

het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Panningen, 6 mei 2015 Onderwerp : inspraakreactie wetsvoorstel wijziging
Arbeidsomstandighedenwet

Geachte mevrouw / mijnheer,

Ik heb kennis genomen van het voorstel tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet. Het wetsvoorstel past bij voorgenomen beleid van de Minister SZW tot terugdringen van psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

Preventiemedewerker

Voorstel. De regering stelt voor bij wet te regelen dat werkgever en medezeggenschapsorgaan een gezamenlijke opvatting hebben over de persoon van de preventiemedewerker en diens positionering in de organisatie.

Opmerkingen

In lijn met huidige opvattingen dat een personeelsmedewerker geen vertrouwenspersoon kan zijn (bijlage 1) omdat deze niet (altijd) onafhankelijk is, niet (altijd) voldoende is opgeleid en te dicht op het management zit, is het van belang dat een preventiemedewerker geen personeelsmedewerker mag zijn, dat de preventiemedewerker onafhankelijk is, voldoende kennis van het arbowerkterrein heeft en intern draagvlak heeft/krijgt. Is dit in een kleine organisatie niet realiseerbaar dan zijn (extra) waarborgen nodig voor bewaken van de onafhankelijkheid. Bij gemeenten kan gekozen worden voor intergemeentelijke samenwerking op dit terrein.

Professionele beroepsuitoefening bedrijfsarts

Voorstel. In het voorstel is de mogelijkheid van een second opinion door een andere bedrijfsarts opgenomen, anders dan de bestaande mogelijkheid om bij UWV een deskundigenoordeel aan te vragen.

In de NVAB-richtlijn 2007 "handelen van de bedrijfsarts bij werkenden met psychische problemen" (bijlage 1) is onder 2.5 opgenomen dat een bedrijfsarts bij een stressgerelateerde stoornis, depressieve stoornis over overige psychiatrische beelden afstemt met de huisarts en overlegt met de behandelaar (bv. psycholoog).

Opmerkingen

1. Dit voorstel lijkt me een hele verbetering van de huidige situatie wanneer werknemers onvoldoende erkenning, invoelingsvermogen en hulp ervaren/krijgen van een bedrijfsarts. Contact van de bedrijfsarts met huisarts en behandelaar is in het belang van de zieke werknemer hetgeen echter nu wettelijk niet afgedwongen kan worden.

2. Indien de bedrijfsarts contact opneemt met de huisarts en een behandelaar vergroot dat het inzicht van de bedrijfsarts waardoor de bedrijfsarts de juiste adviezen kan geven en belangen kan afwegen waardoor een spoedig herstel van een zieke werknemer eerder en beter bewerkstelligd kan worden.

Mijn ervaringen in 2010 waren dat de bedrijfsarts naar aanleiding van mijn expliciete vraag om contact op te nemen met mijn huisarts en psycholoog categorisch weigerde dat te doen en me niet arbeidsongeschikt achtte. Een UWV-arts, mijn huisarts, een psycholoog en een re-integratiecoach weerspraken diens 'diagnose'.

Het verankeren dat de bedrijfsarts af behoort te stemmen met huisarts en behandelaar leidt tot betere zorg.

Klachtmogelijkheid

Voorstel. In het voorstel wordt vermeld dat de klachtenprocedure ook van belang is indien er sprake is van het ontbreken van een vertrouwensband tussen werknemer en bedrijfsarts, bijvoorbeeld als zich eerder conflicten of wrijvingen hebben voorgedaan. De werknemer kan dan een andere bedrijfsarts inschakelen.

Opmerking

Ik verwijs bijlage 2 en naar mijn brief d.d. 9 april 2015 (bijlage 2) aan het Ministerie van VWS waarin ik bepleit dat en waarom een zelfstandige bedrijfsarts over een externe klachtregeling behoort te beschikken.

Deze reactie mag wat mij betreft openbaar gemaakt worden.

Hoogachtend,

J.H.M. Coopmans
Steenstraat 76
5981 AG Panningen

Bijlage 1 : functie vertrouwenspersoon is niet te combineren met de functie van P&O'er

De functie van vertrouwenspersoon is steeds zwaarder geworden. Maar vertrouwenspersonen zijn niet voldoende meegegroeid. *"Het is dan ook geen functie die je als P&O'er bij kunt doen", stelt gedragsdeskundige Carla Goosen. Zij promoveerde met dit onderzoek op 17 november 2011 aan de Rijksuniversiteit Groningen.*

Vertrouwenspersonen moeten slachtoffers van seksuele intimidatie opvangen en begeleiden, maar nu ook optreden bij pesten, agressie en discriminatie op de werkvloer. Helaas blijkt dat de professionaliteit van de beroepsgroep onvoldoende ontwikkeld.

