

De nieuwe richtlijn voor bedrijfsartsen nader beschouwd

ARBEIDSCONFLICTEN: EEN JURIDISCH MOERAS IN GEVAL VAN ZIEKTE

Ieder schoolbestuur heeft er wel eens mee te maken: arbeidsconflicten die gepaard gaan met ziekte. Dit is het schrikbeeld voor menig werkgever, want hoe voorkom je dat een werknemer een probleem in de arbeidsrelatie uit de weg gaat door ziekte voor te wenden? Afgelopen zomer is de richtlijn 'Conflicten in de werksituatie' van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsartsen (NVAB) gepubliceerd. Tot dat moment was de STECR Werkwijzer maatgevend bij de advisering in het geval van ziekte in samenloop bij arbeidsconflicten. De nieuwe richtlijn gaat verder dan de STECR Werkwijzer. Dit artikel gaat in op de inhoud van de nieuwe richtlijn en de manier waarop schoolbesturen deze in de praktijk kunnen (laten) toepassen.

Als een arbeidsconflict gepaard gaat met een ziekmelding, is het onderscheid 'ziek' of 'niet ziek' soms niet eenvoudig te maken. De niet altijd eenduidige adviezen van de bedrijfsarts – die ook vaak niet eenvoudig te geven zijn – maken arbeidsconflicten na een ziekmelding in de praktijk in de regel tot een moeras. Wanneer zijn de klachten rondom ziekte zodanig dat ook echt van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte moet worden gesproken en wanneer is dat (nog) niet het geval? Bedrijfsartsen hebben in dergelijke situaties de rol van adviseur en dienen ook te adviseren over de mogelijkheden om arbeidsconflicten te voorkomen.

Als hulpmiddel hierbij is in juli 2019 de richtlijn 'Conflicten in de werksituatie' van de NVAB verschenen. Deze richtlijn heeft als doel om handreikingen te bieden ter voorkoming én oplossing van arbeidsconflicten. Tot dat moment was de STECR Werkwijzer¹ voor bedrijfsartsen als enige maatgevend bij deze situaties. In de praktijk bleek de deze werkwijzer niet altijd even gemakkelijk te hanteren. Dit heeft te maken met het feit dat de diagnosestelling (welke diagnostische middelen zijn er en hoe betrouwbaar zijn die?) en de mogelijke interventies onvoldoende waren beschreven. De STECR Werkwijzer zegt niets over middelen tot preventie en hoe uitval als gevolg van een arbeidsconflict kan worden voorkomen. Daarnaast voerden critici aan dat aan de werkwijzer geen wetenschappelijke onderbouwing ten grondslag zou liggen. De STECR Werkwijzer is met name een juridische tool om vast te stellen of de werknemer in geval van ziekte, gerelateerd aan een arbeidsconflict, arbeidsongeschikt is wegens ziekte en daarom aanspraak heeft op

loon². Dit heeft ertoe geleid dat de NVAB zelf met een eigen richtlijn is gekomen.

WAT REGELT DE RICHTLIJN 'CONFLICTEN IN DE WERKSITUATIE'?

De richtlijn definieert een arbeidsconflict als volgt (gelijk aan de STECR Werkwijzer):

'Twee individuen, één 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.'

In de richtlijn worden drie situaties onderscheiden en uitgewerkt:

1. een werkende bij wie waarschijnlijk sprake is van een conflict in de werksituatie, zonder ziekmelding;
2. een werkende die zich heeft ziekgemeld en bij wie waarschijnlijk sprake is van een conflict in de werksituatie;
3. preventie van conflicten in de werksituatie.

Voor de situaties onder 1 en 2 geeft de richtlijn bedrijfsartsen aanwijzingen voor diagnostiek en interventie. In het kader van de diagnostiek wordt zowel aandacht besteed aan het conflict zelf als aan de medische component. Voor het analyseren van het conflict kan gebruik worden gemaakt van de escalatieladder van Glasl om – met oog voor de conflictmanagementstijl van de bij het conflict betrokken personen – de kans op succes bij verschillende interventies te voorspellen. Deze escalatieladder laat zien in welke stappen een conflict zich ontwikkelt. Het model onderscheidt drie fasen:

A. In de eerste (rationale) fase wordt gezocht naar win-win oplossingen. Gesprekken verhardten zich en partijen staan op hun standpunt en blijven bij hun gelijk. Het gemeen-

MR. NOOR DIETVORST

advocaat bij Cascade Advocaten,
n.dietvorst@cascadeadvocaten.nl



schappelijke belang raakt uit beeld en partijen luisteren niet meer naar elkaar.

