

***Second opinion bij onenigheid over arbeidsongeschiktheid:
ervaringen in de praktijk***

auteur(s):
R. van Amstel
F. Marcelissen

datum:
december 1998

TNO rapport:
1070003

TNO ARBEID
BIBLIOTHEEK
POSTBUS 718
2130 AS HOOFDDORP
TEL. 023-5549 468

© TNO Arbeid
Niets uit deze uitgave mag worden
verveelvoudigd of openbaar gemaakt
door middel van druk, fotokopie, microfilm
of op welke andere wijze dan ook, zonder
voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp
Tel. 023 554 93 93
Fax 023 554 93 94



Inhoudsopgave

Woord vooraf

Leeswijzer

Korte weergave van het rapport en de conclusies

1	Inleiding	11
1.1	Achtergrondinformatie over de regeling voor een second opinion	11
1.2	Het gebruik in de praktijk	14
1.3	Doel van het onderzoek onder werknemers, werkgevers en arbodiensten	18
1.4	Opzet en uitvoering	20
1.5	Generaliseerbaarheid van de gegevens	21

DEEL 1 Het onderzoek onder de werknemers

2	Opzet en uitvoering	27
2.1	Inleiding	27
2.2	Het veldwerk voor de eerste ronde	27
2.3	Het veldwerk voor de tweede ronde	28
3	Resultaten eerste ronde	31
3.1	Hoe vaak is er onenigheid	31
3.2	Wie wel en wie niet	33
3.3	Hoe wordt het opgelost	34
4	Resultaten tweede ronde	39
4.1	De onderzoeksgroep	39
4.2	Aard van de meningsverschillen	44
4.3	Het zoeken naar een oplossing	45
4.3.1	Ervaringen met de second opinion-regeling	46
4.4	Hoe is het uiteindelijk opgelost?	47
4.5	Oordeel over de second opinion-regeling	51
5	Samenvatting onderzoek onder de werknemers	55

DEEL 2 Het onderzoek onder de werkgevers

6	Opzet en uitvoering	63
6.1	Inleiding	63
6.2	Het veldwerk voor de eerste ronde	63
6.3	Het veldwerk voor de tweede ronde	64
7	Resultaten eerste ronde: weigering tot loondoorbetaling	67
7.1	Hoe vaak is er onenigheid	67
7.2	Bij welke bedrijven doet onenigheid zich voor?	69
8	Resultaten tweede ronde: meer gegevens over het proces bij onenigheid over werkhervatting	73
8.1	Inleiding	73
8.2	Wanneer werd wel, en wanneer werd geen second opinion aangevraagd bij weigering van loondoorbetaling	74
8.2.1	De ervaringen wanneer een second opinion werd aangevraagd	78
8.3	Oplossing van het conflict	79
8.4	Second opinion bij ziek doorwerken	80
8.5	Oordeel over de second opinion-regeling	81
9	Samenvatting onderzoek onder de werkgevers	83

DEEL 3 Het onderzoek onder de arbodiensten

10	Opzet en uitvoering	89
10.1	Inleiding	89
10.2	Het veldwerk voor de eerste ronde	89
10.3	Het veldwerk voor de tweede ronde	90
11	Resultaten eerste ronde	91
11.1	Hoe vaak is er onenigheid	91
11.2	Wel of geen eigen interne regeling	92
12	Resultaten tweede ronde	95
12.1	Aard van de meningsverschillen en het zoeken naar een oplossing	95
12.2	Afspraken binnen de dienst over meningsverschillen	98
12.2.1	Ervaringen met de eigen interne regeling	100
12.3	Ervaringen met de second opinion-regeling	102
12.4	Oordeel over het instrument	105
13	Samenvatting onderzoek onder de arbodiensten	109

Bijlagen

- Bijlage 1 Adviezen Lisv inzake het deskundigenoordeel
- Bijlage 2 Korte samenvatting van de eerste ervaringen bij de UVT's met de regeling
- Bijlage 3 Methode van onderzoek en steekproeftrekking voor de NIPO Capibus
- Bijlage 4 Inspectie onderzoeksgroep werknemers
- Bijlage 5 Inspectie onderzoeksgroep werkgevers
- Bijlage 6 Overzicht vragenset voor de eerste ronde onder de werknemers en de
introduktiebrieven bij het veldwerk
- Bijlage 7 Vergelijkingstabellen werknemers
- Bijlage 8 Vergelijkingstabellen werkgevers
- Bijlage 9 Introductiebrief voor de arbodiensten

Woord vooraf

In dit rapport wordt verslag gedaan van een onderzoek naar de ervaringen in de praktijk wanneer er na een ziekmelding tussen werknemer en werkgever een meningsverschil ontstaat over het moment waarop men weer in staat is om te werken.

Doel van dit onderzoek is inzicht te krijgen in hoe een dergelijk meningsverschil gewoonlijk wordt opgelost, in hoeverre hierbij de Uitvoeringsinstelling (UVI) wordt ingeschakeld voor een second opinion en in hoeverre deze mogelijkheid door de betrokken partijen wordt ervaren als een efficiënte wijze om een geschil over de arbeidsgeschiktheid te beslechten.

Om dit inzicht te verkrijgen is het onderzoek gehouden onder alle betrokkenen. Dat wil zeggen, in 1996 zijn de UVI's benaderd bij wie de afgelopen jaren een second opinion kon worden aangevraagd. In 1997 is het onderzoek vervolgd met interviews onder werknemers, werkgevers en arbodiensten.

Het onderzoek is uitgevoerd door ondergetekenden van NIA TNO, met onmisbare hulp van onze collega's S. Andriessen, M. de Feyter, M. Bouman en M. Frese.

Voor de interviews onder werknemers en werkgevers kon dankbaar een beroep worden gedaan op het enquêteurscorps van het NIPO respectievelijk Survey Data.

Een belangrijke bijdrage aan het onderzoek hebben tevens de volgende personen geleverd: H. Bruinsma, W. Buikema, A. van Hussen, H. de Jonge, E. Mateman, C. Meus, I. Speller, B. Schraven en H. v.d. Stelt. Elk vanuit hun eigen deskundigheid en betrokkenheid met het onderwerp, vormden zij voor ons een essentieel kritisch klankbord bij met name het opstellen van de rapportage.