Gedragskundige Carla Goosen vindt dat de *"je de functie er niet zomaar even bij kan doen, zoals nu nog vaak het geval is". Carla Goosen werkt als therapeut in de GGZ en als vertrouwenspersoon, klachtonderzoeker en mediator. Ze analyseerde de ervaringen van vertrouwenspersonen en van de professionals die veel met vertrouwenspersonen te maken hebben.*

Vertrouwenspersoon telkens belangrijker. Competenties

Nederlandse werkgevers zijn verplicht om personeel te beschermen tegen seksuele intimidatie, pesten, agressie en discriminatie op de werkvloer. De vertrouwenspersoon speelt hierbij een cruciale rol, is er geen vertrouwenspersoon en een werknemer raakt ziek of overspannen door te grote psychosociale belasting, dan kan de werkgever een forse schadeclaim verwachten. En andersom : is er wel een vertrouwenspersoon, maar heeft de werknemer deze niet geraadpleegd dan kan hij of zij de werkgever niet aansprakelijk stellen. Hoe belangrijk de vertrouwenspersoon ook is, hij of zij is vaak niet onafhankelijk genoeg. Er is geen erkend diploma en vaak is het een functie die één van de werknemers "er bij doet". Maar het komt ook voor dat er wel vertrouwenspersoon op de deur staat, terwijl daar nauwelijks invulling aan wordt gegeven. Goosen analyseerde de ervaringen van vertrouwenspersonen en professionals die veel met vertrouwenspersonen te maken hebben, waaronder gedragskundigen, juristen en beleidsmakers.

Op basis hiervan stelde ze vast welke taken vertrouwenspersonen hebben en over welke competenties ze moeten beschikken. Behalve over gedragskundige kennis, moeten vertrouwenspersonen over juridische en organisatiekundige kennis beschikken.

Zware taken, nieuwe opleiding. Functie vertrouwenspersoon is niet te combineren

Vertrouwenspersonen hebben een zware taak. Ze moeten medewerkers opvangen en begeleiden die te maken hebben met psychosociale belasting. Maar ze moeten hen ook voorlichten en informeren. Verder worden ze geacht leidinggevend gevraagd en ongevraagd te adviseren over knelpunten in het beleid, stelt Goosen vast.

Zo moeten de vertrouwenspersonen leidinggevend signalen aanreiken over overschrijdend machtsmisbruik, waarbij deze wel overeind moet kunnen blijven.

Haar onderzoek legt de basis voor een nieuwe, gecertificeerde en in de toekomst verplichte opleiding voor vertrouwenspersonen, die de *Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen vanaf januari 2012 zal ontwikkelen in samenspraak met opleidingsinstituten. De nieuwe opleiding moet garanderen dat een vertrouwenspersoon beter op zijn of haar taak is voorbereid, en absoluut onafhankelijk zal functioneren. Goosen : " Het gaat om een pittige en*

ook best solistische functie. Je moet je rug in een heel moeilijke situatie recht kunnen houden. Je moet voor werknemers heel toegankelijk zijn en je moet ze totale geheimhouding kunnen garanderen". Volgens Goosen is de functie van vertrouwenspersoon dan ook niet te combineren met een functie als bedrijfsmaatschappelijk werker, bedrijfsarts of P&O' er. Een professionele vertrouwenspersoon kan werknemers en werkgevers veel ellende besparen, aldus Goosen." In het voorjuridische traject kan veel schade worden voorkomen. Gaan er eenmaal klachtprocedures lopen tussen partijen of komen er rechtszaken tussen werkgever en werknemer, dan is dat niet alleen bijzonde kostbaar, maar ook zeer slecht voor de sfeer in een bedrijf".

Bijlage 2 : inhoud NVAB-richtlijn versus feiten en eigen ervaringen

1. Uit NVAB-richtlijn 2007 ("*handelen van bedrijfsartsen bij werkenden met psychische problemen*")

Interventies. Bij een stressgerelateerde stoornis, depressieve stoornis, angststoornis of psychiatrische beelden : stem af met de huisarts, verwijs in overleg met de huisarts naar een psycholoog en overleg met de behandelaar.

