



André Weel is bedrijfsarts en epidemioloog, werkzaam voor IKA Ned in Hilversum.

Of hij wil aangeven wie van de personeelsleden over drie maanden weer beter zullen zijn

Henk is niet flexibel

Mijn collega Henk, altijd even goedlachs, is er niet vrolijker van geworden. Ik heb het over zijn laatste akkefietje bij de zorginstelling. Hij komt er al acht jaar over de vloer. Doet er zijn spreekuren en heeft er zijn overleggen met leidinggevend en de HRM-afdeling. En nu ... Enfin, lees eerst maar wat hem is overkomen.

Al jaren ziet Henk veel mensen met psychische klachten. Het laatste jaar is dat zeker niet minder geworden. Overspannenheid, nachten wakker liggen, angst voor de toekomst, ruzies tussen medewerkers en leidinggevend. En dat 'instellingbreed'. Het is alsof de werkdruk over de hele linie langzaam wordt opgevoerd. Het wijst niet in één bepaalde richting. Wel merkt hij dat er op de HRM-afdeling ineens een paar mensen weggaan. De open plekken worden snel weer opgevuld. Het ziekteverzuim van deze zorginstelling over 2018 is 7,4 procent. Dat is fors hoger dan de 6,5 procent die de zorgsector als geheel in dat jaar scoort.

Op een ochtend wordt Henk gebeld door een van de nieuwe HRM'ers. Die meldt hem dat er een reorganisatie op handen is. De directie zal daar morgen het personeel over informeren. En dan komt haar vraag aan de bedrijfsarts. Of hij wil aangeven wie van de huidige ziekgemelde personeelsleden over drie maanden weer beter zullen zijn. Dit in verband met de capaciteitsberekening. Kan de bedrijfsarts dat aantekenen op een lijst die zij hem zal toesturen?

Henk heeft er niet veel zin in. En dat laat hij ook blijken. Wat heeft deze vraag met re-integratie te maken? Daarop wordt de HRM'er duidelijk ongeduldig. Ze wijst hem erop dat hij als verzuimadviseur van de instelling wettelijk verplicht is hieraan mee te werken. Dat zoek ik op, denkt Henk. Hij leest dat hij zich als bedrijfsarts als een goed hulpverlener moet gedragen. Hij heeft een zorgplicht. Hij leest niets over het verplicht afgeven van een prognose voor herstel. Niet dat hij dat nooit doet. Als hij denkt dat het helpt waagt hij zich weleens aan een uitspraak dat iemand bijvoorbeeld na een maand wel weer zou kunnen werken.

Dan weet de leidinggevende ook waar hij aan toe is. Maar van dit verzoek krijgt hij buikpijn. Hier zit iets achter.

Henk legt de vraag voor aan de vraagbaak van de beroepsvereniging. Daar vindt men het typisch op het terrein van de bedrijfsarts liggen om de vraag van het bedrijf te beantwoorden. De bedrijfsarts is deskundig en moet een prognose kunnen geven als hij een medewerker al wat langer begeleidt.

Met dat antwoord is Henk niet gelukkig. Zijn buikpijn blijft. Hij vraagt onze intercollegiale toetsingsgroep om hulp. Die adviseert unaniem om niet op de vraag van HRM in te gaan en concludeert – ook unaniem – dat hij door het geven van de gevraagde herstelprognoses meewerkt aan selectie van medewerkers voor ontslag. Dat is niet de taak van een bedrijfsarts. Dat staat haaks op zijn zorgplicht.

Henk laat de zorginstelling weten dat hij de gevraagde prognoses niet zal geven.

Dan gaat het ineens heel snel. De directie laat weten dat ze geen vertrouwen meer in hem heeft. 'Hij mist de flexibiliteit die wij van onze bedrijfsarts verwachten', zo staat het in de brief aan de arbodienst. Na acht jaar trouwe dienst is er geen afscheid. De arbodienst is ook niet blij. Men heeft daar geen ervaren bedrijfsarts die deze zorginstelling wel even overneemt. Men dreigt dus een grote klant te verliezen. Maar misschien gaat de zorginstelling wel eerder failliet. Reorganisatie als voorbode van faillissement. Dat zien we tegenwoordig wel vaker, toch? ■

Dagelijks nieuwe blogs
op [medischcontact.nl](https://www.medischcontact.nl)

