2 mei 2016, bijdrage 8

Mediation en STECR Werkwijzer bij situationele arbeidsongeschiktheid

TNO Arbeid rapporteert dat er jaarlijks ongeveer 70.000 tot 120.000 ziekmeldingen voortkomen uit conflicten op de werkplek: situationele arbeidsongeschiktheid. 'Genezing' van deze arbeidsongeschiktheid betekent ook dat het daaraan ten grondslag liggende conflict moet worden aangepakt. Om te voldoen aan de re-integratieverplichting uit de Wet verbetering poortwachter kan mediation hiervoor een nuttige interventie zijn. Het verplicht op te stellen re-integratieverslag vermeldt alle activiteiten die in het kader van de werkhervatting hebben plaatsgevonden. Denk aan binnen 6 weken een probleemanalyse en advies door de arbodienst en binnen 8 weken een door werkgever en werknemer gemaakt plan van aanpak.
Mijn voorkeur is om bij situationele arbeidsongeschiktheid binnen de 1e 6 weken mediation te starten zodat het plan van aanpak ook kan worden meegenomen in de mediation.

STECR (Stichting Expertise Centrum Re-integratie) adviseert in hun Werkwijzer Arbeidsconflicten het volgende uitgangspunt: i.p.v. dat er zoals eerst standaard mediation werd geadviseerd bij een arbeidsconflict, adviseren ze nu een gesprek tussen werknemer en werkgever, eventueel met een derde erbij. Daarna kan mediation een optie zijn of als een juridische uitspraak gewenst is, is het advies om geen mediation te adviseren. Dit is een werkbaar advies. Het geeft de mogelijkheid om tijdens dit gesprek extra aandacht te geven aan het vrijwillige karakter van een eventuele mediation waarbij het commitment van beide partijen nodig is.

Wat is de STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten (versie 6, 2014) eigenlijk? Het bevat aanbevelingen voor de bedrijfsarts, werkgever en werknemer en ook de juridisch adviseur. Uitspraken van kantonrechters maken duidelijk dat het (zonder geldige reden) terzijde schuiven van de geadviseerde aanpak in de STECR Werkwijzer negatieve gevolgen kan hebben. Zowel werknemer en werkgever hebben in de lijn van de Wet verbetering Poortwachter een actieve rol en houding bij de re-integratie.

De Werkwijzer geeft o.a. de aanbeveling dat de arbo-arts voordat hij tot zijn advies komt zowel werkgever als werknemer naar hun mening vraagt. Zo wordt rekening gehouden met de belangen van alle betrokkenen. In de situatie dat de ziekmelding een direct gevolg is van een conflict is het advies (aan de arbo-arts) om te de-medicaliseren: bestempel de werknemer niet te snel als ziek. Ik benijd de arbo-arts niet: klachten die ontstaan na of door een arbeidsconflict zijn wel degelijk als ziekte te kwalificeren. De consequenties van het oordeel van de arbo-arts voor de zieke werknemer kunnen groot zijn: bij medische beperkingen om te werken (zowel lichamelijk als geestelijk) heeft de werknemer recht op (een gemaximeerde) doorbetaling van zijn loon. Als de arbo-arts geen medische beperking vaststelt dan is er alleen recht op doorbetaling van zijn loon als de oorzaak voor rekening en risico komt voor de werkgever. Het lijkt erop dat een arbeidsconflict als zodanig wordt beschouwd. De werkgever kan toch besluiten de loonbetaling stop te zetten: geen arbeid, geen loon. Ook dit mogelijke conflict pleit voor mediation waar dit aan de orde kan worden gesteld.

Het komt ook voor in de terugkoppeling van de arbo-arts dat de werknemer geen

medische beperkingen (meer) heeft maar het werk pas kan hervatten als het conflict is opgelost. Dan is het STECR advies om duidelijk een datum van medisch hersteld aan te geven samen met een advies over hoe verder om te gaan met het conflict. De eerder vaak gehanteerde afkoelingsperiode heet nu interventieperiode en kent concrete voorwaarden**:**
De werkgever gaat akkoord met de zo kort mogelijk interventieperiode van maximaal 2 weken. De interventie is een uitzondering als zinvol contact tussen werknemer en werkgever onmogelijk is. Vóór de interventieperiode wordt een datum afgesproken waarop geen medische beperkingen meer aanwezig zijn. Tijdens de interventieperiode wordt een eerste gesprek gevoerd of een afspraak daarvoor gemaakt.

Al met al past mediation binnen de STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten zeer goed als interventie bij situationele arbeidsongeschiktheid waarbij conflicten voor het oprapen lijken te liggen. Zeker omdat een van de uitgangspunten van deze Werkwijzer: *vooropstellen van zelfwerkzaamheid en eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers, want een arbeidsconflict is primair hun probleem. Het verdient daarom de voorkeur de arbeidsorganisatie zelf het hoofd te laten bieden aan conflicten. De werkwijzer is er dan ook op gericht de zelfwerkzaamheid van de partijen en het zelfoplossend vermogen van de arbeidsorganisatie te stimuleren,* naadloos aansluit bij de gehanteerde zelfbeschikking van partijen bij mediation.