeld wordt. Hoe minder mensen op de hoogte zijn

van vertrouwelijke informatie, hoe groter de kans dat die vertrouwelijkheid ook gewaarborgd kan blijven.

• Let er bij het plannen en de verslaglegging van SMO's op dat geen onnodige (privé) informatie staat in de agenda's of mail die voor anderen zichtbaar zijn.

Niet casus-specifiek SMO

Bij veel organisaties wordt dit overleg het beleids-SMT ook wel thema-SMT genoemd.

Ook zien we bij klanten meer intervisie-achtige overlegvormen over verzuim en preventie daarvan. In deze overleggen komt in principe geen individuele casuïstiek aan de orde. Daar waar er toch gesproken wordt over casuïstiek is deze geanonimiseerd. Dit SMO heeft als doel om met betrokken disciplines te overleggen over de ontwikkeling, vaststelling, uitvoering en evaluatie van het organisatiebeleid ten aanzien van duurzame inzetbaarheid (gezond & veilig werken). Hierdoor kunnen arbeid gerelateerde gezondheidsrisico's worden geïdentificeerd en opgepakt. De experts (zoals bijvoorbeeld de bedrijfsartsen en bedrijfsmaatschappelijk werk) voegen waarde toe met de signalen die zij krijgen vanuit hun werk in de organisatie. Zij hebben kennis over de inzet van maatregelen op de arbeidsgerelateerde risico's en kunnen hierin zelf ook een rol spelen.

Daarnaast kunnen zij leidinggevend adviseren, bijvoorbeeld over hoe zij medewerkers kunnen aan spreken op frequent verzuim. Of hoe om te gaan met overbelasting van medewerkers en het ontwikkelen van preventief beleid hierop. Leidinggevend onderling kunnen situaties uit de praktijk met elkaar delen en leren door van elkaar alternatieven in handelen te krijgen. Gezamenlijk optrekken, vanuit dezelfde visie, kan duidelijkheid geven over de aanpak van zaken en kan steun geven. Dit SMO biedt de mogelijkheid om het effect van organisatieontwikkelingen met elkaar te bespreken en de onderlinge samenwerking tussen de experts en de organisatie.

Inrichting van dit SMO

Er zijn meestal meerdere leidinggevend, HRM-adviseurs, bedrijfsartsen, bedrijfsmaatschappelijk werkers en re-integratie-adviseurs aanwezig. Wie aanwezig is wordt bepaald door de arbeids-gerelateerde risico's die er zijn of door vragen die de ontwikkelingen in de organisatie oproepen. Wanneer er bijvoorbeeld veiligheidsrisico's zijn kan het verstandig zijn om ook een veiligheidskundige uit te nodigen. Wanneer het gaat om cultuur of gedragsinterventies kan ook een arbeid- en organisatieadviseur van toegevoegde waarde zijn. Het is van belang om in het SMO de onderliggende samenwerking van experts en organisatie te blijven evalueren. Wat voegt een ieder

toe in het SMO? Wat missen we nog of hebben we nodig de volgende keer?

Tips SMO – niet casus-specifiek

- Denk na over de doelstelling van het SMO.
- Er moet voor de deelnemers van het SMO iets te halen of te brengen zijn.
- Een SMO, zoals beschreven, hoeft meestal niet meer dan 2 of 3 keer per jaar (afhankelijk van organisatie) georganiseerd te worden.
- Daar waar het gaat om specifieke coaching van leidinggevend of behoefte aan intervisie is het advies deze juist geen plaats te geven in een SMO, waar veel spelers aan tafels zitten.
- Het moet voor leidinggevend mogelijk zijn om eigen vragen en problemen te bespreken in een veilige omgeving. Hij bespreekt dat met zijn eigen leidinggevend en kan experts inschakelen voor ondersteuning. Bijvoorbeeld een bedrijfsmaatschappelijk werker voor het voeren van het goede gesprek met medewerkers of een re-integratie-adviseur bij het op goede wijze invulling geven van het casemanagement in het kader van Wet Verbetering Poortwachter.
- In sommige organisaties (met hoog verzuim of veel leidinggevend met onvoldoende tijd of bagage) kan het verstandig zijn om spreekuren in te richten voor leidinggevend. Deze ondersteuning kan gegeven worden door de experts in huis (spreekuur van bedrijfsarts en BMW samen bijvoorbeeld). Bespreek dat soort wensen met de relatiemanager van Bedrijfszorg.

Verslaglegging niet casus-specifiek SMO

Er mogen volledige notulen worden gemaakt die vrij gedeeld kunnen worden. Ook hiervoor geldt dat er absoluut geen herleidbare informatie in mag staan.

Dit is een publicatie van:

Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
www.ubrijk.nl

april 2020