B. In de tweede (emotionele) fase gaat het over winnen of verliezen. Het conflict polariseert en breidt zich uit. Het vertrouwen in de ander raakt geleidelijk aan volledig zoek.

C. In de derde (vecht) fase doet de waarheid er niet veel meer toe en is het oorlog. De redelijkheid is volledig zoek. Alle middelen zijn toegestaan om de ander uit te schakelen. Aan de hand van de bepaling van de omvang van de escalatie kan worden ingeschat in welke fase partijen zich bevinden. Zo kan ook beter worden bepaald – althans dat is de bedoeling – welke interventie maatregelen nodig zijn om het conflict op te lossen. Dit met het oog op terugschaling naar een trede lager in het conflict. De verschillende interventies kunnen als volgt worden onderverdeeld op basis van de escalatieladder:

- begeleiding van partijen door de bedrijfsarts;
- advisering tot psychologische begeleiding van één of beide partijen;
- inschakeling van een maatschappelijk werker of andere professional;
- (tijdelijke) overplaatsing van de werknemer;
- vrijstelling van werk;
- verwijzing naar een mediator;
- toepassing van het eigen beleid van de werkgever vanwege pesten op de werkvloer.

Als het gaat om de medische problematiek wordt gekeken of er redenen zijn om aan te nemen dat de klachten duiden op een overspannen medische situatie en/of burn-out³. Medische interventies moeten worden afgestemd met de huisarts en psycholoog⁴.

MEERWAARDE OP HET GEBIED VAN PREVENTIE

Nieuw is de aandacht aan preventie (situatie onder 3) van arbeidsconflicten. Enerzijds gaat het hier om het herkennen van risicofactoren die tot conflicten kunnen leiden, anderzijds om het vermogen om deze in de werksituatie te verbeteren. Voorbeelden van risicofactoren zijn vormen van ongewenst gedrag, werk- en rusttijden en omgevings- en organisatiefactoren. Deze signalen kunnen worden opgevangen uit het preventief medisch onderzoek dat op scholen wordt georganiseerd via de bedrijfsarts. Ook kan een mede-

werkerstevredenheidsonderzoek aanknopingspunten bieden. Vanuit de RI&E⁵ dient dan een plan van aanpak te worden opgesteld, waaruit preventieve acties blijken. Er kan bijvoorbeeld een conflictmanagementtraining worden geadviseerd. Als werkgever dien je dat advies dan wel op te volgen en lijkt het niet verstandig om zo'n advies naast je neer te leggen. Als de werknemer daar een punt van maakt in een procedure loop je later wel juridisch gezien een risico.

CONCLUSIE

Vanaf heden geldt dat niet alleen de STECR Werkwijzer van belang is voor de beoordeling en aanpak van arbeidsconflicten. De nieuwe Richtlijn 'Conflicten in de werksituatie' geeft de bedrijfsarts de mogelijkheid om verschillende aanvullende interventies in te zetten, al naar gelang de aard en ernst van het conflict op grond van de escalatieladder van Glasl. Anders dan in de STECR Werkwijzer komt in de nieuwe richtlijn de preventie van conflicten in de werksfeer nadrukkelijk aan de orde. Bedrijfsartsen moeten de richtlijn in beginsel volgen, al kan er wel van worden afgeweken indien dit noodzakelijk is. Dit moet dan wel goed worden beargumenteerd. De richtlijn vervangt de STECR Werkwijzer niet, aangezien deze laatste de juridische gevolgen van het advies aangeeft. De NVAB-richtlijn besteedt daar geen aandacht aan, de STECR Werkwijzer doet dat wel. Ook geeft de STECR Werkwijzer concrete tekstvoorbeelden die een bedrijfsarts (in opleiding) kan gebruiken in zijn advies. De werkwijzer blijft daarbij onverminderd van belang bij de advisering van uitval in een arbeidsconflict. De werkwijzer en de richtlijn bijten elkaar niet, maar vullen elkaar aan. Hopelijk droogt het moeras van arbeidsconflicten op de werkvloer tijdens ziekte daarbij wat op. BSM

Noten

- 1 www.stecr.nl, versie 6, oktober 2014.
- 2 Ingevolge artikel 7:629 lid 1 BW.
- 3 In dat geval kan gebruik worden gemaakt van de NVAB richtlijn Psychische Problemen.
- 4 Op basis van de Landelijke Eerstelijns Samenwerkingsafspraken over spanning en burn-out uit 2011.
- 5 Risico-inventarisatie en -evaluatie.