

De **zieke** werknemer

Het **perspectief** van de bedrijfsarts

Erwin Gorissen

04-02-2025



Nederlandse Vereniging voor
Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde



Wie is Erwin?



werken
aan gezond
werken



Disclosure
Erwin Gorissen

Bedrijfsarts, jurist en mede-eigenaar bij Dignus Arbo

Belangenverstrengeling	geen
Relevante relatie met bedrijven	geen
Sponsoring / onderzoeksgeld	geen
Honorarium > €500,-	nee
Aandeelhouder	mede-eigenaar van Dignus Arbo
Overige relaties	bestuur NVAB, lid van de CWR

Inhoud

- Casus
- Regelgeving
- Richtlijnen
- Take home



Casus

♀ 42 jaar

AO va 02-03-2022

Spreekuur BA op 11-03-2022

Problemen met collega

Piekeren, hartkloppingen, gejaagd gevoel,
slapeloze nachten, fysieke en mentale uitputting



Werkveld BA

Overheid.nl
Wettenbank



Artsenfederatie KNMG
Voorop voor dokter en zorg

STECR
EXPERTISECENTRUM PARTICIPATIE



NVAB⁺
Nederlandse Vereniging voor
Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde

Richtlijnen en leidraden

TG
Tuchtcolleges voor de
Gezondheidszorg

175
jaar
knmg

Beroepsgeheim

Wettelijk:

- Artikel 7:457 BW
De hulpverlener mag zonder toestemming van de patiënt geen informatie verstrekken aan derden, tenzij er een wettelijke plicht is om dat te doen of er sprake is van een conflict van plichten.
- Artikel 88 Wet BIG
De beoefenaren (...) zijn verplicht geheimhouding in acht te nemen ten opzichte van al datgene wat hem bij het uitoefenen van zijn beroep op het gebied van de individuele gezondheidszorg als geheim is toevertrouwd (...) of wat daarbij te zijner kennis is gekomen en waarvan hij het vertrouwelijke karakter moest begrijpen.

Uitzonderingen:

- Toestemming patiënt (expliciet, verondersteld)
- Wettelijke plicht (infectieziekte GGD, verklaring overlijden, **art 54 Wet SUWI**)
- Conflict van plichten

Communicatie vanuit de BA

Alleen informatie die noodzakelijk is t.b.v. re-integratie:

- **Functionele beperkingen** en gevolgen voor arbeid
- **Werkzaamheden** waartoe de Wn nog wel, of juist niet meer in staat is
- **Einddoel** van de re-integratie (eigen / passend werk of re-integratie tweede spoor) met zo mogelijk de **prognose** van de beperkingen of arbeidsongeschiktheid
- Eventuele **aanpassingen**, **werkvoorzieningen** of **activiteiten** die nodig zijn voor de re-integratie
- **Werkgerelateerde oorzaken**, die bij terugkeer in de eigen werksituatie opnieuw arbeidsongeschiktheid / gezondheidsschade kunnen opleveren
- **Technische interventies** zoals werkplekonderzoek, inschakelen AD of re-integratiebedrijf
- Aanwezigheid van **verstoorde arbeidsrelatie** die opgelost moet worden

Bronnen: Beleidsregels zieke werknemer (AP 2016), Leidraad Bedrijfsarts en privacy anno 2019 (NVAB, OVAL 2019), Handleiding "Omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen" (SRA, NVVA 2023)



Casus - vervolg

Advies BA 11-3-2022



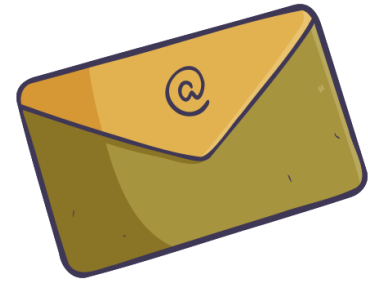
"(...) Bij mijn advies heb ik de overwegingen uit de Richtlijn Arbeidsconflicten van het platform STECR gevolgd.

