

De rol van de bedrijfsarts bij arbeidsconflicten

Toon Vreeland
bedrijfsarts Arboned

Roelof Heida
Stafarts Kwaliteit Arboned



HRM ACTUALITEITEN

Personeelsbeleid in de technologiebranches

ARBONED

Programma

Definitie arbeidsconflict

Incidentie

Conflictaanpak volgens STECR

Knelpunten

Relevante wetgeving

Mediation

Deskundigenoordeel

Casus

Situatieve arbeidsongeschiktheid

Tips

Personeel
en organisatie
onder de loep

HRM ACTUALITEITEN

Personeelsbeleid in de technologiebranches

ARBONED

Definitie arbeidsconflict volgens STECR werkwijzer

Twee individuen, een individu en een groep of twee groepen, binnen de grenzen van een arbeidsorganisatie, hebben een arbeidsconflict als tenminste één van de partijen vindt dat de andere partij haar dwarsboomt of ergert.

Dit kan betrekking hebben op arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden of arbeidsvoorwaarden.

Incidentie

Arbeidsconflicten vorm(d)en een belangrijke bron voor ziekteverzuim (70.000/ 100.000/ jaar); 3 à 4 % hiervan in WAO.

Bij psychische klachten is in 30% conflict de oorzakelijke of onderhoudende factor
(bron: Van Putten 1995)

Geen recente cijfers over latente en manifeste arbeidsconflicten

Werkwijze bij (mogelijk) arbeidsconflict

Informatiefase (door werkgever of werknemer):

- wat is de verzuimreden
- zijn er alleen (spannings)klachten of ook reële medische beperkingen
- inschatting aard en ernst van het conflict
- inschatting oplossingsbereidheid partijen

Proberen verzuimmelding ongedaan te maken

Adviseren over oplossingsrichtingen

Indien wordt vastgehouden aan verzuim

- spreekuur bedrijfsarts
- multifactoriële probleemanalyse



HRM ACTUALITEITEN

Personeelsbeleid in de technologiebranches



Risico op langdurig verzuim

Relatieconflict
met
met leidinggevende
met
vermijdingsgedrag



langdurig verzuim



Personeel
en organisatie
onder de loep

HRM ACTUALITEITEN

Personeelsbeleid in de technologiebranches

ARBONED

Aanpak bedrijfsarts bij conflict met verzuim

Binnen een week op het spreekuur indien
arbeidsconflict gesignaleerd

Spreekuur minimaal half uur

Demedicaliseren verzuim indien mogelijk

Overleg bedrijfsarts en werkgever

Eventueel adviseren afkoelingsperiode

Adviseren over oplossing conflict

Wel of niet ziek ?

Beoordeling wel of geen medische beperkingen

'normale' (spannings)klachten veroorzaakt door conflictsituatie (meestal):

geen medische beperkingen en advies voor herstelmelding

overspanning of andere psychische klachten als gevolg van (langdurig) bestaand conflict (zelden): medische beperkingen

psychische klachten, waardoor dysfunctioneren, waardoor arbeidsconflict

Uitleg aan werkgever

Nu iets geven betekent meestal ook iets terugkrijgen
geven

begrip voor emoties werknemer
eventueel enkele dagen ruimte

krijgen

werknemer die gemotiveerd meewerkt aan
oplossing
kans op escalatie beperkt

Persoonlijk contact tussen werkgever en werknemer
noodzakelijk

Maak concrete afspraak over moment van overleg over
oplossing conflict

Indien werkgever zelf erg emotioneel betrokken: vraag
of iemand anders zaak kan overnemen



HRM ACTUALITEITEN

Personeelsbeleid in de technologiebranches



Knelpunten bij advisering door bedrijfsarts

Afkoelingsperiode teveel als regel

Geen duidelijkheid over hersteldatum

Geen duidelijkheid over wel of geen ziekte

Indien concrete datum medisch herstel, vaak
voorwaardelijk (eerst oplossen conflict)

Bedrijfsarts adviseert 'breder' dan alleen
over medisch herstel

Onderzoek locatie Arboned Amsterdam

ARBEIDSCONFLICT EN GEEN MEDISCHE BEPERKINGEN

Advies bedrijfsarts herstelmelding: 73,8%

Herstelmelding door werkgever: 53,8%

Overleg tussen bedrijfsarts en werkgever binnen 24 uur na het spreekuur: 36,9%

Resultaten hebben geen significante relatie met verzuimduur

Inzet interventie (BMW/mediation) heeft significante relatie met langere verzuimduur