Bij een conflict in de arbeidssituatie : bewaak dat partijen met elkaar in gesprek blijven. Bij een slachtoffer van ongewenst gedrag : zorg voor aanpak volgens bedrijfsbeleid, schakel een vertrouwenspersoon in.

Structureel. Adviseer preventieve maatregelen als naar aanleiding van een individuele casus blijkt dat er in de organisatie van het werk, de taakstructuur, de stijl van leidinggeven of de communicatie structurele risicofactoren zijn voor de betrokken werkende en diens collega's. Adviseer organisatie- en/of werkplekonderzoek en werknemeronderzoek als er aanwijzingen zijn voor problematiek die door meerdere werkenden wordt ervaren.

Individueel. Integreer terugvalpreventie in de begeleiding door opbouwen van het probleemoplossend vermogen. Aan welke voorwaarden moet zijn voldaan opdat terugkeer naar het werk succesvol is en blijft ?

Werkomgeving. Worden er acties ondernomen ten aanzien van oorzakelijke factoren ? Welke signalen worden door de omgeving herkend ? Zijn er afspraken gemaakt hoe de betrokken werkende signalen kan uitwisselen ? _

2. Feiten. Ik ben in 2009 bij een gemeentelijke organisatie ontslagen als gevolg van melden in april 2006 van een milieudelict in de eigen organisatie én (gedogen van) pesten door de leiding en team P&K. De feiten zijn :

- *volgens een medewerkeronderzoek september 2006 ervoer 10% van medewerkers pestgedrag. De afspraak met medewerkers in 2006 dat het onderzoek na 2 jaar herhaald zou worden werd niet gestand gedaan door MT en OR. Afdeling P&K had over de hele linie de meeste negatieve scores.*
- uit het B&W-rapport d.d. 19 december 2006 (overgang naar een zelfstandige bedrijfsarts) blijkt dat team P&K uitging van een volledig vertrouwen in de bedrijfsarts en adviseerde tot jaarlijks stilzwijgende verlenging. De jaarcontracten werden namens B&W ondertekend door de teamcoördinator P&K.
- voor de overgang van Arboned naar de zelfstandige bedrijfsarts heeft de OR geen schriftelijke instemming op grond van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden verleend.

- ik meldde in 2006 pesten door de leiding en teamcoördinator P&K bij de bedrijfsarts en secretaris en B&W die me beiden goed werkgeverschap toezegden doch dat in werkelijkheid niet borgden.
- adviezen van drie bedrijfsartsen (2006, 2009 en 2010) werden door leiding/team P&K niet opgevolgd.
- bij de bedrijfsarts meldde ik in april 2007 pesten door de teamcoördinator P&K. Hij stelde voor een gesprek te houden dat de teamcoördinator P&K zonder reden afwees. *De bedrijfsarts liet het daar bij.*
- ook meldde ik pestgedrag bij de secretaris doch die ondernam geen probleemoplossende actie.
- ik meldde me in 2008 zes keer ziek zonder dat ik de reden bij mijn leidinggevende kon toelichten. Letterlijk zei mijn nieuwe leidinggevende in januari 2008 tegen mij dat ze met mijn ziekte niets te maken wilde hebben. Mijn medisch behandelaars adviseerden mij niet de symptomen van ziekte bespreekbaar te maken maar de oorzaken. De houding van mijn leidinggevende veranderde niet.
- B&W besloot op 7 en 21 oktober 2008 in het geheim dat ik ontslagen zou worden zonder dat van een functioneringstraject sprake was geweest en zonder daar met mij over te spreken/me te informeren.
- bij de bedrijfsarts meldde ik in 2008 bij herhaling pesten door team P&K. Hij ondernam geen actie.
- het ziekteverzuim van mijn afdeling nam toe van 3,03% in 2007 naar 10,19% in 2008.
- ondanks deze forse toename van ziekteverzuim kreeg de zelfstandige bedrijfsarts jaarlijks een nieuw jaarcontract met de gemeente. Hij deed niets met mijn herhaalde informatie dat pesten door de leiding en team P&K de oorzaak was van ziekte en wilde er - ondanks dat in diens probleemanalyse vermeld stond dat een nieuwe vertrouwenspersoon (VP) zou krijgen na met pensioen gaan van mijn interne VP én het bedrijfsbeleid daartoe verplichtte - ook niet voor zorgen dat ik in 2009 een VP kreeg
- de bedrijfsarts zorgde er in 2009-2010 niet voor dat diens probleemanalyse werd uitgevoerd en dat ik een vertrouwenspersoon kreeg. Hij wilde geen contact opnemen met mijn huisarts en behandelend psycholoog. Hij en de leiding/team P&K/B&W trokken zich niets aan van drie deskundigenoordelen van UWV met als inhoud "*er is sprake van onvoldoende re-integratie en een ziekmakende situatie*".
- het ziekteverzuim binnen mijn team (5 medewerkers) was in het eerste kwartaal 2010 11,11% en 37,73% in het tweede kwartaal 2010. In die percentages was mijn eigen ziekteverzuim niet opgenomen omdat ik vrijgesteld was van arbeid en een toegangsverbod had tot datum ingang ontslag (1-11-2011).
- Uit inhoudelijk niet weersproken onderzoeken door Stichting Centrum '45 en een pestdeskundige in 2014 is gebleken dat ik vanaf 2006 ben gepest met als gevolgen : ziekte, ontslag en PTSS.

