

Inleiding

Sociaal Medisch Overleg (SMO) is een gestructureerd en multidisciplinair overleg over individuele casuïstiek tussen het management en diens adviseur(s) aangaande verzuim en re-integratie. Deelnemers aan dit overleg hebben allen hun eigen professionele insteek, belangen en wensen. De bedrijfsarts neemt deel aan dit overleg als arts en sociaal-medisch adviseur en werkt hierbij vanuit de waardesystemen welke bij deze beide rollen passen. Overige deelnemers hebben elk hun andere, eigen rollen met bijbehorende waardesystemen.

Plaatsbepaling

Deze notitie is een aanvulling op de “Notitie Sociaal Medisch Overleg in het bedrijf, een leidraad voor de bedrijfsarts” van januari 2009. Lastige situaties bij een SMO worden beschreven, ethische aspecten worden benoemd en toegelicht en tenslotte worden enkele aanbevelingen gegeven voor de praktijk.

Doel

Het doel van deze notitie is

1. het geven van inzicht / creëren van bewustzijn bij de bedrijfsarts t.a.v. ethische aspecten bij SMO
2. het bieden van een praktisch handvat in de dagelijkse praktijk

Leeswijzer

In deze notitie wordt een aantal lastige situaties bij het SMO beschreven. De beschrijving richt zich op mogelijk meespelende ethische aspecten. Een korte uitleg wordt gegeven over gebruikte termen. Gewezen wordt op de mogelijke invloed van deze ethische aspecten op het resultaat van het SMO en een aantal aanbevelingen wordt gedaan ten behoeve van de individuele bedrijfsarts.

Lastige situaties bij een SMO

Bij een SMO kan de bedrijfsarts regelmatig te maken krijgen met lastige situaties / dilemma's. Dit kan te maken hebben met de belangen die spelen voor werkgever en werknemer: deze kunnen groot zijn en niet altijd parallel lopen. Vaak echter zijn deze lastige situaties een uiting van botsende ethische waarden of normen. Daarover gaat het in de hier volgende tekst.

Een situatie kan lastig worden indien

- voor de bedrijfsarts als **arts** sommige **waarden** zwaarder wegen dan voor de bedrijfsarts als **adviseur**
- voor de **bedrijfsarts** andere **waarden** spelen dan voor **overige deelnemers** aan het SMO

Voorbeelden van lastige situaties bij een SMO

Hieronder enkele voorbeelden van situaties die in SMO's voorkomen en die veel bedrijfsartsen zullen herkennen. De situaties worden kort beschreven en daarna worden de **waarden** genoemd die voor de bedrijfsarts mogelijk in het geding zijn.

1. Vraag naar alcoholabusus

Een medewerker functioneert niet goed en de collega's vermoeden een drankprobleem. De werkgever vraagt aan de bedrijfsarts of er bij een bepaalde medewerker sprake is van overmatig alcoholgebruik.

Meespelende waarden voor arts: vertrouwensrelatie met werknemer (die er van uit mag gaan dat arts beroepsgeheim heeft); niet schaden (wat gebeurt er met deze informatie, wat gaat de werkgever ermee doen?)

Commissie Beroepsuitoefening en Ethiek NVAB

Meespelende waarden voor adviseur: eerlijkheid, vertrouwensrelatie met werkgever (vertel ik de werkgever altijd wat ik weet? Is dat in onze relatie vanzelfsprekend?) .

2. Werknemer wil niet dat werkgever weet van aard van medisch probleem

De bedrijfsarts begeleidt een werknemer bij zijn medisch probleem en zorgt dat er adequate hulpverlening wordt ingezet. De werknemer wil niet dat de bedrijfsarts dit aan de werkgever vertelt. De bedrijfsarts wil wel de werkgever goed adviseren hoe met deze situatie om te gaan.

Meespelende waarden voor arts: Niet schaden (wat doet de werkgever met deze info?); vertrouwelijkheid met werknemer en respect voor mening werknemer (werknemer wil niet dat arts het vertelt).

