

Published on *Werk & Veiligheid - Kennisplatform over preventie, RI&E en sociale veiligheid*
(<http://www.werkenveiligheid.nl>)

[Home](#) > Hoe de second opinion in de nieuwe Arbowet werkt

Hoe de second opinion in de nieuwe Arbowet werkt

Door [Carolina Verspuij](#) op zo, 18/06/2017 - 00:00

Beleid en overheid

Vanaf 1 juli treedt de nieuwe Arbowet en het Arbobesluit in werking

Achtergrondartikel



Per 1 juli gaat de nieuwe Arbowet in. In het bijbehorende Arbobesluit staat beschreven wat de precieze invulling is van de second opinion bij een andere bedrijfsarts. Ook geeft het meer duidelijkheid over de klachtenprocedure. In dit artikel krijgt u als preventiemedewerker alvast een overzicht van wat dat precies inhoudt en wat u ermee kunt doen.

In het voorjaar van 2015 is gestart met het voorstel tot wijziging van de Arbowet. Deze wijzigingen gaan in per 1 juli 2017 met een overgangsperiode van een jaar.

Belangrijke uitgangspunten voor deze wetswijziging zijn:

- Meer aandacht voor preventie
- Meer rechten voor de medewerker
- Een stevigere positie voor de medezeggenschap

Het artikel [De Arbowet wijzigt: maak gebruik van de nieuwe mogelijkheden](#) gaat hier uitgebreid op in. Wat ten tijde van het schrijven van dat artikel nog niet duidelijk was, was de precieze invulling van de second opinion bij een andere bedrijfsarts en de klachtenprocedure. Dit wordt uitgewerkt in het Arbobesluit. Het voorstel is om deze ook te laten ingaan per 1 juli 2017, gelijk met de wijziging van de Arbowet.

Second opinion, hoe werkt dat?

In het Arbobesluit (artikel 2.14d) wordt geregeld dat elke medewerker zijn bedrijfsarts, voor het gemak noem ik dit bedrijfsarts 1, kan vragen om een second opinion bij een andere bedrijfsarts, bedrijfsarts 2. De medewerker kan dit vragen wanneer hij twijfelt over de juistheid van het advies van bedrijfsarts 1.

Vervolgens is het aan bedrijfsarts 1 om in overleg met de betreffende medewerker bedrijfsarts 2 in te schakelen, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn tegen het raadplegen van bedrijfsarts 2. Deze 'zwaarwegende argumenten' worden niet nader uitgewerkt en moeten zoveel mogelijk aansluiten bij wat in de reguliere gezondheidssector gebruikelijk is. Wanneer dit het geval is, dan moet bedrijfsarts 1 dit gemotiveerd aan de medewerker kenbaar maken. Een nadere

opsomming van argumenten waarom een bedrijfsarts niet hoeft door te verwijzen, wordt in strijd gezien met de gedachte dat de second opinion kan bijdragen aan het herstel van vertrouwen in de bedrijfsarts.

Een belangrijke voorwaarde bij de second opinion is dat bedrijfsarts 2 niet werkzaam is binnen de arbodienst of de organisatie waarbinnen bedrijfsarts 1 werkzaam is. Wie precies bedrijfsarts 2 is, wordt vastgelegd in het contract met de arbodienst of arbodienstverlener en valt onder het instemmingsrecht van de medezeggenschap.

Door in het contract meerdere bedrijfsartsen of arbodiensten op te nemen voor een second opinion, krijgt de individuele medewerker meer ruimte voor een eigen keuze en wordt de werkgever niet verplicht om akkoord te gaan met iedere door de medewerker aangedragen bedrijfsarts. Daarnaast kan ook in overeenstemming met de werkgever gekozen worden voor een bedrijfsarts buiten het contract om.

Procedure second opinion

De procedure is dan als volgt: bedrijfsarts 1 zorgt ervoor dat alle relevante informatie over het bedrijf en over de medewerker bij bedrijfsarts 2 terechtkomen. Bedrijfsarts 2 kan er voor kiezen om zelf nog aanvullende informatie te verzamelen. Op basis van deze informatie bespreekt bedrijfsarts 2 zijn advies met de medewerker. De medewerker bepaalt vervolgens zelf of hij het advies van bedrijfsarts 2 deelt met bedrijfsarts 1. Wanneer dit het geval is, neemt bedrijfsarts 1 hier kennis van en koppelt gemotiveerd terug aan de medewerker of hij het advies van bedrijfsarts 2 geheel overneemt, een gedeelte overneemt of niet overneemt.