de Minister van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport mevr. drs. E. Schippers
Postbus 20350
2500EJ Den Haag

Bijlage 2

Panningen, 9 april 2015.

Onderwerp : klachtregeling zelfstandige bedrijfsarts

Excellentie,

Voorgeschiedenis

1. Bij brief d.d. 2 december 2014 heb ik me tot de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ) gewend met een klacht over het functioneren van de bedrijfsarts van de gemeente XXXXXX. Dit is een vanaf 2007 zelfstandige bedrijfsarts die daarvoor bij Arboned werkte. Bij brief d.d.

30 december 2014, kenmerk 2014-1144002/ 101478/KK/ta, werd me door de IGZ bericht dat de klacht niet zou worden onderzocht.

Bij brief d.d. 6 januari 2015 verzocht ik bij IGZ om een heroverweging van dit standpunt.

Bij brief d.d. 3 februari 2015, kenmerk M1011478, berichtte de IGZ me dat de klachtregeling van de bedrijfsarts niet voldoet aan de WCKZ en dat de IGZ de actuele klachtregeling zou gaan opvragen en toetsen aan de WCKZ. Bij brief d.d. 23 maart 2015 berichtte de IGZ me dat een bedrijfsarts die werkt in opdracht van een derde niet verplicht is om een klachtreglement te hebben dat voldoet aan de WCKZ. De IGZ beroept zich in deze brief op een uitspraak van het Regionaal tuchtcollege Zwolle, die echter niet volledig werd geciteerd. Naar aanleiding van mijn reactie d.d. 25 maart 2015 op deze brief bericht de IGZ me bij brief d.d. 7 april 2015 mijn verbazing te delen dat zelfstandig werkende bedrijfsartsen, die in opdracht van een derde werken, juridisch gezien niet gehouden zijn aan een klachtreglement dat voldoet aan de WCKZ. De IGZ denkt dat het hier mogelijk gaat om een onvolkomenheid in de wet en wijst er op dat de WKCZ vervangen zal worden door de WKGGZ (wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg) en dat ik beleidsmakers kan wijzen op deze situatie.

2. De bestaande klachtregeling van de bedrijfsarts heb ik in 2010 voor het eerst van hem ontvangen en is een regeling van een "*slager die zijn eigen vlees keurt*". *Daarom heb ik daar toentertijd geen gebruik van gemaakt.*

De bedrijfsarts liet in 2007-2010 na de STECR-richtlijn en NVAB-richtlijn (2007) toe te passen.

Met drie deskundigenoordelen van UWV in 2010 (inhoud "*er is sprake van onvoldoende re-integratie en een ziekmakende situatie*") deden de bedrijfsarts en de gemeente XXXXX *hoegenaamd niets. Alles wijst er op dat deze bedrijfsarts belangen van hemzelf en van deze gemeente heeft gesteld boven mijn belangen en het algemeen belang. Ware dat anders dan had hij ervoor gezorgd dat aan elementaire zorgplichten werd voldaan.*

Mede als gevolg van diens nalaten ging pesten in 2007 ongestoord door. Gevolgen : ziekte, ontslag en PTSS.

Belang adequate klachtregeling

Het is een vreemde gang van zaken dat IGZ de hierboven genoemde situatie niet zelf bij u aanklaagt maar dat overlaat aan een burger die het maar moet uitzoeken. Los van mijn individuele casus lijkt me van groot belang dat zelfstandige bedrijfsartsen verplicht worden een externe klachtregeling te hebben.

Het is in het belang van werkend Nederland dat bedrijfsartsen hun werk professioneel verrichten en dat werknemers de mogelijkheid hebben, en daar door de bedrijfsarts op worden gewezen, een klacht in te dienen bij een klachtcommissie over het gedrag van een bedrijfsarts als dat niet aan professionele regels voldoet.