HRM ACTUALITEITEN

Personeelsbeleid in de technologiebranches



Relevante wetgeving

- Art 7:611 BW
Goed werkgever/werknemerschap
- Art. 7:627 BW
Geen arbeid, geen loon
- Art. 7:628 lid 1 BW
Geen arbeid maar toch recht op loon
(zgn. werkgeversverhinderings)
- Art. 7:629
Loondoorbetaling bij ziekte
- Art. 7:629 a
Deskundigenoordeel

Mediation

'Vrijwillig'

Vertrouwelijk (= geheimhoudingsplicht)

Mediator moet voor beide partijen acceptabel zijn

Mediator laat partijen zelf oplossing vinden

Mediation overeenkomst aan begin

Vaststellingsovereenkomst aan het eind door rechter geaccepteerd

Succes mediation in ruim 60%

- 30% herstel arbeidsrelatie
- 30% ontbinding zonder 'moddergooien'



HRM ACTUALITEITEN

Personeelsbeleid in de technologiebranches



FOKKE & SUKKE
HEBBERN HET NOG NIET HELEMAAL BEGREPEN

**IK SLEEP
JOU VOOR DE
MEDIATOR,
MANNETJE!!!**



Personeel
en organisatie
onder de loep

HRM ACTUALITEITEN

Personeelsbeleid in de technologiebranches

ARBONED

Mediation, vrijwillig of verplicht?

Recente jurisprudentie
indien geen medische beperkingen

Inzet mediation geen voorwaarde voor werkhervatting

Geen recht op loon ex art 7: 628 BW: werknemer niet gerechtigd werkhervatting op te schorten tot oplossing gevonden is

Deskundigenoordeel UWV

Verklaring deskundige UWV

- onderzoek onpartijdig en naar beste weten
- kan inlichtingen inwinnen bij behandelend artsen en bedrijfsarts
- de rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult
- bij CAO andere deskundige

Wet SUWI: DO vereist geschil tussen werkgever en werknemer



HRM ACTUALITEITEN

Personeelsbeleid in de technologiebranches



Juridische status deskundigenoordeel

Advies (tenzij CAO-afspraken dat DO
bindend is)

Geen rechtsgevolgen

Geen bezwaar en beroep mogelijk

Casus

Vrouw 55+, in dienst sinds 1,5 jaar
Mocht in functie flexibel thuis werken

Functie vervallen en moest in nieuwe functie vaker
op kantoor werken

Ziekgemeld: volgens bedrijfsarts overspannen
maar ook arbeidsconflict

Mediation: geen resultaat

Bedrijfsarts: situatieve arbeidsongeschiktheid
(dwz ongeschikt werk te verrichten bij huidige
werkgever)

SAO volgens jurisprudentie

Er is geen sprake van een objectief vastgestelde ziekte of gebrek, maar van ziekmakende arbeidsomstandigheden, meestal door een arbeidsconflict. Dit wordt met ongeschiktheid vanwege ziekte gelijkgesteld, met name als uit het deskundigenbericht blijkt dat na hervatting van de werkzaamheden uitval wegens ziekte zal plaatsvinden en/of werkhervatting leidt tot schade van de gezondheid (vgl. CRvB)

Verder overweegt het Hof dat voor honorering van een beroep op SAO objectivering van klachten is vereist

Gerechtshof Leeuwarden (JAR 2006/210)

Centrale Raad van Beroep en SAO

Vaste rechtspraak van de Raad

“Voor het antwoord op de vraag of sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of gebrek is doorslaggevend of op grond van medische gegevens met een grote mate van waarschijnlijkheid moet worden aangenomen dat bij en als gevolg van werkhervatting wederom uitval wegens ziekte zal plaatsvinden en/of dat werkhervatting tot schade van de gezondheid zal leiden”.

Tips

Maak een adequate verzuimanalyse met niet alleen harde cijfers, maar ook interpretatie van die cijfers

Stimuleer interne klachtprocedure binnen de organisatie

Wees attent op een mogelijk inadequaat stijl van leidinggeven

Vraag de bedrijfsarts een helder en eenduidig advies

Conflicten kunnen alleen worden opgelost door erover te praten en wel:

- op zo kort mogelijke termijn
- direct tussen betrokken partijen, al dan niet met een derde erbij

Arbeidsconflicten dienen niet alleen gedemedicaliseerd, maar ook gedejuridiseerd te worden