

Reactie Bedrijfsartsengroep bv op Internetconsultatie “Wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit in verband met een second opinion en klachtenprocedure bij de bedrijfsarts”

Graag maken wij als directie van Bedrijfsartsengroep gebruik van deze internetconsultatie om onze opmerkingen op het ontwerpbesluit kenbaar te maken. Wij onderschrijven het uitgangspunt dat de Arbowet verbeterd kan worden om rol en positie van de bedrijfsarts te versterken zodat werkgever en werknemer de bedrijfsarts in kunnen schakelen als een onafhankelijk adviseur op het gebied van arbeid en gezondheid en zij een onafhankelijk advies krijgen wat niet ter discussie staat. Wij voorzien echter knelpunten bij de uitvoering van de second opinion zoals voorgesteld. Wij zullen deze knelpunten hieronder puntsgewijs bepreken.

Geen verbetering van kwaliteit

Wij verwachten nauwelijks effect op de ervaren kwaliteit van arbodienstverlening door een op deze manier geformaliseerde second opinion. Indien er sprake is van een gemis van vertrouwen in het advies van de bedrijfsarts, of van een vertrouwensbreuk tussen werknemer en bedrijfsarts, zal het inschakelen van een andere bedrijfsarts die door de eerste bedrijfsarts wordt aangewezen, geen oplossing bieden.

Onvoldoende onderscheid tussen Second Opinion en Deskundigen Oordeel

De voorgestelde procedure maakt onvoldoende duidelijk en begrenst onvoldoende in welke situaties een Second Opinion van een andere bedrijfsarts aan de orde is en wanneer gebruik gemaakt moet worden van de reeds bestaande mogelijkheid van een Deskundige Oordeel door het UWV. Het onderscheid lijkt goed beschreven maar is dat niet. Op blz. 6 in artikel 2.14d staat omschreven dat de Second Opinion kan gaan over een advies ten aanzien van de taken of de werkzaamheden die werknemer nog kan doen. Dat komt overeen met de vraag bij een Deskundigen Oordeel of een werknemer, die bijvoorbeeld weigert bepaalde taken of werkzaamheden uit te voeren, zich houdt aan de re-integratie verplichting. Wij voorzien dat medewerkers zullen gaan kiezen: eerst een Second Opinion bij een andere bedrijfsarts, die voor de werknemer drempelloos want gratis is, en bij een ongewenst advies alsnog een Deskundigen Oordeel tegen betaling bij het UWV. Dit veroorzaakt vertraging en inefficiëntie.

Kennisverlies over organisatie

Werkgever kan in praktijk te maken krijgen met meerdere bedrijfsartsen van verschillende organisaties, waardoor kennis over het bedrijf en daarmee kennis over gezondheid in relatie tot arbeid binnen het bedrijf en de aanwezige gezondheidsrisico's versnipperd.

Vertraging en kostenverhoging van re-integratie

De doorlooptijd van een second opinion kan door de voorgestelde procedure onnodig lang gaan duren, met mogelijk een vertraging van de re-integratie ten gevolge. Wij schatten in dat de

doorlooptijd snel 3 tot 6 weken zal worden. Dit heeft zowel voor werkgever als voor werknemer ongewenste consequenties. Naast de vertraging is er ook nog het kostenaspect. De kosten van de second opinion komen voor rekening van de werkgever. Zoals in het voorgaande punt uitgeschreven kent het proces meerdere handelingen en contactmomenten. Dit zal kosten verhogend gaan werken voor werkgevers zonder dat dit bijdraagt aan een verbetering van de arbeidsomstandigheden of de arbeidsverhoudingen. Voor werknemer is er, zeker daar waar mogelijk ziekte winst speelt, geen drempel om de mening van een andere bedrijfsarts te vragen onder het motto: "baat het niet, dan schaadt het niet". Het aantal aanvragen voor een Second Opinion kan daarmee hoger uitvallen dan nu geschat. Het UWV brengt niet voor niets voor een Deskundige Oordeel aangevraagd door werknemer kosten in rekening. Dit punt zou u kunnen ondervangen door de werknemer dezelfde bijdrage als voor een Deskundigen Oordeel bij het UWV te laten betalen aan de werkgever.

Polarisatie voorkomen door vaste waarnemer in te schakelen

De werknemer mag ook zelf een Second Opinion bedrijfsarts aanwijzen. Dit geeft het risico op ongewenst shopgedrag, polarisatie en partijdigheid. Wij zien de eerste signalen hiervoor in de markt reeds ontstaan. Hierdoor wordt een goede oplossing van een werkprobleem eerder verhinderd dan bevordert .

Wij onderschrijven, in het kader van preventietaken en de verzuimbegeleiding het belang van een goede adviesrelatie tussen bedrijfsarts en werknemer, maar ook tussen bedrijfsarts en werkgever. Ons inzien dient dan ook tijdens de verzuimbegeleiding de adviesrelatie tussen bedrijfsarts, werkgever en werknemer regelmatig aan de orde gesteld te worden, waarbij knelpunten samen opgelost worden. Daar waar er geen gezamenlijke oplossing gevonden wordt en de bedrijfsarts hierin een factor is, kan de verzuimbegeleiding over gedragen worden aan een collega bedrijfsarts die bij voorkeur ook al bekend is met het bedrijf, bijvoorbeeld de vaste waarnemer. In de praktijk gebeurt dit nu al regelmatig naar tevredenheid van alle partijen. Een second opinion door een vaste waarnemer uit de eigen organisatie sluit aan bij de huidige praktijk en geeft de minste uitvoeringsproblemen. Dit zien wij als de meest voor de hand liggende oplossing om de Second Opinion te organiseren.

Vergelijking met reguliere zorg gaat niet op vanwege dubbele klantrelatie

De procedure rondom Second Opinion in de bedrijfsgezondheidszorg gelijk stellen met die in de reguliere sector is niet haalbaar, omdat er in de reguliere sector uitsluitend sprake is van een advies relatie tussen patiënt en arts-specialist: een enkelvoudige klantrelatie. Binnen de bedrijfsgezondheidszorg treft het advies van de bedrijfsarts zowel de belangen van de werknemer als die van werkgever: een dubbele klantrelatie. Op het moment dat werknemer volledige vrijheid heeft in het kiezen van een eigen Second Opinion bedrijfsarts , zal het advies dat gegeven wordt door deze bedrijfsarts mogelijk niet het vertrouwen van werkgever hebben, waardoor deze niet gemotiveerd is om aan dit advies mee te werken. Dit leidt tot eerder genoemde polarisatie. Indien er klachten zijn over de handelswijze of onafhankelijkheid van de bedrijfsarts kan dit in een goede klachtenprocedure waarbij hoor en wederhoor wordt toegepast, ondervangen worden. Daarnaast bestaat er in het uiterste geval ook nog altijd de mogelijkheid van een tuchtrechtelijke of civiele procedure.

In het vertrouwen dat u onze argumenten meeweegt om tot een kansrijke aanpassing van de Arbowet te komen,

Met vriendelijke groet,

directie van Bedrijfsartsengroep :

H.Recourt, bedrijfsarts

K.Geelen, bedrijfsarts

D.Tummers-Nijssen, bedrijfsarts