Alle personen die aan dit onderzoek hebben meegewerkt, in het bijzonder de respondenten die de interviewers zo welwillend te woord stonden en openhartig over hun ervaringen hebben verteld met het zoeken naar een oplossing voor hun geschil over het arbeidsgeschikt zijn, willen wij graag op deze plaats voor hun medewerking bedanken.

Renée van Amstel
Frans Marcelissen

Leeswijzer

In deze leeswijzer wordt aangegeven hoe de rapportage is opgebouwd en in welke hoofdstukken u derhalve datgene kunt vinden wat u het meest interesseert.

In *hoofdstuk 1* wordt achtergrondinformatie gegeven over het doel van het onderzoek, de opzet en de wijze van uitvoering. Eveneens worden hierin het doel en de inhoud van de regeling voor een second opinion bij de UVI's nader toegelicht, alsmede de belangrijkste resultaten weergegeven van het onderzoek naar hun ervaringen met deze regeling. In dit hoofdstuk wordt tevens nader ingegaan op de generaliseerbaarheid van de gegevens uit de onderzoeken onder werknemers, werkgevers en arbodiensten.

Daarna wordt van alle drie apart verslag gedaan.

In *deel 1 (de hoofdstukken 2 tot en met 5)* komen uitgebreid de resultaten aan bod van het onderzoek onder werknemers. Hoe vaak hebben zij onenigheid met hun werkgever en/of de arts bij de arbodienst over het (wel of niet) in staat zijn om weer te gaan werken, wanneer ontstaat zo een meningsverschil, hoe wordt het opgelost, in hoeverre wordt daarbij een second opinion aangevraagd bij de UVI en wat zijn de ervaringen daarmee, wat vindt men van deze mogelijkheid, e.d.

In *deel 2 (de hoofdstukken 6 tot en met 9)* wordt op eenzelfde wijze verslag gedaan van het onderzoek onder werkgevers.

In *deel 3 (de hoofdstukken 10 tot en met 13)* worden de resultaten van het onderzoek onder de arbodiensten weergegeven. Hierbij wordt min of meer hetzelfde stramien gevolgd als bij de beschrijving van het onderzoek onder werknemers en werkgevers, met dien verstande dat tevens nog uitgebreid stil wordt gestaan bij de eigen interne regelingen die arbodiensten hebben voor dergelijke meningsverschillen. Wie hebben dat en wat zijn de ervaringen daarmee?

In het samenvattend hoofdstuk worden aan de hand van de onderzoeksvragen de belangrijkste resultaten van het onderzoek op een rij gezet en de conclusies die hieraan kunnen worden verbonden. Terwille van de lezer die snel een overzicht wil hebben van deze belangrijkste bevindingen, is dit hoofdstuk voorin het rapport opgenomen.

Korte weergave van het rapport en de conclusies

1. Inleiding

In het kader van de doelsubsidie heeft NIA TNO voor het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) een onderzoek uitgevoerd naar hoe er in de praktijk wordt omgegaan met een meningsverschil over de arbeidsgeschiktheid van een werknemer. In het bijzonder is hierbij gekeken naar het gebruik van en de ervaringen met de regeling bij de Uitvoeringsinstellingen (UVI's) voor een zogenoemde second opinion.

Alvorens in te gaan op de belangrijkste resultaten, wordt onderstaand kort de achtergrond en het doel van het onderzoek weergegeven en de opzet en uitvoering nader toegelicht.

1a. Achtergrond en doel van het onderzoek

Met de invoering van de wet Terugdringing Ziekteverzuim (TZ) op 1 januari 1994, werd de werkgever verplicht de werknemer bij ziekte gedurende de eerste twee/zes weken ten minste 70% van het loon door te betalen. Per 1 maart 1996 is via de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsplicht bij Ziekte (Wulbz) die periode voor de werkgever van loondoorbetaling uitgebreid naar 52 weken (dus thans het gehele eerste ziektejaar).

Bij de behandeling van de wet TZ is op nadrukkelijk verzoek van de Tweede Kamer een regeling getroffen in geval er tijdens de periode 'eigen risico' voor de werkgever, een conflict ontstaat tussen werkgever en werknemer over de ongeschiktheid tot werken. Voor werknemer en werkgever werd er de mogelijkheid gecreëerd om, indien men dat wenste, de UVI te vragen om een tweede beoordeling.

Voordat deze regeling voor een second opinion^a van de UVI werd ingevoerd, waren er schattingen gemaakt over het te verwachten aantal aanvragen. Uit de eerste gegevens van de UVI's over de periode april tot oktober 1994 bleek het aantal aangevraagde second opinions echter ver achter te blijven bij deze verwachtingen. In plaats van duizenden aanvragen bedroeg het aantal slechts enkele honderden. Deze gegevens vormden de aanleiding tot onderhavig onderzoek.

^a Overigens wordt in beide wetten de term 'second opinion' niet gebruikt. In TZ wordt gesproken over een 'onderzoek en een oordeel over het bestaan van de ongeschiktheid tot werken' en in Wulbz over 'een oordeel door een deskundige'. Aangezien tot op heden de term 'second opinion' velen het meest bekend in de oren klinkt, wordt in deze rapportage voornamelijk deze term gebruikt.

Gestart werd in 1996 met een onderzoek bij de vier UVI's bij wie de afgelopen jaren een second opinion kon worden aangevraagd (het GAK, het GUO, Cadans en het SFB)^b. Deze studie had als doelstelling een completer beeld te verkrijgen van het aantal aanvragen sinds 1994, en moest daarnaast een eerste inzicht in het functioneren van de regeling en in mogelijke knelpunten opleveren.

Het onderzoek is in 1997 vervolgd met een onderzoek onder werknemers, werkgevers en arbodiensten, om zowel kwantitatief als kwalitatief meer zicht te krijgen op hoe in de praktijk door hen wordt omgegaan met verschillen van mening rond werkhervatting, in hoeverre hierbij gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid bij de UVI's voor een second opinion en of dit instrument in de praktijk voldoet.