Meespelende waarden voor adviseur: Goed doen (als de werkgever het weet, dan kan deze de werknemer ook beter begeleiden)

3. Werkgever geeft privacygevoelige info

De werkgever blijkt informatie te hebben over een medewerker die van belang kan zijn in het kader van de begeleiding en vertelt dit in het SMO. De werknemer heeft dit echter niet zelf verteld aan de bedrijfsarts.

Meespelende waarden voor arts: eerlijkheid (werknemer heeft belangrijke info achtergehouden); vertrouwelijkheid (mag ik de werknemer hiermee confronteren?), goed doen (moet ik de werknemer hiermee confronteren?)

Meespelende waarde voor adviseur: vertrouwelijkheid met werkgever (mag ik dit verder vertellen? Wat verwacht de werkgever van mij?) Dit is deels te ondervangen door hierover door te vragen bij werkgever.

4. Werknemer wil op werk niet over ernstige ziekte praten, terwijl wel implicaties voor werk

Een werknemer heeft een ernstige ziekte waarvoor behandeling moet plaatsvinden. De werknemer wil niet dat dit bekend wordt op het werk. De bedrijfsarts meent dat er wel implicaties kunnen zijn voor het werk en wil in het kader van zorgvuldige begeleiding overleggen met de behandelaar. De werkgever vraagt in het SMO of het disfunctioneren van de medewerker te maken heeft met diens medische aandoening en vraagt aan de bedrijfsarts om meer informatie en of de bedrijfsarts medische informatie wil opvragen bij de behandelaar. De werknemer blijkt hiervoor geen toestemming aan de bedrijfsarts te willen geven.

Meespelende waarden voor arts: Zorgzaamheid en zorgvuldigheid, goed doen (wil de best mogelijke begeleiding geven); vertrouwelijkheid met werknemer (werknemer rekent op beroepsgeheim bedrijfsarts). Maar ook: Zelfbeschikking van werknemer etc.

Meespelende waarden voor adviseur: goed doen (goede begeleiding vereist meer informatie), duidelijkheid en openheid (werkgever weet te weinig, bedrijfsarts kan geen info geven).

Een situatie kan ook lastig worden indien

- door de verschillende deelnemers aan het SMO verschillende normen worden gehanteerd

Overige voorbeelden van lastige situaties bij een SMO

Hieronder enkele voorbeelden van situaties die in SMO's kunnen voorkomen en die veel bedrijfsartsen eveneens zullen herkennen. Deze situaties worden als dilemma samengevat en kort beschreven. Daarna worden de normen genoemd die mogelijk in het geding zijn.

5. Dilemma: vertel je de werkgever wel of niet over de inhoud van het spreekuur met de medewerker?

De bedrijfsarts zwijgt over vertrouwelijke inhoud van het spreekuur. De werkgever meent dat daardoor een ideale oplossing bemoeilijkt wordt.

Normen in het geding: Vertrouwelijkheid geldt altijd (bedrijfsarts als arts) *versus* Vertrouwelijkheid geldt tijdens het SMO niet (werkgever)

6. Dilemma: moet ik het altijd eens worden met de werkgever?

Werkgever en werknemer hebben een verschillende visie op de bestaande situatie. De werkgever wil jou als bedrijfsarts van zijn eigen gelijk overtuigen of vraagt je dingen te doen, bv. informatie op te vragen bij behandelaar, die jij op dat moment niet nodig vindt.

Normen in het geding: Onafhankelijkheid van de bedrijfsarts bestaat en geldt altijd (bedrijfsarts als arts en adviseur) *versus*: Onafhankelijkheid bestaat niet en geldt soms niet (in dit geval bv. omdat je wordt betaald door de werkgever) (werkgever)

7. Dilemma: praat je wel of niet over medisch inhoudelijke zaken?

Werkgever vraagt bij de bedrijfsarts naar de medische diagnose van betrokkene.

Normen in het geding: Duidelijkheid gaat vóór alles (werkgever / bedrijfsarts als adviseur) *versus* : Ook zonder volledige duidelijkheid kan gekomen worden tot goede reïntegratie-afspraken (bedrijfsarts als arts/bedrijfsarts als adviseur)

8. Dilemma: kan ik een advies geven wat/dat nadelig lijkt voor hetzij werknemer, hetzij werkgever?

Als bedrijfsarts adviseer je werkgever met werknemer in gesprek te gaan, terwijl werknemer aangeeft spanningsklachten te krijgen bij het idee met werkgever een terugkeerplan te moeten opstellen of: je adviseert werkgever tijd en/of geld te investeren in een training of behandeling van werknemer met als doel op langere termijn daar voordeel van te hebben.