Wanneer verdere begeleiding door de bedrijfsarts nodig is, zal dit weer gebeuren door bedrijfsarts 1. Maar wanneer de medewerker van mening is dat bedrijfsarts 1 onvoldoende rekening houdt met het advies van bedrijfsarts 2 en verdere begeleiding door bedrijfsarts 1 daardoor onwenselijk is, geeft de medewerker dit aan bij bedrijfsarts 1. Bedrijfsarts 1 kan dan besluiten om de begeleiding aan een andere bedrijfsarts door te geven en stelt hiervan de werkgever op de hoogte.

Verschil duidelijk maken

Bij de invoering van de second opinion is het van belang om zowel aan werkgever als aan medewerkers duidelijk te maken wat het verschil is tussen een second opinion bij de bedrijfsarts (die alleen aangevraagd kan worden door de medewerker) en het deskundigenoordeel bij het UWV (die zowel door de medewerker als de werkgever kan worden aangevraagd). In hoofdlijnen is het zo dat een deskundigenoordeel bij het UWV kan worden aangevraagd door werkgever of medewerker wanneer deze het niet eens is met de uitspraak van de bedrijfsarts. Een second opinion kan worden aangevraagd door de medewerker wanneer deze twijfelt aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts. Een goede plek om dit op te nemen is in het verzuimprotocol/de verzuimprocedure van de eigen organisatie.

Er zijn plannen vanuit de NVAB en OVAL voor het opzetten van een collectief initiatief voor een pool met 'second opinion-artsen'. Dit vergroot de keuzemogelijkheid van de medewerker en kan de kwaliteit en de efficiëntie van de second opinion ten goede komen. Of deze pool van bedrijfsartsen er ook daadwerkelijk gaat komen, zal de toekomst uitwijzen.

Welke eisen worden er gesteld aan de klachtenprocedure?

Het volgende wat nader wordt geregeld in het Arbobesluit is de klachtenprocedure. Elke bedrijfsarts moet beschikken over een klachtenprocedure waarmee de medewerker een klacht in kan dienen. Deze klachtenprocedure moet bekend zijn bij de medewerkers. In het contract met de werkgever kan bijvoorbeeld worden afgesproken dat de werkgever al zijn medewerkers hierover informeert middels een brief, mail of via intranet.

De volgende zaken moeten volgens het Arbobesluit in elk geval onderdeel uitmaken van de klachtenprocedure:

- Hoe het ontvangen, onderzoeken en beoordelen van de klacht verloopt.
- Hoe de beslissing over de klacht wordt genomen.
- Hoe wordt gegarandeerd dat de eventuele te nemen maatregelen n.a.v. de klacht ook daadwerkelijk worden uitgevoerd.

Een onderzoek naar een klacht moet zorgvuldig worden uitgevoerd. Daarnaast moet de indiener van de klacht geïnformeerd worden over de ontvangst van de klacht, over de voortgang van de behandeling van de klacht en over de uiteindelijke beslissing die op basis van het onderzoek is genomen en, indien van toepassing, binnen welk termijn de vastgestelde maatregelen worden gerealiseerd.

Een overkoepelende voorwaarde is dat bij het ontvangen, onderzoeken, beoordelen en het beslissen over de klacht geen personen betrokken zijn die ook betrokken zijn bij de klacht.

Wat te doen met het Arbobesluit?

Als arboprofessional is het met name van belang om goed op de hoogte te zijn van de inhoud van de wijzingen in de

Arbowet en in het Arbobesluit dit jaar. Hiermee kunt u vervolgens in overleg met HR de inhoud van het (basis)contract met de arbodienstverlener afstemmen. In het nieuwe (Basis)contract met de arbodienst of arbodienstverlener komt er meer aandacht en tijd voor preventie, wat betekent dat naast HR ook u als arboprofessional meer afstemming gaat krijgen met de bedrijfsarts.

Het doel hiervan is om verzuim en preventie dichterbij elkaar te brengen zodat er nog betere preventieve maatregelen kunnen worden genomen om arbeidsgerelateerd verzuim te voorkomen.

[Lees meer op overzichtspagina Preventie](#)

Source URL: <http://www.werkenveiligheid.nl/preventie/beleid-en-overheid/hoe-de-second-opinion-de-nieuwe-arbowet-werkt>