1b. Opzet en uitvoering

De onderzoeken onder werknemers, werkgevers en arbodiensten zijn in twee ronden uitgevoerd. Een eerste ronde waarin via een grote landelijk representatieve groep respondenten kwantitatieve gegevens zijn verzameld over hoe vaak een meningsverschil over de arbeidsongeschiktheid van een werknemer voorkomt en hoe dit in de regel wordt opgelost. Voor het onderzoek onder werknemers en werkgevers is hiervoor aangesloten bij reeds lopend ander onderzoek dat bij deze groepen wordt uitgevoerd door het NIPO respectievelijk IVA Tilburg. Voor het onderzoek onder arbodiensten zijn door NIA TNO zelf alle diensten benaderd die op het moment van onderzoek gecertificeerd waren.

Daarna volgde bij elk nog een tweede ronde waarin via uitgebreide telefonische vervolginterviews (met 78 werknemers, 84 werkgevers en 39 arbodiensten) meer kwalitatief inzicht is verkregen in het omgaan met een meningsverschil over werkhervatting en in de ervaringen met de second opinion-regeling.

1c. Generaliseerbaarheid van de gegevens

De weergegeven percentages die afkomstig zijn uit de eerste ronde van het onderzoek onder werknemers, werkgevers en arbodiensten mogen gegeneraliseerd worden: bij de werknemers en arbodiensten echter met de kanttekening 'voor de groep waarop zij betrekking hebben'^c.

Bij de gegevens uit de vervolginterviews is enige voorzichtigheid geboden gezien de aantallen waarom het gaat, zeker wanneer binnen deze groepen nog bepaalde subgroepen worden onderscheiden.

^b Van deze voorstudie verscheen begin 1997 de rapportage: R.J. van Amstel en S. Andriessen, 'Second opinion bij de uitvoeringsinstellingen: de eerste ervaringen', NIA TNO, Amsterdam, april 1997.

^c zie verder hoofdstuk 1, paragraaf 1.5 en noot 4.

2. Samenvatting van de onderzoeksresultaten

Aan de hand van de onderzoeksvragen worden onderstaand de gegevens uit de onderzoeken samengevat.

2a. *Hoe vaak bestaat er na een ziekmelding onenigheid tussen werknemer en werkgever en/of de bedrijfsarts over het al dan niet in staat zijn om het werk te hervatten en hoe vaak ontstaat een dergelijk meningsverschil tijdens de periode dat de werkgever nog het loon moet doorbetalen?*

Uit de eerste ronde van het onderzoek onder de werknemers blijkt dat van de betrokken werknemers (na 1 januari 1994 in loondienst werkzaam geweest bij een bedrijf of instelling) er jaarlijks bij gemiddeld nog geen 1% sprake is geweest van onenigheid met de werkgever of de bedrijfsarts over de arbeidsgeschiktheid tijdens de periode 'eigen risico' voor de werkgever.

Als er zich een dergelijk meningsverschil voordoet dan blijkt het niet vaker voor te komen bij een bepaalde verzuimduur (dus niet bijvoorbeeld voornamelijk bij een verzuim van minder dan een week, minder dan 2 weken, e.d.), maar daarentegen wel vaker bij jongere dan bij oudere werknemers, bij lagere dan bij hogere employéés en bij werknemers die zich meerdere jaren wel eens een keer hebben ziekgemeld.

Uit de eerste ronde onder de werkgevers komt tevens nog de indicatie dat het relatief weinig voorkomt dat er dan sprake is van een zodanig conflict dat de werkgever ook de loondoorbetaling weigert. In 1995 was 4% van de werkgevers in Nederland hiertoe wel eens een keer overgegaan, in 1996 ongeveer 2%.

Dit beeld wordt ondersteund door de gegevens uit de vervolginterviews bij 78 werknemers die allen een meningsverschil hadden gehad over het moment van werkhervatting tijdens de periode 'eigen risico' van hun werkgever. Bij nog geen 8% van deze werknemers heeft de werkgever toen geweigerd het loon door te betalen.

Over de rol van de werkgever bij dergelijke meningsverschillen komt via de 39 arbodiensten die aan de tweede ronde van het onderzoek meededen, tevens nog het volgende naar voren. Op de vraag of bij dit soort meningsverschillen de houding van de werkgever een rol speelt, bijvoorbeeld door druk op de bedrijfsarts uit te oefenen om zieken weer zo snel mogelijk terug te sturen naar het werk, erkennen de meeste diensten dat hiervan wel sprake is. Veelal wordt hieraan echter direct toegevoegd dat de dienst hierin een eigen verantwoordelijkheid heeft en dat het voor hun oordeel niet de doorslag geeft. *'Werkgevers proberen het soms wel, maar daar houden we geen rekening mee.'*

2b. Hoe wordt een dergelijk meningsverschil opgelost en hoe vaak wordt hierbij de UVI ingeschakeld voor een second opinion (respectievelijk hoe vaak besluiten werkgevers of werknemers ondanks hun meningsverschil om géén second opinion aan te vragen, welke redenen hebben ze daar voor en hoe wordt het meningsverschil dan opgelost)?

Wanneer een dergelijk meningsverschil ontstaat tijdens de periode dat de werkgever nog het loon moet doorbetalen, dan kunnen werknemer en/of werkgever bij het zoeken naar een oplossing zo nodig de UVI inschakelen voor een second opinion. Uit de eerste ronde van het onderzoek onder de werknemers komt naar voren dat bij 18% van degenen bij wie van deze mogelijkheid gebruik had kunnen worden gemaakt ook inderdaad de UVI is ingeschakeld voor een second opinion (13% had dit zelf aangevraagd en bij 5% had de werkgever het verzoek hiertoe ingediend). Uit de vervolginterviews met een aantal van hen waren de meest genoemde redenen waarom de UVI was ingeschakeld: om van een onafhankelijke instantie te horen te krijgen wat die ervan vond, om snel uitsluitsel te krijgen wie nu gelijk had, en/of de hoop dat beide partijen zich dan bij de uitslag zouden neerleggen en het conflict zou zijn opgelost.