Ik heb betrokkene aangegeven dat er geen arbeidsongeschiktheid is voorkomend uit ziekte of gebrek op dit moment. Er dient m.i. dan ook een hersteld melding te volgen. M.a.w. de belemmeringen die betrokkene ervaart om het werk niet te kunnen hervatten komen niet voort uit een medische aandoening of ziekte in engere zin maar door de problemen met haar collega.

Met klem wil ik aangeven dat mijn verklaring van arbeidsgeschiktheid niet zonder meer werkhervatting in eigen werk kan betekenen, er zal sprake moeten zijn van een voor alle partijen werkbare situatie.

Wel kunnen leidinggevende en medewerker afspraken maken over werkzaamheden buiten de conflictzone. (...)"

Casus - vervolg



16-03,



su 23-03, reg su 28-03



Wn vindt zichzelf wel AO



Ze heeft ook de huisarts (HA) bezocht



BA blijft bij standpunt: niet AO

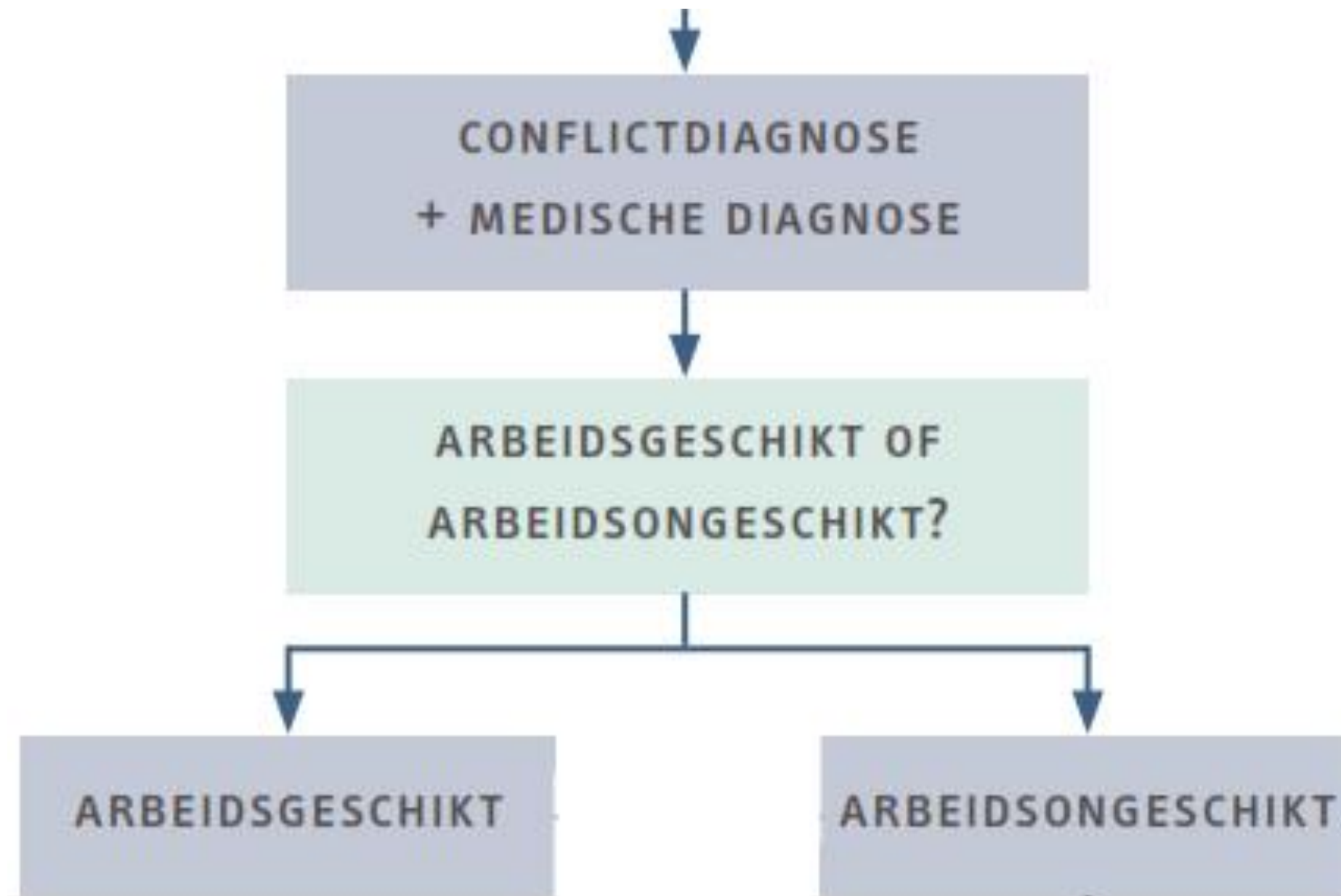


Wisselende adviezen BA over gesprek met WG en wel/niet oppakken werk buiten de conflictzone



Richtlijn Conflicten in de Werksituatie (2019)

Spreekuur BA



Conflictdiagnose 1: Conflictkenmerken

- ✓ Horizontaal / Verticaal
- ✓ Tussen medewerker en de organisatie (klokkenluider)
- ✓ ~ Ongewenst gedrag:
 - Agressie
 - Pesten
 - Seksuele intimidatie
 - (verbaal) geweld



Conflictdiagnose 2: Escalatieladder Glasl



Stelling

De BA mag actief adviseren dat een vaststellingsovereenkomst (VSO) in sommige situaties de beste optie is



NEE

ECLI:NL:TGZREIN:2022:64
ECLI:NL:TGZRZWO:2020:55
C2019.106

Medische diagnose

- ❖ Is er sprake van **overspanning** of **burn out**?
