



Torenallee 45, 8.021
5617 BA Eindhoven
Telefoon 040 – 265 61 61

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509 LV S-GRAVENHAGE

Jan Massenstraat 26
1411 RW Naarden-Vesting
Telefoon 035 – 699 71 00
Telefax 035 – 699 71 01

Datum : 22 mei 2015
Betreft : Reactie internet consultatie SZW i.v.m. het wetsvoorstel arbogerelateerde zorg
Ref : 15.05.00223

E-mail info@FalkeVerbaan.nl
www.FalkeVerbaan.nl
Van Lanschot Bankiers
NL63FVLB022.63.81.072
BTW NL.8011.17.525.B01
K.v.K. 17076427 Eindhoven

Geachte heer/mevrouw,

Met belangstelling hebben wij vanuit Falke & Verbaan kennis genomen van de brief van de minister van SZW in verband met de voorgenomen wetswijziging arbowet. Ten behoeve van de internet consultatie zullen wij onze reactie beperken tot de volgende punten:

1. Second opinion regeling
2. Arbocuratieve samenwerking
3. Transparant en toetsbaar maken van de Maatwerk regeling

Hieronder zullen wij ingaan op bovengenoemde punten en ons standpunt hierin beschrijven.

1. Second opinion (SO)

Net zoals in de particuliere gezondheidszorg, adviseert de KoM om ook in de arbeidsgerelateerde zorg alle betrokken partijen de gelegenheid te bieden voor een second opinion. De exacte inhoud en inzet van de SO lijkt nog niet geheel helder. Ter opheldering zullen wij ingaan op een aantal vragen en onze opinie toelichten.

Wat is de positie van de SO?

Wij vragen ons af of de positie van de SO duidelijk is. Er bestaat ten slotte al een toets: het Deskundigenoordeel van het UWV. Hierin worden met name de verzekerings (geneeskundige) aspecten van de re-integratie getoetst. Daarmee kan de SO een gelegenheid worden om bedrijfsgeneeskundige elementen te toetsen. Hierbij kan men zich richten op elementen ten aanzien van arbeidsgerelateerde klachten, ziekten van medewerkers en het voorkomen hiervan.

Wie vraagt een SO aan en wanneer?

Alle betrokken partijen kunnen een SO aanvragen. Een medewerker kan een SO aanvragen als het vertrouwen ontbreekt in de onafhankelijkheid en/of de deskundigheid van de bedrijfsarts en/of het advies. Het ontbreken van vertrouwen kan ontstaan door verschillende adviezen vanuit de behandelaar(s) en bedrijfsarts of als de medewerker het niet eens is met het advies. Daarnaast kan ook de werkgever het advies van de bedrijfsarts in twijfel trekken op grond van diens deskundigheid of als er onduidelijk is over het advies. De bedrijfsarts kan zelf een SO aanvragen in het geval van complexe problematiek.

Wat is de meerwaarde van een SO?

Hier speelt de vraag of een second opinion van een bedrijfsarts in al deze gevallen wel de juiste oplossing is of dat dit juist zal gaan leiden tot vertraging, onduidelijkheid, shopgedrag en/of diskwalificatie van collega's. In dit kader zullen er dan ook strikte voorwaarden moeten komen waaronder ten aanzien van de uitvoering van een SO. Ook moet men zich afvragen in hoeverre het huidige financieringssysteem de onafhankelijkheid van een second opinion bedrijfsarts gegarandeerd kan worden.

Wat is de status van de SO?

Het volgende is een voorstel voor afgrenzing tussen SO en DO. De verwachting is dat er in de praktijk veel overlap zal zijn:

- Second Opinion gaat over bedrijfsgeneeskundige zaken: diagnosen en beperkingen; door het werk veroorzaakte klachten, aandoeningen en ongevallen. Verder zal dit gaan over mogelijke gezondheidsschade dan wel kans daarop veroorzaakt door het werk; Adequate behandeling of niet en of er aanpassingen op werk noodzakelijk zijn.
- Deskundigen Oordeel gaat over verzekeringsgeneeskundige zaken: beperkingen en mogelijkheden ten aanzien van werk; mate van arbeidsongeschiktheid; loonwaarde; de prognose met betrekking tot de re-integratie termijnen; (herstel) gedrag en re-integratie inspanningen.

Wie verricht de verdere begeleiding?