Normen in het geding: Je mag nooit schaden (bedrijfsarts als arts / werknemer / werkgever) *versus*: Je mag wel schaden op korte termijn als dat op langere termijn tot een betere oplossing leidt. (concreet voorbeeld: operatieve ingreep: schade aanbrengen om te helen) (bedrijfsarts als adviseur / werkgever)

9. Dilemma: geef ik een bepaald advies wel of niet, als ik weet dat de werkgever dit advies waarschijnlijk niet gaat opvolgen?

Als bedrijfsarts geef je een advies en werkgever volgt dit advies niet op.

Commissie Beroepsuitoefening en Ethiek NVAB

Normen in het geding: Alleen als een onafhankelijk advies van de bedrijfsarts opgevolgd wordt is er sprake van een vertrouwen van de werkgever in de bedrijfsarts (bedrijfsarts persoonlijk / werkgever) *versus*: Het niet met elkaar eens zijn hoeft nog niet de vertrouwensrelatie met elkaar onder druk te zetten (bedrijfsarts als adviseur)

Ethische aspecten voor de bedrijfsarts bij SMO

Bij het menselijk handelen spelen waarden een rol. Een waarde is iets wat belangrijk gevonden wordt om na te streven.

Wat zijn waarden?

Waarden zijn te zien als uitgangspunten: idealen of motieven. Zaken die we nastreven, die richting geven aan ons handelen.

We kennen ethische waarden, economische waarden, sociale waarden, culturele waarden etc. etc. Die overlappen elkaar ook.

Voorbeelden van waarden zijn: vrijheid, gerechtigheid, liefde

Waarden zijn van belang voor de manier waarop we met elkaar omgaan en de manier waarop we de samenleving inrichten. Ze dragen bij aan een gevoel van samenhang en onderlinge betrokkenheid.

Waarden wijzen de weg bij taken en bij ontmoetingen.

In de medische wereld worden de volgende waarden wereldwijd erkend als van belang:

- Goed doen en niet schaden
- Respect voor de patiënt en diens visie (autonomie)
- Rechtvaardigheid (gelijke monniken, gelijke kappen)
- Vertrouwen / vertrouwelijkheid

Voor bedrijfsartsen spelen vooral:

- Zorgzaamheid
- gezondheid en welzijn
- bescherming

Een bedrijfsarts heeft als sociaal-medisch professional een zorgverlenende en adviserende rol. Bij de rol van individuele zorgverlener als *arts* spelen de bovengenoemde waarden van de medische wereld: 'zorgzaamheid / goed doen en niet schaden, vertrouwen / vertrouwelijkheid en respect voor de patiënt en diens visie. Zie hiervoor de eed van Hippocrates / Artseneed van de KNMG en VSNU uit 2003. Bij de rol van *adviseur* spelen o.a. de waarden onafhankelijkheid, duidelijkheid, zorgvuldigheid en vertrouwen.

Ook overige deelnemers aan het SMO hebben ieder hun eigen rol en de daarmee samenhangende waarden. Het is prettig als er een match is tussen de waarden van de verschillende deelnemers onderling. De verschillen in professionele achtergrond maken het echter waarschijnlijker dat er onderling verschillen zullen bestaan. Belangrijk is dat er begrip en respect bestaat over deze verschillen.

Bij het menselijk handelen spelen ook normen een rol. De norm die iemand bewust of onbewust hanteert, bepaalt of iets door die persoon goed of slecht, gewenst of ongewenst gevonden wordt.

Wat zijn normen?

Normen zijn in feite gedragsregels: uitspraken die verwijzen naar iets dat 'moet' of 'mag'. Ze zijn handelingsvoorschriften, en kunnen positief (geboden) of negatief (verboden) zijn.

Normen zijn uiteindelijk gebaseerd op een waarde, maar vallen er niet mee samen.