- ❖ Fasen–taken model:
 - I. Crisis**fase**
 - II. Probleem- en oplossings**fase**
 - III. Toepassing-/hervattings**fase**
- ❖ Interventies op basis van de fase, bij II-III:

Benoem bij arbeidsconflicten aan de werkende en aan behandelaars dat het conflict op de werkplek opgelost moet worden en geef inzicht in de kenmerken van een conflict; schets het risico van bestendiging van het verzuim als er sprake is van conflictvermijding /niet werken aan een oplossing door de werkende of de werkomgeving.

RICHTLIJN
CONFLICTEN IN
DE WERKSITUATIE

voor het handelen van de bedrijfsarts



RICHTLIJN
PSYCHISCHE
PROBLEMEN

voor het handelen van de bedrijfsarts en de verzekeringsarts
bij werkenden met psychische problemen



Vraagbaakvraag ~ arbeidsconflicten

Mijn BA zegt dat ik eigenlijk situationeel AO ben, maar dat hij deze diagnose eigenlijk niet meer zo mag stellen. Klopt dat ?

Situationeel AO' =

'niet AO op medische gronden, maar wel op andere gronden in deze functie / bij deze WG te werken'

STECR 2014: "(..) In het kader van de Wet op de Arbeidsongeschiktheid worden begrippen als 'situatieve' en 'situatieve arbeidsongeschiktheid' gebruikt.

Dit omdat "Dreigend verzuim op medische gronden" is speculatief (is) dat dit in medische zin moeilijk valt te onderkennen.

Echter: "Wanneer het zou gaan om een situatie die alléén optreden kan bij het verrichten van bepaald werk, is het niet speculatief om te stellen dat het om AO in eigenlijke zin (..) is."

VB: Bakker met bakkerseczeem.