Het is de vraag of men het SO als eenmalige toets moet zien ofwel de begeleiding wordt overgedragen; ofwel dit een keuze is voor de cliënt. Hierbij kan de bereidheid van de bedrijfsarts om het advies 'in de eerste aanleg' aan te passen in twijfel worden getrokken. Mocht dit niet het geval zijn, dan kan er ook voor gekozen worden de begeleiding over te doen.

Wie betaalt de SO?

Hier speelt de vraag: Wie is de belanghebbende. Een SO kan bijdragen aan de kwaliteit van de verzuimbegeleiding en daarmee re-integratie van de medewerker. Zowel de werknemer als werkgever hebben hier dus belang bij. Aan de andere kant kan het ook voor onnodige vertraging zorgen, zo ook in de rechtsgang. Het zou een interessante optie zijn om het recht op de SO en de betaling ervan los van elkaar te koppelen, of om eigen bijdragen te vragen. Logisch is om primair de werkgever te belasten. Werkgever kan in het kader van maatwerk intern regelen wie de rekening betaalt, en of dat afhankelijk is van de uitkomst.

Wie voert de SO uit?

De SO kan worden uitgevoerd door zowel collega-artsen binnen dezelfde organisatie als artsen buiten de organisatie. Wij zouden ervoor pleiten om dit van te voren te regelen om ervoor te zorgen dat het enkel door zeer ervaren collega's uitgevoerd wordt.

Voorschriften voor in protocol

Hieronder zullen wij enkele suggesties voor in het protocol duiden.

- Een mogelijke voorschrift in het protocol zou kunnen zijn dat de inzet van een SO door ieder van de drie belangrijke spelers (werkgever, werknemer en bedrijfsarts) in maatwerkregeling aangevraagd kan worden. Belangrijk is dat een indicatie en vraagstellingen met de primaire arts besproken zijn en door deze samen met het dossier aangeleverd worden aan de arts voorafgaand aan de SO. Dat betekent dat

alle partijen achter de uitvoering van de SO staan. Indien dit niet het geval is, is het beter om voor andere maatregelen te kiezen.

- Het lijkt ons raadzaam om een voorschrift over de doorlooptijd op te nemen in het protocol. De doorlooptijd is een belangrijk aspect. Daarentegen is de tijdverloop na het consult minder belangrijk aangezien er toch een gesprek met een primaire arts moet zijn en er dus feitelijk sprake is van een nieuw consult. Bij voorkeur wordt de betreffende persoon binnen 5 tot 10 werkdagen ingepland bij een arts.
- Wij pleiten voor een seniore bedrijfsarts zijn voor de SO, met naast een registratie aantoonbare aanvullende expertise, waardoor deze van alle betrokken partijen het vertrouwen wat betreft deskundigheid geniet.
- De bedrijfsarts krijgt de SO voorgelegd in de vorm van een verzoek en heeft het recht om de SO te weigeren, bijvoorbeeld bij een onvoldoende valide onderbouwing of vraagstelling.
- Voor het SO consult, voorbereiding en administratie is voldoende tijd beschikbaar. Wij adviseren een minimale tijdsbestek van een uur. Telefonische voorbespreking is facultatief.
- Na het consult wordt het advies besproken tussen beide artsen.
- Consult wordt aan de werkgever in rekening gebracht. Deze heeft de mogelijkheid om over de rekening vooraf met personeelsvertegenwoordiging afwijkende afspraken te maken.
- De begeleiding wordt verder in principe voortgezet door de primaire arts, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om hiervan af te wijken.

Concluderend kunnen wij stellen dat, mits zeer zorgvuldig toegepast en onder bepaalde voorwaarden, een SO kan bijdragen aan een betere bedrijfsgeneeskundige begeleiding. Er bestaat echter het risico van onduidelijkheid en verwarring waardoor dit middel een tegenovergesteld effect zou kunnen hebben dan de gewenste intenties. Voorwaarden zijn ten eerste een duidelijk protocol wanneer een SO wel/niet toe te passen. Ten tweede is het maken van duidelijke afspraken over de financiering van wezenlijk belang.

