

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

[Home](#) > Second opinion bedrijfsarts is exclusief recht van medewerker

Second opinion bedrijfsarts is exclusief recht van medewerker

Door [Carolina Verspuij](#) op wo, 03/02/2021 - 15:00

Beleid en overheid
Achtergrondartikel



Eén van de onderdelen van het basiscontract die elke organisatie met een arbodienstverlener moet hebben, is het recht van de medewerker op een second opinion bij een andere onafhankelijke bedrijfsarts. Het is dus een recht van de medewerker en niet van de werkgever. In hoeverre is de mogelijkheid voor een second opinion op een goede manier ingevuld binnen jouw bedrijf?

“Shoppende werkgevers” zijn in december 2020 aanleiding geweest voor de Nederlandse vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) om hierover expliciet een standpunt in te nemen. In de praktijk blijkt namelijk dat werkgevers gaan ‘shoppen’ bij diverse bedrijfsartsen wanneer zij zich niet kunnen vinden in het advies van een bedrijfsarts.

Het basiscontract

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 onafhankelijke bedrijfsarts. Dit is opgenomen in artikel 14, lid 2g. Hierin staat duidelijk aangegeven dat dit het recht zoals beschreven in dit artikel van de Arbowet het recht is van de medewerker en dus niet van de werkgever. Dit artikel is ook juist opgenomen in de Arbowet om meer bij te dragen aan een onafhankelijke positie van de bedrijfsarts ten opzichte van de werkgever.

Hoe werkt een second opinion?

In het Arbobesluit (artikel 2.14d) wordt dit nader uitgewerkt. [In de praktijk](#) zou dit er zo uit moeten zien: Elke werkgever heeft geregeld dat zijn medewerker de bedrijfsarts, voor het gemak noemen we dit bedrijfsarts 1, kan vragen om een second opinion bij een andere onafhankelijke 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.

Onafhankelijke 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, dus onafhankelijk 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 worden gekozen voor een bedrijfsarts buiten het contract om. In veel contracten wordt verwezen naar de [Landelijke Pool Second Opinion Bedrijfsartsen](#).

De procedure bij second opinion

Bij een aanvraag door een medewerker is de procedure als volgt:

- Bedrijfsarts 1 zorgt ervoor dat alle relevante informatie over het bedrijf en over de medewerker bij bedrijfsarts 2 terechtkomt.
- 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.

Shoppende werkgevers

Nu blijkt in de praktijk dat er werkgevers gaan 'shoppen' bij diverse bedrijfsartsen wanneer zij zich niet kunnen vinden in het advies van een bedrijfsarts en daarbij op zoek gaan naar een advies die hen wel bevalt.

De [NVAB](#) neemt hierover het volgende standpunt in (10 december 2020):

“Een bedrijfsarts, die niet in een zorgrelatie staat tot een werknemer, geeft geen tweede mening over een eerder gegeven advies door een bedrijfsarts, die wel in een zorgrelatie tot die werknemer staat, behoudens via de wettelijke vastgelegde werkwijzen.”

Ook geeft de NVAB hierover een duidelijke uitleg waarvan we het volgende onder de aandacht willen brengen:

“De NVAB wil voorkomen dat er een praktijk ontstaat waarin een werkgever kan shoppen naar het gewenste advies. Het is onnodig en onredelijk belastend voor de werknemer die de druk voelt mee te moeten werken aan deze medische onderzoeken uit vrees zijn loon te verliezen. Daarnaast is het ondermijnend voor het vertrouwen dat werknemers, werkgevers en behandelaars hebben in de advisering door bedrijfsartsen. Bovendien is het een verspilling van de inzet van de bedrijfsarts, terwijl er schaarste is.

De NVAB hecht er waarde aan dat een tweede mening alleen gevraagd en gegeven wordt via de daartoe in wetgeving vastgelegde werkwijzen.

Als eerste bestaat het deskundigenoordeel via het UWV. Het kan zowel op verzoek van de werkgever als de werknemer plaatsvinden en is bedoeld om het re-integratieproces vlot te trekken wanneer dat vastloopt tijdens de eerste twee ziektejaren.

Daarnaast staat het de werkgever vrij een tweede mening bij een andere bedrijfsarts binnen de eigen arbodienstverlener te vragen, op voorwaarde dat daarover redelijke afspraken zijn gemaakt in het arbodienstverleningscontract.

Tenslotte is er nog de mogelijkheid dat de behandelend bedrijfsarts een expertise kan laten uitvoeren door een bedrijfsarts van een andere aanbieder, mits de werknemer daarmee instemt en er overeenstemming is tussen werkgever en werknemer over de persoon die de expertise doet en de vraagstelling van de expertise.”

Hoe zorg je voor een juist gebruik van de second opinion?

Alleen het opnemen van de procedure rond de second opinion in het contract met de arbodienstverlener is onvoldoende om het ook daadwerkelijk op een juiste manier 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, hoe een medewerker hier gebruik van kan maken en dat dit het exclusief recht is van de medewerker. Ook het verschil met het aanvragen van een deskundigenoordeel bij het UWV moet duidelijk worden verwoord. Hier kan zowel de medewerker als de werkgever gebruik van maken. Met name het feit dat bij het aanvragen van een second opinion, alleen bedoeld voor de medewerker, geen kosten met zich meebrengt voor de medewerker kan belangrijk zijn om te weten voor een medewerker. Let op: Aanpassingen in het verzuimbeleid vallen onder het instemmingsrecht van de medezeggenschap, net als de inhoud van het contract met een arbodienst of arbodienstverlener.

Informeren van medewerkers

Het actief op de hoogte brengen van medewerkers over de mogelijkheid van een second opinion en alles wat daaromheen is afgesproken is zeer wenselijk. Dit bevordert het juiste gebruik ervan in situaties dat het gewenst is. Denk hierbij aan het informeren van medewerkers hierover 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. Om als bedrijf te kunnen beoordelen of je deze wetswijziging op een juiste en 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 kun je aan medewerkers vragen of ze op de hoogte zijn van de mogelijkheid van het aanvragen van een second opinion.

Jaarverslag arbodienst

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

Wat betekent dit voor arboprofessionals?

Als arboprofessional geef je mede invulling aan de implementatie van de arbowetgeving binnen je 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 je bedrijf én 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 wellicht het fenomeen “shoppen door de werkgever” aan de orde stellen. Daarnaast is het uiteraard van belangrijk om ook jaarlijks het jaarverslag van de arbodienstverlener kritisch door te nemen.

Lees meer:

[Taakdelegatie door bedrijfsarts en de gevolgen voor preventie](#)

[Second opinion bedrijfsarts in de praktijk](#)

[Het basiscontract, de bedrijfsarts staan centraal](#)

Zoekwoorden:

basiscontract

bedrijfsarts

second opinion

• [Toevoegen](#)

• [Toevoegen](#)

[Lees meer op overzichtspagina Preventie](#)

Bron-URL: <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/beleid-en-overheid/second-opinion-bedrijfsarts-exclusief-recht-van-medewerker>