Bij het merendeel (82%) van de betrokken werknemers uit deze eerste ronde is bij het zoeken naar een oplossing voor het meningsverschil dus niét de UVI ingeschakeld. Onbekendheid met deze regeling blijkt bij circa 1 op de 5 werknemers een rol te hebben gespeeld. Bij 12% van de werknemers had het daarentegen vooral te maken met het feit dat men geen problemen met de werkgever wilde maken, bij 3% uit angst voor ontslag en 4% geeft aan dat men geen second opinion bij de UVI heeft aangevraagd omdat de arbodienst over een eigen procedure beschikte. De overigen brengen voornamelijk andere redenen naar voren zoals: *'het kon onderling/anders worden opgelost', 'teveel moeite', 'er was geen discussie mogelijk en ik heb me maar neergelegd bij wat de werkgever wilde', 'het interesseerde me allemaal niet meer', e.d.*

Bij circa de helft van deze werknemers werd er een compromis bereikt of een soort van compromis (bijvoorbeeld: *'pas toen mijn arts zei dat ik kon gaan werken ben ik weer begonnen en niet eerder'*), circa 1 op de 3 is toch maar aan het werk gegaan op het tijdstip dat werd verlangd, 5% heeft ontslag genomen en circa 1 op de 10 heeft ontslag gekregen. Bij de overigen speelde het meningsverschil nog toen het interview werd gehouden en kon men derhalve nog niet aangegeven hoe het uiteindelijk zou worden opgelost

In dit verband is tevens nog nagegaan of degenen bij wie het meningsverschil is voorgelegd aan een deskundige bij de UVI, tot een specifieke groep werknemers behoren (zoals in de voorstudie door de gesprekspartners bij de UVI's werd verondersteld). Bij deze vergelijking, waarbij gegevens in beschouwing zijn genomen zoals functieniveau, bedrijfstak, aard van het dienstverband, e.d., komt bij geen enkel punt een significant, dus niet op toeval berustend, verschil naar voren. De reden waarom er wel of geen second opinion bij de UVI wordt aangevraagd lijkt

derhalve niet te kunnen worden toegeschreven aan bepaalde achtergrondkenmerken van de betrokken werknemers, maar te moeten worden gezocht in de argumenten die de respondenten hierover zelf naar voren brengen (niet weten dat die mogelijkheid er is, geen problemen willen maken met de werkgever, de kwestie daarvoor niet relevant genoeg vinden, via andere wegen het probleem al kunnen oplossen, e.d.).

2c. Hoe vaak wordt het meningsverschil opgelost door bemiddeling van de arbodienst (bijvoorbeeld via een eigen interne second opinion-procedure)?

Bij de eerste ronde van het onderzoek gaf 4% van de werknemers aan dat zij geen second opinion bij de UVI hadden aangevraagd omdat de arbodienst over een eigen procedure beschikte. Niet bekend is echter of die procedure als een eigen interne second opinion-regeling moet worden gezien. Via de interviews bij de arbodiensten komt namelijk naar voren dat weliswaar het merendeel van deze diensten intern afspraken heeft over hoe te handelen bij meningsverschillen - waarbij het er meestal op neer komt dat men dan een collega-arts er nog eens naar laat kijken -, maar dat slechts bij circa een kwart deze afspraken ook als een eigen interne second opinion-regeling wordt beschouwd.

Uit de tweede onderzoeksrunde onder 78 werknemers komt over een eventuele bemiddeling van de arbodienst het volgende naar voren. Bij degenen bij wie niet de UVI is ingeschakeld voor een second opinion, heeft éénderde ook geen hulp van iemand anders gekregen of gezocht; bij tweederde heeft daarentegen wel nog een ander geprobeerd te bemiddelen. Relatief vaak worden in dit verband genoemd de huisarts (door circa 22%), de arbodienst (bij circa 17% heeft die onder meer een bemiddelende rol gespeeld), iemand vanuit het bedrijf (eveneens door 17% genoemd) of bijvoorbeeld een jurist of de vakbond. Verder blijkt dat circa 1 op de 6 van de werknemers die aan de tweede ronde van het onderzoek meededen, te maken had met een arbodienst die over een eigen interne second opinion-regeling beschikte, maar dat bij geen van deze werknemers hiervan gebruik was gemaakt om uit het meningsverschil te komen.

Uit de vervolginterviews bij de arbodiensten die melden dat zij over een eigen interne regeling beschikken komt over het gebruik hiervan het volgende naar voren. Bij de meeste is de inschatting dat er gemiddeld genomen jaarlijks per bedrijfsarts niet meer dan 2 keer een beroep op wordt gedaan.

Tegen de achtergrond van deze gegevens lijkt het er derhalve op dat het percentage van 4% uit de eerste ronde onder de werknemers omtrent bemiddeling van de arbodienst, niet mag worden opgevat als dat 4% van de meningsverschillen is opgelost via een eigen interne second opinion-procedure bij de arbodienst. Van bemiddeling van de arbodienst via een eigen interne second opinion-regeling zal bij een lager percentage sprake zijn geweest.

2d. Hoe vaak treden er in het proces van het zoeken naar een oplossing problemen op en welke?

Een indicatie over het optreden van problemen bij het zoeken naar een oplossing is voornamelijk via de tweede onderzoeksronde verkregen.

Uit de vervolginterviews met de werknemers komt hierover het volgende beeld naar voren. Circa 20% van de 78 werknemers is tevreden over hoe het meningsverschil is aangepakt, bijna 60% is hierover echter niet tevreden en de overige respondenten zijn er slechts gedeeltelijk over te spreken. (Hoewel bij verdere uitsplitsing de aantallen waarop de percentages zijn gebaseerd niet groot zijn, valt het desalniettemin op dat degenen waarbij gebruik is gemaakt van de second opinion-regeling meer te spreken zijn over deze wijze van aanpak dan degenen die hierop geen beroep hebben gedaan om uit het meningsverschil te komen.)

Over de uiteindelijke oplossing zijn de respondenten wat beter te spreken: 45% is hierover tevreden. (Ook in dit geval valt het op dat degenen bij wie via de second opinion-regeling is getracht om uit het meningsverschil te komen beter te spreken zijn over de uiteindelijke oplossing dan degenen die hierop geen beroep hebben gedaan.)

Uit de toelichtingen die worden gegeven waarom men vindt dat het anders had moeten worden aangepakt respectievelijk opgelost, komt vooral het beeld naar voren dat betrokkenen zich door hun werkgever niet correct behandeld voelen of het gevoel hebben dat er niet serieus naar hen is geluisterd.