Dit los van de bestaande mogelijkheid een deskundigenoordeel bij UWV aan te vragen.

Het kan niet zo zijn dat bedrijfsartsen die werken voor een organisatie wel moeten voldoen aan een externe klachtregeling (een klachtcommissie van 3 personen) en dat zelfstandig functionerende bedrijfsartsen - die met niemand iets te maken hebben, mogelijk niets, weinig of minder aan intervisie of bijscholing doen - kunnen volstaan met een interne klachtregeling van het kaliber "*een slager die zijn eigen vlees keurt*".

Het lijkt me belangrijk dat deze onvolkomenheid in de WKCZ spoedig wordt gerepareerd.

Gaarne ontvang ik een antwoord op deze brief. Met dank voor de te nemen moeite.

Hoogachtend,

J.H.M. Coopmans
 Steenstraat 76
 5981 AG Panningen
 Inspectie voor de Gezondheidszorg t.a.v. de heer drs. D.T. van Schaik
 Postbus 2680
 3500 GR Utrecht

Panningen, 25 maart 2015.

Onderwerp : uw afhandelbrief d.d. 23 maart 2015, kenmerk M1011478

Geachte Inspectie,

Met verbazing heb ik kennis genomen van uw bovenvermelde brief waarin u concludeert dat een bedrijfsarts die werkt in opdracht van een derde niet verplicht is om een klachtreglement te hebben dat voldoet aan de WCKZ, dat de inspectie mijn visie deelt dat de toegestuurde klachtregeling van H&L weliswaar niet voldoet aan de WCKZ, maar tevens concludeert dat een klachtregeling voor een zelfstandig werkende bedrijfsarts in opdracht van een derden niet hoeft te worden voorzien.

Hiermede komt u terug op uw brief d.d. 3 februari 2015 aan mij : *"de inspectie is met u van oordeel dat de klachtenregeling die u meestuurde niet voldoet aan de WCKZ. De inspectie heeft daarop besloten om de actuele klachtenregeling op te vragen en te toetsen aan de WCKZ. De inspectie zal u na de beoordeling van het klachtreglement nader informeren"*.

In de brief wordt ter onderbouwing een gedeelte van een uitspraak d.d. 28 november 2014 van het tuchtcollege Zwolle aangehaald.

Van die uitspraak ben ik op de hoogte, u laat rechtsoverweging 5.5 uit deze uitspraak echter weg :

"het voorgaande neemt niet weg dat het niet zonder meer voor de hand ligt dat een bedrijfsarts niet valt onder de WCKZ. Het is de vraag of de wetgever bij de formulering van artikel 1, onder c, onder 3 van deze wet die - als gezegd - volgens de Nota van wijziging een uitbreiding beoogde, destijds de bedoeling heeft gehad om (onder meer) bedrijfsartsen van de werking van dit artikel uit te sluiten. Een dergelijke uitleg strookt in elke geval niet met het feit dat de WGBO in artikel 7:464 BW ook zoveel mogelijk toepassing is verklaard op de uitoefening van een geneeskundig beroep anders dan krachtens een behandelingsovereenkomst, dus ook wanneer de opdracht van een ander dan de patiënt afkomstig is. In het wetsontwerp WCKZ zijn de begrippen zorg en zorgverlener zodanig ruim geformuleerd dat de bedrijfs- en verzekeringsarts hier wel onder vallen. Het komt het college verstandig voor als de beroepsverenigingen die het aangaat hun standpunt ter zake van dit onderwerp nog eens onder de loep nemen". Deze passage is in tegenspraak c.q. staat op gespannen voet met uw brief d.d. 23 maart 2015.

Gelet op deze rechtsoverweging ben ik met uw standpunt niet eens

Het kan niet zo zijn dat bedrijfsartsen die werken voor een organisatie wel moeten voldoen aan een externe klachtregeling (een klachtcommissie van 3 personen) en dat zelfstandig functionerende bedrijfsartsen - die met niemand iets te maken hebben, mogelijk niets, weinig of minder aan intervisie of bijscholing doen - kunnen volstaan met een interne klachtregeling van het kaliber *"een slager die zijn eigen vlees keurt"*.

Gelet op het vorenstaande verzoek ik u om heroverweging van uw besluit en mij te informeren over een klachtmogelijkheid indien u uw standpunt handhaaft.

Hoogachtend,

J.H.M. Coopmans