Vanuit één waarde kunnen verschillende normen worden geformuleerd. Normen kunnen bij verschillende mensen ook op verschillende waarden gebaseerd zijn.

Normen geven een criterium aan waaraan je je al dan niet houdt. Ze zijn concreet geformuleerd. Bijvoorbeeld: 'Je moet consequent zijn'. Voor de ene persoon zal deze norm gebaseerd zijn op de waarde 'zorgzaamheid' en voor een ander kan dit bijvoorbeeld de waarde 'zekerheid' zijn.

Wetten en overige (juridische) kaders, zoals professionele richtlijnen, zijn ook normen! (ook wel gestolde waarden genoemd)

Verschillende deelnemers aan het SMO kunnen verschillende normen hanteren bij de waarden die voor hen belangrijk zijn bij ziekteverzuim en reïntegratie.

Bewustwording:

Tijdens een SMO, bij bespreking van individuele casuïstiek, blijken de door de deelnemers aan het SMO al of niet bewust gehanteerde waarden en vooral ook normen, te kunnen botsen. Vrije discussie en besluitvorming aangaande een casus kan hierdoor verstoord worden. Het is mogelijk dat hierdoor het doel van het SMO: optimale reïntegratieafspraken, niet gehaald wordt. Het is zelfs mogelijk dat de samenwerking tussen werkgever en bedrijfsarts hierdoor verstoord raakt. Tenslotte is het mogelijk dat de vertrouwensrelatie met de betrokken werknemer in het gedrang komt.

Advies

Voor de bedrijfsarts is het van belang zich bewust te zijn van bovengenoemde waarden en normen die een rol spelen bij de uitvoering van het SMO. Het is verstandig om ook bij overige deelnemers van het SMO hier aandacht voor te vragen. Liefst vóórdat dit tot verstoring van de samenwerking leidt. Herkennen en benoemen van botsende belangen, maar ook van meespelende waarden en normen, is, naast het inzetten van medische kennis, een vaardigheid die een essentieel onderdeel is van het adviseurschap van de bedrijfsarts. Een op samenwerking en resultaat gerichte wijze van communiceren is hiervoor onontbeerlijk.

Praktische aanbevelingen:

- Verken met elkaar de doelen en de verwachtingen van het SMO en probeer daarover met elkaar heldere afspraken te maken.
- Stel gezamenlijk van elke deelnemer aan het overleg vast welke rol deze heeft.
- Bewaak dat deze rolverdeling helder blijft tijdens het overleg.
- Bespreek al in de beginfase van het overleg enkele heikele punten in de vorm van voorbeelden en bespreek hoe men daarmee zou kunnen omgaan. (doe dat wellicht ook periodiek, trek extra tijd uit voor dit soort overstijgende gesprekken)
- Meld ook al in de beginfase enkele voor jou belangrijke waarden (voor jou persoonlijk, voor jou als arts en voor jou als adviseur) en nodig anderen uit die van hen te benoemen.
- Ga na of er botsende waarden zijn.
- Richt je tijdens het overleg op het doel van het overleg. Vooral ook daar waar het een lastige casus betreft.

Commissie Beroepsuitoefening en Ethiek NVAB

- Als er knelpunten ontstaan tijdens het overleg: analyseer waardoor deze ontstaan (is er sprake van botsende belangen, inzicht, kennis of van botsende waarden/normen?) en benoem dit zo nodig.
- Nodig elke deelnemer aan het overleg uit mee te denken aan een oplossing indien er een botsing van waarden of normen blijkt te bestaan (moreel beraad): maak het niet tot jouw individuele probleem, maar tot een gezamenlijk probleem.
- Check regelmatig of elke deelnemer aan het overleg de doelstelling van het overleg en de onderlinge taakverdeling kent en onderschrijft. Herhaal bovengenoemde handelingen met nieuwe vaste deelnemers aan het overleg.
- Evalueer regelmatig: bevalt het SMO op deze wijze? Verbeterpunten?

Tenslotte:

- Bedenk vooraf wat je zou doen als er echt een dilemma is waar je niet uitkomt: bv. een collega raadplegen?, NVAB vraagbaak bellen?, CBE benaderen?

2009-12-18 BL