De BA adviseert wel over: conflictfase, AO, aangewezen interventies

Casus - vervolg

Advies BA n.a.v. nieuw su 06-04



Mediator opstarten



Gesprek met vertrouwenspersoon



Gesprek met LG over oppakken werk & zorgen



Behandeling vervolgen



Casus - vervolg

RTG 16-06-2023



BA heeft ziekte niet goed ingeschat



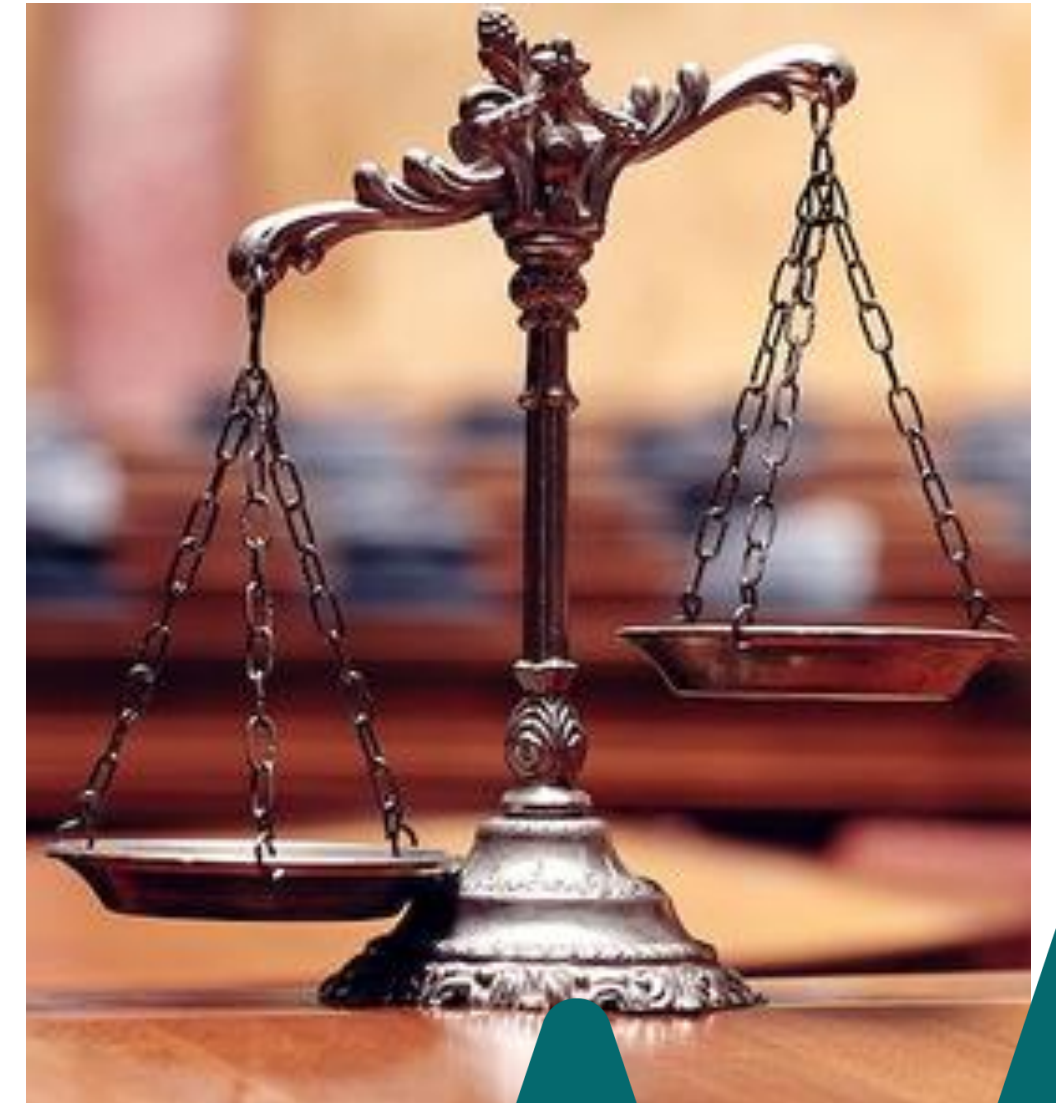
BA had moeten overleggen met HA



Genegeerd dat klachten interfereerden met werk



Waarschuwing



Take Home Messages

Vragen aan de BA:

- Klachten wel/niet ~ arbeidsconflict
- Wel/geen beperkingen voor werk (AO)
- Indien wel, wat is de prognose?
- Wel/geen mogelijkheden voor werk
- Wel / niet mogelijkheid voor gesprek/mediation

Niet: Wat de oplossing voor het conflict is (bv VSO)



FOKKE & SUKKE

HEBBEN DE BEDRIJFSARTS NIET NODIG

WIJ HEBBEN ALLEEN
MAAR WERKNEMERS

DIE VERSLAAFD
ZIJN AAN SUCCES!!



werken
aan gezond
werken

NVAB⁺