Een laatste punt is het thema van aanvullend onderzoek naar eventuele beroepsgerelateerdheid van de klachten of de mogelijke aanwezigheid van een beroepsziekte. Dergelijke kosten vallen deels onder de zorgverzekeringswet, alleen het arbeidshygiënische deel naar alle waarschijnlijkheid niet. Een alternatief zou kunnen zijn de gehele SO procedure te laten verzorgen door klinisch arbeidsgeneeskundigen die zich beperken tot medische diagnostiek en eventueel behandeling. Maar die geen uitspraken zullen doen over de mate van arbeidsongeschiktheid en inspanningsverplichtingen (dit behoort tot het domein van het DO). Door voor een klinisch arbeidsgeneeskundigen te kiezen die opereert in het zorgdomein wordt voorkomen dat SO een oneigenlijk concurrentie item wordt tussen arbodienstverleners. De begeleiding blijft dan ook primair bij de arbodienstverlener in eerste aanleg. Indien de uitslag van de SO dusdanig is dat het vertrouwen in de bedrijfsarts niet kan worden hersteld, wijst de arbodienstverlener een andere bedrijfsarts aan.

2. Arbocuratieve samenwerking

Wij onderschrijven de aanbevelingen om meer te doen via bijscholing aan curatieve artsen omtrent arbeidgerelateerde zorg en het belang van werken aan de gezondheid van de werknemer. Tijdens het SER advies traject hebben wij eerder geadviseerd de informatie uitwisseling tussen curatieve artsen en bedrijfsartsen aan een strenger regime onderhevig te

laten zijn. Immers veel misverstanden en iatrogeen verzuim komt voort uit een gebrekkige informatie overdracht en een ten aanzien van werk vaak niet effectieve of adequate behandeling. Een recent onderzoek van Ergatis onderschrijft dit.

Daarnaast is een anders vormgegeven rolverdeling tussen bedrijfsarts en huisarts, die minder vrijblijvend van aard is, raadzaam. Een informatieplicht voor de huisarts en specialist bij complex verzuim kan veel schade en verzuim voorkomen. Ervan uitgaande dat werken een mede behandel doelstelling is conform het nieuwste gezondheidsbegrip, legt aan de curatieve arts de verplichting om de bedrijfsarts adequaat te informeren. Door dit in richtlijnen vast te leggen wordt het een handelswijze die qua zorgvuldigheid ook tuchtrechtelijk toetsbaar is.

Overigens is in onze ogen het huidige convenant tussen NVAB en de beroepsvereniging van onder andere de huisartsen in dit opzicht te vrijblijvend. Nu moeten sociaal geneeskundigen vaak veel moeite doen om informatie te verkrijgen. In de praktijk komt deze informatie soms met veel vertraging en soms helemaal niet bij hen terecht. Dit is niet in het belang van de verzuimende medewerker.

Een vanuit VWS en SZW ondersteund initiatief op dit gebied aan NVAB en NHG lijkt ons de aangewezen weg.

3. Transparant en toetsbaar maken van de Maatwerk regeling

Sinds de tot de totstandkoming van de Nieuwe Arbowet van 2005 maakt Falke & Verbaan zich sterk voor de transparantie in de arbeidgerelateerde dienstverlening te bevorderen. Wij proberen de wijze waarop interne en externe arbodeskundigen worden ingezet inzichtelijk te maken voor organisaties die gebruik willen maken van de maatwerkregeling: organisaties die niet willen werken met gecertificeerde arbodienstverleners, maar zelfstandige arboprofessionals na overeenstemming hierover tussen directie en medezeggenschap.

Wij hebben hier een toolkit voor ontworpen die regelmatig wordt geactualiseerd. Delen van deze toolkit zijn overgedragen aan StecR. Wij verwachten dat deze zomer een werkwijzer wordt gepubliceerd met daarin een checklist verwerkt. In deze checklist staan alle afspraken die in kader van de Maatwerkregeling zijn gemaakt en waarover overeenstemming moet worden bereikt volgens de wettelijke kaders. In het belang van zowel de werknemer als werkgever is hiermee de Maatwerkregeling toetsbaar en transparant geworden. Een duidelijke werkwijzer die volledig in lijn is met de uitgangspunten van de Europese Kader Richtlijn zal de regeling ten goede komen.

Wij hopen met deze opmerkingen een constructieve bijdrage te leveren aan het wetsvoorstel voor een verbeterde arbowet.

Met vriendelijke groet,



Reijer Pille
Directeur Falke & Verbaan