

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

[Home](#) > Second opinion bedrijfsarts in de praktijk

Second opinion bedrijfsarts in de praktijk

Door [Carolina Verspuij](#) op do, 06/06/2019 - 10:23

De praktijk



Achtergrondartikel



Een van de onderdelen van het basiscontract met een arbodienstverlener is het recht van de medewerker op een second opinion. In de praktijk blijkt dat de meeste bedrijven wel iets hebben opgenomen over de second opinion in het contract. Volgens Carolina Verspuij laat de concrete invulling nog te wensen over.

Sinds 1 juli 2017 is de wijziging van de arbowet van kracht. Dit met een overgangstermijn van maximaal één jaar wat inhoudt dat elke organisatie vanaf 1 juli 2018 moet voldoen aan de wijzigingen in de arbowetgeving. Elke organisatie moet vanaf 1 juli 2018 een contract hebben afgesloten met een arbodienstverlener wat voldoet aan de minimale eisen zoals vastgelegd in artikel 14 lid 1 en 2 van de Arbowet, ook wel basiscontract genoemd. Eén van de onderdelen van het basiscontract is het recht van de medewerker op een second opinion bij een andere bedrijfsarts. Een adequate klachtenprocedure van de bedrijfsarts hangt daarbij nauw samen. Beide onderdelen zijn zowel van toepassing bij de keuze voor een maatwerkregeling als bij de keuze voor de vangnetregeling.

Leestip

In het artikel [Het basiscontract bedrijfsarts staat centraal](#) staat een uitgebreide beschrijving over de procedure rond de second opinion bij een andere bedrijfsarts.

Maatwerkregeling vs vangnetregeling

Bij de maatwerkregeling heeft het bedrijf de mogelijkheid om de wettelijke onderdelen van het basiscontract bij verschillende arbodienstverleners neer te leggen. Hiervoor is wel overeenstemming nodig met de ondernemingsraad (Arbowet art.14 lid 9 en 11). Bij de keuze voor de vangnetregeling, waarbij alle taken bij één gecertificeerde arbodienst worden neergelegd, is het instemmingsrecht van de ondernemingsraad van toepassing. (Arbowet art.14a).

Ervaringen in de praktijk met de second opinion

In de praktijk lijkt het zo te zijn dat bedrijven in de meeste contracten met een arbodienstverlener wel iets opgenomen hebben over de second opinion. De concrete invulling ervan laat nog vaak te wensen over. Soms is alleen opgenomen dat een medewerker een second opinion kan aanvragen bij een onafhankelijke bedrijfsarts. Zonder dat is aangegeven wie of welke organisatie deze onafhankelijke bedrijfsarts levert. Hierdoor is het niet mogelijk voor de medezeggenschap of individuele medewerker om na te gaan hoe de onafhankelijkheid van deze bedrijfsarts is geborgd.

Zelf kiezen

In bedrijven wordt wisselend omgegaan met de mogelijkheid van een medewerker om zelf te kiezen voor een onafhankelijke bedrijfsarts bij een second opinion, los van wat is afgesproken in het contract met de arbodienstverlener. Soms is deze mogelijkheid expliciet benoemd in het verzuimbeleid en heel soms vergoed de werkgever ook deze mogelijkheid. In het contract met de arbodienstverlener kan de mogelijkheid voor het kiezen van een eigen second opinion bedrijfsarts door de medewerker zijn benoemd, maar vaak is dit niet het geval.

Second opinion in verzuimprocedure

Ook komt voor dat in het contract met de arbodienstverlener staat aangegeven dat de eigen bedrijfsarts het advies van een second opinion door een bedrijfsarts specifiek gekozen door de medewerker niet mee hoeft te nemen in zijn overweging. Alleen het opnemen van de procedure rond de second opinion in het contract met de arbodienstverlener is onvoldoende om het ook daadwerkelijk plaats te laten vinden in de praktijk. Een medewerker heeft over het algemeen geen inzage in het contract met de arbodienstverlener. Daarom is het van belang om in het verzuimbeleid of in de verzuimprocedure waar medewerkers wel toegang toe hebben duidelijk op te nemen dat de mogelijkheid voor een second opinion bestaat. En hoe een medewerker hier gebruik van kan maken. Ook het verschil met het aanvragen van een deskundigenoordeel bij het UWV moet duidelijk worden verwoord. Met name het feit dat bij het aanvragen van een second opinion door een medewerker er geen kosten zijn voor de medewerker kan belangrijk zijn voor een medewerker. Aanpassingen in het verzuimbeleid vallen onder het instemmingsrecht van de medezeggenschap.

