



Arbeidsconflicten
De STECR Werkwijzer

Mepros Bedrijfsgezondheidsdienst
Tel: 085-8771320

Folder Arbeidsconflicten

De STECR Werkwijzer

Arbeidsconflicten gaan vaak gepaard met klachten. De spanningen, die hiermee gepaard gaan leiden er vaak toe dat bedrijfsartsen medewerkers hiervoor op hun spreekuur zien.

Hoe dient een bedrijfsarts hiermee om te gaan? Moet de beroepsgroep een uniforme werkwijze hanteren? Of kan het zo zijn dat bedrijfsartsen handelen op grond van hun subjectieve gevoel?

Naast de beroepsgroep van bedrijfsartsen verenigd in de NVAB, hebben ook andere partijen zich over dit vraagstuk ontfermd. Deze partijen hebben een werkwijzer opgesteld om alle betrokken partijen de weg te wijzen bij deze problematiek. Deze Werkwijzer heet STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten. In deze folder geven wij een korte samenvatting van deze werkwijzer.

Wat is de richtlijn STECR Arbeidsconflicten?

De STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten is een richtlijn voor werkgevers, werknemers, arbo-diensten, verzekeraars, UWV en juridische instanties die aanbevelingen doet aan verschillende partijen over de omgang met arbeidsconflicten, meningsverschillen of werksituaties, waarvan één van de partijen vindt dat er sprake is van een situatie, waardoor hij zo niet verder kan functioneren.

Gaat het hierbij alleen over arbeidsconflicten?

De term arbeidsconflicten dient erg breed te worden gezien. Het kan gaan over alles dat in de werksituatie speelt. Het kan gaan over arbeidsconflicten, arbeidsinhoud, beleidsaspecten, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden of communicatieve problemen op het persoonlijke vlak.

Welke partijen hebben deze werkwijzer opgesteld?

Deze werkwijzer is opgesteld door experts en vertegenwoordigers van verschillende partijen, waaronder werknemers, werkgevers, het UWV, Min. SZW, LISV, NVAB, NVVA, BA&O, BOA, TNO, Commissie Donner, verzekeraars, en diverse mediators. De werkwijzer is in het verleden regelmatig bijgesteld.

Wat is het doel van de werkwijzer?

Het doel van de werkwijzer is om ziekte en nadelige gezondheidsgevolgen zo veel mogelijk te voorkomen of beperken.

Is de werkwijzer bindend?

De Werkwijzer betreft aanbevelingen. Deze zijn niet bindend. In de praktijk is het echter voor alle partijen onverstandig de aanbevelingen in de Werkwijzer niet te volgen. Zo wordt deze genoemd in het toetsingskader van het UWV bij de beoordeling van re-integratie-inspanningen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter. Ook wordt in de jurisprudentie over arbeidsconflicten regelmatig gerefereerd aan de Werkwijzer.

Soms is een afkoelingsperiode nuttig

Als de spanningen en emoties in eerste instantie te hoog oplopen kan de arbo- of bedrijfsarts een afkoelingsperiode aanbevelen. Langer dan twee weken dient deze periode niet te duren. Bedrijfsartsen en huisartsen hebben consensus over de duur van deze periode en hanteren hierbij dezelfde richtlijn. Voor hoogoplopende emoties is een afkoelingsperiode van 2 weken nuttig. Als het langer duurt, is er vaak sprake van een structureel probleem, dat juist besproken en opgelost dient te worden. Langer uitstellen van deze periode werkt averechts. Problemen moeten besproken kunnen worden en dit dient niet onnodig uitgesteld te worden. Hiermee dient ook langdurige aanhoudende stress en spanning voorkomen te worden.

Wanneer is er sprake van ziekte?

Bijna elk arbeidsconflict gaat gepaard met spanningen en emoties. Het gaat er hierbij niet om hoeveel last iemand hiervan heeft. Dat kan van persoon tot persoon erg wisselend zijn. Het gaat erom of er sprake is van een ziektebeeld, dat duidelijk anders is dan de klachten, die het gevolg zijn van het conflict. Als er geen sprake is van een ander ziektebeeld, zal de bedrijfsarts het ziektebeeld traject beëindigen. De bedrijfsarts heeft criteria, op grond waarvan hij dient te beoordelen of er sprake is van ziekte.

Als er geen sprake is van ziekte, moet de werknemer dan aan het werk terwijl het probleem nog niet is opgelost?

De arbo- of bedrijfsarts doet een uitspraak of een medewerker arbeidsongeschikt is op grond van ziekte of gebrek. Als er geen sprake is van ziekte of gebrek, is daarmee echter nog niet gezegd dat een medewerker zonder nadere maatregelen zomaar weer kan hervatten. Het arbeidsconflict of het probleem in de werksituatie is daardoor nog niet opgelost en de werknemer kan dan op anders dan medische redenen het eigen werk nog niet hervatten.

Hoe kan het probleem worden opgelost?

Om mee te beginnen hebben zowel de werkgever als de werknemer hun plicht het probleem op te lossen. De werkgever heeft volgens de STECR werkwijzer een loondoorbetalingsverplichting. Soms kan het probleem al dan niet tijdelijk worden opgelost door andere goede afspraken te maken op het werk. Mediation kan hierbij zinvol zijn. Andere mogelijkheden zijn bijvoorbeeld outplacement of detachering bij een collega- of zusterbedrijf, waar het conflict niet speelt. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goed bevinden behoort uiteraard ook tot de mogelijkheden.

Mediation

Bij conflicten of problemen in de werksituatie zal een bedrijfsarts vaak adviseren dat werkgever en werknemer, al dan niet met tussenpersonen, gesprekken met elkaar aan gaan om het probleem op te lossen. Als werkgever en werknemer elkaar nog respecteren en goed met elkaar kunnen praten, kan dit vaak nog zonder mediator. Als dit niet meer het geval is of de problematiek dreigt verder te escaleren, zal de bedrijfsarts vaak het advies geven dat er een mediator wordt aangesteld. Mediation heeft in eerste instantie tot doel om het probleem helder te krijgen bij werkgever en werknemer, eerst voor elk van deze personen afzonderlijk en later ook zo veel mogelijk gezamenlijk. Het eerste doel dient te zijn om te bezien in hoeverre het probleem kan worden opgelost bij de eigen werkgever.

Exit Mediation

Als hervatting in eigen werk niet meer tot de mogelijkheden behoort of om andere dringende en/of gewichtige redenen niet meer wenselijk is, kan een exit mediation worden gestart. Dat kan dan bij dezelfde mediator of bij een andere mediator plaats vinden. Helaas denken veel mensen dat een mediator meteen als exit mediator aan de slag gaat. In enkele situaties kan het wel zo zijn, dat exit mediation voor alle partijen de beste oplossing is. Het is echter niet zo dat dit de primaire taak van de mediator. Normaal gesproken zal de mediator eerst met een "open mind" alle opties open houden.

Beëindiging Mediation

Als een mediator wordt geconfronteerd met een situatie, waarin zowel werkgever als werknemer hun belangen laten vertegenwoordigen door een advocaat, wordt de rol van de mediator in een keer veel moeilijker. Er is dan vaak weinig meer te bemiddelen. Alle voorstellen worden uiteindelijk toch door advocaten goed- of afgekeurd. Het komt dan ook regelmatig voor dat een mediator zich zelf terugtrekt of aangeeft geen bemiddelende rol meer op zich te kunnen nemen.

Mepros Bedrijfsgezondheidsdienst

Tel: 085-8771320