De gegevens uit het onderzoek onder de werkgevers hebben alleen betrekking op meningsverschillen met een werknemer bij wie zij toen als werkgever de loondoorbetaling tijdelijk hebben stopgezet. Over hoe dit meningsverschil verder is opgepakt en opgelost is circa 40% gedeeltelijk of niet tevreden (waarbij in dit geval nauwelijks verschillen naar voren komen tussen degenen die hierbij toen wel of niet te maken hebben gehad met een second opinion van de UVI). De ontevredenheid bij degenen die met een second opinion te maken hebben gehad, heeft veelal betrekking op de wijze waarop het probleem door de UVI was opgepakt en afgehandeld. De problemen die de andere werkgevers hebben ervaren lopen daarentegen zeer uiteen en zijn ook zeer verschillend van aard (variërend van *'het was het uiterste middel, betrokkene had zelf het werk moeten hervatten'* tot *'er hadden hardere maatregelen genomen moeten (kunnen) worden'*).

Bij de arbodiensten is niet expliciet aan de hand van een specifiek geval gevraagd naar hoe zij vinden dat het is aangepakt en opgelost. Uit de vervolginterviews bij de arbodiensten komt het beeld naar voren dat hun ervaringen met het zoeken naar een oplossing voor dergelijke meningsverschillen in het algemeen vrij positief zijn: aangegeven wordt dat bedrijfsarts en werknemer of werkgever via een of meer gesprekken meestal wel onderling het geschil kunnen oplossen. Als men al problemen hierbij ervaart, dan lijkt het voornamelijk bij situaties dat er

alsnog een second opinion wordt aangevraagd en door de UVI de mening van de bedrijfsarts niet wordt bevestigd dat de betrokken werknemer weer arbeidsgeschikt is.

2e. Wat zijn de praktijkervaringen met de second opinion-regeling en in hoeverre heeft het het conflict afdoende opgelost?

De werknemers

Onder vraag 2b is al aangestipt dat uit de eerste ronde van het onderzoek onder werknemers die een meningsverschil hadden over het moment van werkhervatting bleek dat bij 18% de UVI werd ingeschakeld voor een second opinion. In ruim de helft van deze gevallen werd de werknemer in het gelijk gesteld, ongeveer 1 op de 5 keer de werkgever en de overige respondenten geven aan dat het 'anders' is gegaan. Als toelichting wordt bijvoorbeeld gegeven dat er tussen beiden een oplossing is gevonden, dat er een afspraak is gemaakt over de dag dat men weer zou beginnen, dat er een herkeuring heeft plaatsgevonden, dat men ontslag heeft genomen of dat de uitslag nog niet bekend is. Slechts in een paar gevallen blijkt er na de uitslag van de second opinion nog een vervolprocedure te zijn gestart bij de rechter.

Via de vervolginterviews met 19 van hen komt verder nog het volgende naar voren over hoe de procedure is ervaren die hiervoor bij de UVI moest worden doorlopen: het merendeel vindt dat alles naar wens is verlopen; slechts 3 respondenten zijn hierover minder te spreken (*'die arts speelde onder één hoedje met het bedrijf', 'je voelt je in het nauw gedreven tussen instanties met veel macht', 'ik moest meteen weer gaan werken'*).

De werkgevers

Via het onderzoek onder de werkgevers is alleen een beeld verkregen van hun ervaringen met de second opinion-regeling wanneer hierop een beroep werd gedaan voor een meningsverschil waarbij zij de loondoorbetaling hadden geweigerd. De gegevens uit de vervolginterviews met werkgevers laten wellicht daardoor een geheel ander beeld zien dan via het onderzoek onder de werknemers is geschetst. (Bij de 19 geïnterviewde werknemers waarbij een beroep was gedaan op de second opinion-regeling, was van stopzetten van de loondoorbetaling slechts in één geval sprake.)

Van de (37) werkgevers die in dit geval te maken hebben gehad met een second opinion van de UVI, heeft bijna 70% van de UVI gelijk gekregen en bij circa 20% de werknemer. In ongeveer 1 op de 5 gevallen is het geschil daarna nog voorgelegd aan de rechter.

De vraag hoe zij als werkgever de procedure hebben ervaren die hiervoor bij de UVI moest worden doorlopen is alleen gesteld aan de (10) werkgevers die zelf de second opinion hadden aangevraagd. Bijna de helft brengt naar voren dat zij hierover niet zo tevreden waren (waaronder niet alleen degenen die ongelijk hadden gekregen). Het kritiekpunt was bij hen vooral dat het allemaal te lang duurde.

De arbodiensten

Bij de arbodiensten kon veelal alleen maar een globale indruk worden gegeven van hun ervaringen met de regeling. Bij bijna de helft van de diensten wordt ingeschat dat in meer dan de helft van de gevallen de first opinion van hun bedrijfsarts door de UVI is bevestigd. De andere geven aan dat dit in minder dan de helft van de second opinions het geval is geweest (waaronder circa 15% waarbij wordt ingeschat dat de UVI in nog niet een kwart van de gevallen het oordeel van hun bedrijfsartsen heeft bevestigd).

Over de ervaringen met de procedure die bij de UVI wordt gevolgd, brengen de gesprekspartners bij de diensten vrijwel allemaal hetzelfde naar voren. Er wordt veel kritiek geuit op het feit dat zij als één van de betrokken partijen zelden tot nooit door de UVI gehoord worden in het onderzoek, alsmede niet geïnformeerd worden over de uitslag.

2f. Hoe kijken de betrokken partijen aan tegen de mogelijkheid een second opinion aan te vragen bij de UVI?