Het actief op de hoogte brengen van medewerkers over de mogelijkheid van een second opinion en alles wat hierover is afgesproken is zeer wenselijk. Dit bevordert het gebruik ervan in situaties dat het gewenst is. Denk hierbij aan het informeren van medewerkers op het moment dat ze worden opgeroepen bij de bedrijfsarts of door het opnemen van deze mogelijkheid bij de uitnodiging voor het verzuimgesprek met de bedrijfsarts.

RI&E en jaarverslag

Om als bedrijf te kunnen beoordelen of je deze wetswijziging op een effectieve manier hebt geïntroduceerd binnen je eigen organisatie zijn er in elk geval twee informatiebronnen:

RI&E

Ten eerste de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Bij de uitvoering van een RI&E na de invoering van de mogelijkheid van een second opinion zou deze beoordeeld moeten worden in het beleidsdeel van de RI&E. Aan medewerkers zou gevraagd kunnen worden of ze op de hoogte zijn van de mogelijkheid van het aanvragen van een second opinion.

Jaarverslag

Dan is er het jaarverslag van de arbodienstverlener. Onder de vangnetregeling is dit voor grote bedrijven (meer dan 100 medewerkers) een verslag wat ze standaard zouden moeten krijgen van hun arbodienst. Onder de maatwerkregeling en bij kleinere bedrijven kun je hierover afspraken maken in het contract met de arbodienstverlener.

Een voorbeeld: In het jaarverslag over 2018 zou opgenomen kunnen zijn hoe vaak gebruik is gemaakt van een second opinion en liefst ook hoe vaak dit heeft bijgedragen tot een aanpassing in het advies van de eigen bedrijfsarts. Maar in het jaarverslag hoort ook te staan hoe vaak de aanvraag van een second opinion door een medewerker is geweigerd door de bedrijfsarts. In het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) kan in plaats van aantallen ook informatie gegeven worden in procenten.

Leestip

De zieke werknemer. Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemer van de Autoriteit persoonsgegevens: https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/beleidsregels_de_zieke_werknemer.pdf

Adequate klachtenprocedure bedrijfsarts

Een adequate klachtenprocedure bedrijfsarts is van belang wanneer de aanvraag van de medewerker voor een second opinion naar zijn idee onterecht wordt geweigerd of wanneer de second opinion naar zijn idee niet serieus wordt genomen door de eigen bedrijfsarts. Dus ook van de inhoud van deze klachtenregeling zou de medewerker op de hoogte moeten zijn gebracht.

Wat betekent dit voor arboprofessionals?

Als arboprofessional geef je mede invulling aan de implementatie van de arbowetgeving binnen het bedrijf. En ben je waarschijnlijk nauw betrokken bij de [uitvoering van de RI&E](#). Bij de uitvoering van de RI&E kun je nagaan in hoeverre de mogelijkheid voor een second opinion op een goede manier is ingevuld binnen het bedrijf en bekend is bij de medewerkers.

Daarnaast heb je op basis van de huidige wetgeving als preventiemedewerker regelmatig contact met de bedrijfsarts. In deze gesprekken kun je bij de bedrijfsarts de ervaringen met de second opinion bespreekbaar maken en daarnaast is het uiteraard van

belangrijk om ook jaarlijks het jaarverslag van de arbodienstverlener kritisch door te nemen.

- [Toevoegen](#)

[Lees meer op overzichtspagina Preventie](#)

Bron-URL: <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/de-praktijk/second-opinion-bedrijfsarts-de-praktijk>