Aan de werknemers, werkgevers en arbodiensten zijn in de vervol ginterviews hierover dezelfde vragen voorgelegd. Aan de hand hiervan kan allereerst het volgende overzicht worden gegeven:

Tabel 1 Oordeel van de werknemers, werkgevers en arbodiensten over de second opinion-regeling bij de UVI's

MEE EENS met de uitspraak:	werknemers (n = 78) %	werkgevers (n = 84) %	arbodiensten (n = 32) %
. je krijgt hiermee een onpartijdig oordeel.	78	77	63
. het is een procedure waarbij je SNEL uitsluitel krijgt.	64	67	69
. het beschermt een werknemer tegen te lichtvaardige oordelen over het al of niet weer kunnen werken.	83	74	75
. het biedt een werkgever de mogelijkheid om na te laten gaan of er niet onterecht wordt verzuimd of dat er weer te vroeg aan het werk wordt gegaan.	83	74	66
. een second opinion aanvragen bij de UVI is een minder hoge drempel dan de rechter inschakelen voor een oordeel.	86	94	80
. het ontlast de rechterlijke macht omdat hiermee een aantal rechtszaken zal kunnen worden voorkomen.	86	84	77
. het ontlast de rechterlijke macht omdat, mocht er alsnog een civiele procedure worden gestart, er dan al een onafhankelijk onderzoek beschikbaar is.	86	89	57

Over het algemeen wordt de regeling door alle drie partijen (zeer) positief beoordeeld, waarbij vooral door de betrokkenen de mogelijkheid van een externe toets wordt benadrukt. Als er kritiek wordt geuit, dan richt die zich voornamelijk op de uitvoering. Zo is men niet altijd overtuigd van de onpartijdigheid. Vanuit de arbodiensten is men hieromtrent het meest duidelijk: als zij als één van de betrokken partijen voor de oordeelsvorming niet gehoord worden, dan kan het oordeel per definitie niet onpartijdig zijn (*'want het is dan alleen maar gebaseerd op het verhaal van één van de partijen'*). En verder vindt circa éénderde van alle betrokkenen de procedure soms toch nog te lang duren. Dit punt is overigens ook in de voorstudie bij de UVI's door henzelf reeds aangestipt: hoewel zij de kracht van het instrument vinden de snelheid waarmee een en ander moet worden afgerond (uiterlijk binnen twee weken moet de uitslag bekend zijn), blijkt in de praktijk dat het voor hen soms lastig is om die afgesproken termijn ook daadwerkelijk te halen.

2g. Wat is de effectiviteit van het wettelijk instrument (afgezet tegen de doelstellingen vanuit de Wulbz) en hoe is het verloop van de procedure: tegen welke eventuele problemen loopt men aan en welke wensen voor verbeteringen leven er bij de betrokkenen op dit terrein?

Wanneer van de regeling bij de UVI's gebruik wordt gemaakt, dan legt men zich vrijwel altijd bij de uitslag neer. Zeer zelden wordt daarna nog een procedure gestart bij de rechter. In dat opzicht kan het instrument dus effectief worden genoemd: betrokkenen erkennen de uitslag en leggen zich hierbij neer.

De waarde en het bestaan van de regeling wordt eveneens op andere punten niet betwist. De mogelijkheid om een second opinion te kunnen vragen van de UVI wordt door alle betrokken partijen over het algemeen (zeer) positief beoordeeld. Door werknemers en werkgevers met name vanwege de onafhankelijkheid van het oordeel; de kritiek vanuit de arbodiensten richt zich voornamelijk op het feit dat zij voor de oordeelsvorming niet gehoord worden alsmede niet geïnformeerd worden over de uitslag. Hoewel ook zij het instrument op zich positief waarderen, wordt dit punt door vrijwel alle gesprekspartners bij de diensten naar voren gebracht.

Via de werknemers en werkgevers komen geen duidelijke signalen dat er in de regeling nog verbeteringen zouden moeten worden aangebracht. Hooguit geeft het onderzoek onder de werknemers aanwijzingen dat er op het terrein van de voorlichting nog het een en ander zou moeten worden opgepakt. De inhoud van de regeling blijkt namelijk onder het merendeel van de werknemers nog vrij onbekend.

Bij de arbodiensten leven er daarentegen wel nog enige wensen voor verbetering. Door hen wordt met name gepleit voor meer onderling contact en informatie-uitwisseling tussen de UVI en de betrokken bedrijfsarts en arbodienst waarover een oordeel gaat worden gegeven. Daarnaast wordt een pleidooi gehouden voor uniforme richtlijnen voor de UVI's over de wijze waarop de second opinion wordt uitgevoerd. Bij de conclusies zal hierop nog verder worden ingegaan.

3. Conclusies

Uit het onderzoek kunnen de volgende conclusies worden getrokken over het voorkomen van meningsverschillen over de arbeids(on)geschiktheid van een werknemer en het functioneren van de second opinion-regeling om een dergelijk geschil te kunnen oplossen.

- Meningsverschillen over werkhervatting blijken tot nu toe jaarlijks bij gemiddeld nog geen 1% van de werknemers voor te komen (en als het zich voordoet, dan gaat het meestal om de situatie dat de werkgever en/of bedrijfsarts vinden dat de werknemer weer kan gaan werken maar de betrokkene zelf zich daartoe nog niet in staat acht).

- Bij dergelijke meningsverschillen blijkt er bij de werkgevers geen sprake van een automatische om dan de loondoorbetaling te weigeren (ook niet in het geval er een second opinion wordt aangevraagd bij de UVI).
- Bij het zoeken naar een oplossing voor dergelijke meningsverschillen wordt relatief weinig gebruik gemaakt van de second opinion-regeling bij de UVI's.
- De reden waarom werknemers hierop relatief weinig een beroep doen is niet omdat men de regeling negatief beoordeelt, maar heeft andere oorzaken (zoals: niet weten dat die mogelijkheid er is, geen problemen willen maken met de werkgever, de kwestie daarvoor niet relevant genoeg vinden, via andere wegen het probleem al kunnen oplossen, uit angst voor ontslag).

Over de reden waarom werkgevers er weinig gebruik van maken lijkt min of meer hetzelfde te kunnen worden gezegd. ('Lijkt' want de opzet van het onderzoek onder de werkgevers had een beperking: er is alleen gesproken met werkgevers die geweigerd hadden bij een dergelijk meningsverschil het loon door te betalen.)

- Afgezet tegen de redenen waarom het instrument indertijd is ingevoerd, kan het als effectief worden beschouwd. Het biedt werknemer en werkgever de mogelijkheid om zo nodig bij een meningsverschil over de arbeids(on)geschiktheid, een onafhankelijk deskundige in te schakelen voor een tweede oordeel. In de praktijk wordt het instrument ook als zodanig gezien en met name om die reden door alle partijen ook als waardevol beschouwd.

Wanneer van de regeling gebruik wordt gemaakt, dan legt men zich vrijwel altijd bij de uitslag neer: zeer zelden wordt daarna nog een procedure gestart bij de rechter. Ook in dat opzicht blijkt het instrument effectief. Hoewel in het onderzoek niet is nagegaan of het aantal rechtszaken over dergelijke meningsverschillen na 1994 inderdaad is afgenomen, geeft het onderzoek toch wel voldoende indicatie dat met de uitslag van de second opinion het conflict in het merendeel van de gevallen afdoende kon worden opgelost en een gang naar de rechter is voorkomen.

- Het onderzoek geeft geen aanwijzingen dat er vanuit de arbodiensten concurrentie valt te verwachten in het uitvoeren van de second opinions. Sinds de Wulbz zou dat eventueel kunnen omdat toen bepaald is dat per CAO of namens een publiekrechtelijk orgaan kan worden afgesproken dat de deskundige door een andere instantie dan de UVI wordt aangewezen. De arbodiensten die een eigen interne second opinion-regeling hebben, beschouwen die voornamelijk als bijdragend aan een zorgvuldige oordeelsvorming bij de eigen dienst. Bij de diensten die niet over zo'n interne regeling beschikken, bestaan geen concrete plannen om een dergelijke mogelijkheid te gaan ontwikkelen. Ook de werkgevers en werknemers lijken hiervan geen voorstander, gezien hun antwoord op de vraag of zij een second opinion-regeling bij de arbodienst beter zouden vinden dan de regeling bij de UVI. Van de 70 werknemers en 80 werkgevers aan wie deze vraag is voorgelegd geeft bijna driekwart respectie-

- velijk tweederde voorkeur aan de regeling bij de UVI's: de meesten vanwege de onafhankelijkheid (*'de arbodienst is namelijk partij in het conflict en de UVI is dat niet'*).
- Hoewel de waarde en het bestaan van de regeling bij de UVI's dus door geen van de partijen wordt betwist, komen er 'uit het veld' nog wel enige signalen voor verbetering.
 - a. Onder de werknemers blijkt de bekendheid met de regeling nog steeds niet optimaal. Bij het onderzoek onder de UVI's was dit punt reeds naar voren gebracht en via het onderzoek onder de werknemers zelf, wordt dit nog eens bevestigd. Een nieuwe voorlichtingsronde onder de werknemers waarbij ervoor gezorgd wordt dat deze ook alle werknemers zal bereiken, lijkt derhalve de moeite van het overwegen waard.
 - b. Hetzelfde kan gezegd worden ten aanzien van de suggestie die reeds bij de rapportage over het onderzoek bij de UVI's naar voren is gebracht en door de gegevens uit het onderzoek onder de arbodiensten wordt ondersteund. Het betreft in dit geval een pleidooi voor aanscherpen van de richtlijnen die door het Lisv reeds zijn opgesteld (zie bijlage 1) omtrent de te volgen werkwijze. Enerzijds om te waarborgen dat een verzoek om een second opinion bij iedere UVI ook inderdaad op dezelfde wijze behandeld én afgehandeld zal worden. Daarmee zou meteen aan het kritiekpunt worden tegemoetkomen dat thans bij alle betrokken partijen nogal eens naar voren wordt gebracht, namelijk dat het in principe een snelle procedure moet zijn maar dat de afgesproken termijn in de praktijk niet altijd wordt gehaald. Anderzijds om (meer) mogelijkheden te bieden voor een inhoudelijke toetsing achteraf.

4. Slotbeschouwing

Second opinion kan als een succesvol instrument beschouwd worden voor de situatie wanneer werkgever en werknemer het oneens zijn over de aanwezigheid van ziekte als oorzaak voor verzuim. In de meeste gevallen komt men hiermee immers tot een vergelijk en blijft een vervolprocedure bij de rechter achterwege. Bij de gepresenteerde bevindingen van het onderzoek zijn echter nog wel een aantal kanttekeningen te plaatsen die suggesties met zich meebrengen voor mogelijke verbeteringen. Bij de verschillende partijen lijkt er namelijk wat onduidelijkheid te bestaan over de aard van de procedure.

Second opinion is nadrukkelijk geen beroepsprocedure maar juist een procedure om beroep te voorkomen. Nadat de bedrijfsarts op verzoek van de werkgever een oordeel heeft gegeven over de mogelijke ziekte als verzuimreden en betrokkenen het hieromtrent niet eens kunnen worden, wordt een tweede deskundige om een oordeel gevraagd. De bedrijfsarts komt hiermee in een wat ongemakkelijke positie: hij is geen partij (immers de werkgever of werknemer vraagt de second opinion aan), maar zijn oordeel is wel in het geding. Hij zou

zich graag willen verantwoorden, maar krijgt in het algemeen niet de kans. De procedure is ook geen arbitrage in strikte zin, zodat hoor en wederhoor niet noodzakelijk is. In Mededeling 96.74 en 96.117 van het Lisv (zie bijlage 1) worden de richtlijnen hieromtrent aan de UVI's beschreven.

Daarnaast is het goed zich te realiseren dat na het oordeel van de UVI de arbodienst respectievelijk de bedrijfsarts weer met de betrokken werkgever/werknemer 'verder moet'.

Het voorgaande leidt tot de suggestie dat het goed zou zijn als ook in het contract tussen werkgever en arbodienst precies de procedure staat beschreven indien betrokkenen het niet eens kunnen worden over de aanwezigheid van ziekte als verzuimreden; mede omdat sommige arbodiensten ook nog over een interne bezwaarprocedure beschikken. Voor de werknemer zal deze procedure vervolgens in heldere taal op schrift moeten worden gesteld.

Met de arbodienst en UVI zouden bijvoorbeeld de volgende afspraken kunnen worden gemaakt:

- De bedrijfsarts legt bij (dreigende) onenigheid zijn advies/oordeel duidelijk schriftelijk vast, geeft hiervan een afschrift aan betrokkene en stuurt in geval van een second opinion een kopie naar de UVI.
- De UVI verplicht zich op zijn beurt de aanvrager van de second opinion altijd om toestemming te vragen om ook de arbodienst middels een afschrift van de rapportage te informeren over de uitslag.
- Na een second opinion bestaat er de mogelijkheid dat een collega-arts bij de arbodienst de begeleiding van de betrokken werknemer overneemt.

Met deze aanbevelingen, naast de al genoemde suggestie voor een nieuwe voorlichtingsronde onder werknemers en aanscherpen van de reeds bestaande richtlijnen van het Lisv richting UVI's omtrent de te volgen werkwijze, lijkt het instrument 'Second opinion' nog aan effectiviteit te kunnen winnen.

1. Inleiding

In het kader van de doelsubsidie heeft NIA TNO voor het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) een onderzoek uitgevoerd naar hoe er in de praktijk wordt omgegaan met een meningsverschil over de arbeidsgeschiktheid van een werknemer. In het bijzonder is hierbij gekeken naar het gebruik van en de ervaringen met de regeling bij de Uitvoeringsinstellingen (UVI's) voor een zogenoemde second opinion.

Voordat in deze inleiding zal worden ingegaan op het doel, de opzet en de uitvoering van dit onderzoek, wordt onderstaand enige achtergrondinformatie gegeven over deze regeling bij de UVI's¹.

1.1 Achtergrondinformatie over de regeling voor een second opinion

Wanneer werd de regeling ingevoerd en wat was de reden

Met de invoering van de wet Terugdringing Ziekteverzuim (TZ) op 1 januari 1994, werd de werkgever verplicht de werknemer bij ziekte gedurende de eerste twee/zes weken ten minste 70% van het loon door te betalen. Per 1 maart 1996 is via de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsplicht bij Ziekte (Wulbz) die periode voor de werkgever van loondoorbetaling uitgebreid naar 52 weken (dus thans het gehele eerste ziektejaar).

De mogelijkheid van een second opinion is indertijd bij de behandeling van de wet TZ op nadrukkelijk verzoek van de Tweede Kamer in de Ziektewet opgenomen. Zij is vooral bedoeld ter bescherming van de rechtspositie van de werknemer. Men voorzag namelijk met de invoering van de periode 'eigen risico' voor de werkgever een aanzienlijke verslechtering voor de werknemer op dit punt. Bij een geschil met de werkgever over het al dan niet arbeidsgeschikt zijn en de loondoorbetaling, zou een werknemer zich moeten wenden tot de civiele rechter met tal van drempels en andere nadelen. Om aan dit probleem tegemoet te komen besloot het kabinet de regeling van een second opinion in te voeren: een beroepsmogelijkheid op een onafhankelijke beoordelingsinstantie over de arbeidsgeschiktheid. Wordt de werknemer door deze instantie in het gelijk gesteld, dan kan hij/zij vervolgens met deze uitslag in de hand, loonbetaling vorderen

¹ Voor een uitgebreider overzicht van de 'ins en outs' rond deze regeling, wordt verwezen naar de rapportage die is uitgebracht van het vooronderzoek dat voor deze studie is gehouden bij de vier UVI's bij wie de afgelopen jaren een second opinion kon worden aangevraagd: R.J. van Amstel en S. Andriessen, 'Second opinion bij de uitvoeringsinstellingen: de eerste ervaringen', NIA TNO, Amsterdam, april 1997.

van zijn/haar werkgever. De second opinion-mogelijkheid zou hierdoor ook een preventieve werking voor de werknemer hebben. Doordat de werkgever weet dat de werknemer zich op een tweede oordeel kan beroepen, verwachtte men dat deze minder snel geneigd zou zijn om al te lichtvaardig loondoorbetaling te weigeren.

Ook voor de werkgevers voorzag men met deze regeling voordelen. Het zou hen immers de mogelijkheid geven om na te laten gaan of een werknemer werkelijk arbeidsongeschikt is of, net het tegenovergestelde, de mogelijkheid om een werknemer ervan te weerhouden te vroeg weer aan het werk te gaan.

Daarnaast was het ontlasten van de rechterlijke macht één van de doelstellingen. Met de second opinion-regeling hoopte men in de eerste plaats veel rechtszaken te kunnen voorkomen; ervan uitgaande dat partijen zich in het algemeen in de uitkomst zouden schikken. En zou het toch tot een rechtszaak komen, dan beschikte de rechter tenminste al over een gedocumenteerd dossier.

Second opinion in het kader van de wetten TZ en Wulbz² betekent dus het vragen van een tweede beoordeling over het bestaan van de (on)geschiktheid van een werknemer om het werk te hervatten. Met de invoering van de Wulbz is hieraan nadrukkelijk toegevoegd dat dit ook een vraag kan zijn om een tweede oordeel over de geschiktheid van een werknemer voor passend werk die hij of zij zelf aanbiedt te verrichten of die de werkgever aanbiedt.

Overigens wordt in beide wetten de term 'second opinion' niet gebruikt. In TZ wordt gesproken over een 'onderzoek en een oordeel over het bestaan van de ongeschiktheid tot werken' en in Wulbz over 'een oordeel door een deskundige'. Aangezien tot op heden de term 'second opinion' velen het meest bekend in de oren klinkt, wordt in deze rapportage voornamelijk deze term gebruikt.

² Onder TZ geregeld via artikel 39c en 39d van de Ziektewet; met Wulbz geregeld in boek 7 artikel 629a Burgerlijk Wetboek en artikel 56a Organisatiewet sociale verzekeringen.

Wat houdt de regeling in

- Op de regeling kan een beroep worden gedaan wanneer er bij verzuim van een werknemer sprake is van een verschil van mening tussen werknemer en werkgever over het in staat zijn om het eigen werk weer te hervatten. Zoals bovenstaand al is aangestipt kan dit sinds Wulbz nu ook bij een verschil van mening over het kunnen verrichten van passend ander werk.
- Het verschil van mening moet zich voordoen binnen de periode dat de werkgever verplicht is het loon van een zieke werknemer door te betalen. Buiten de afspraken die de zogenoemde eigen-risicodragers hierover hadden, betekende dit dat onder TZ een second opinion kon worden gevraagd gedurende de eerste twee dan wel zes weken van arbeidsongeschiktheid van een werknemer. Sinds Wulbz betreft het het gehele eerste jaar van arbeidsongeschiktheid.
- Zowel werknemer als werkgever (of iemand namens de werknemer of de werkgever) kunnen bij de UVI een second opinion aanvragen. De UVI is dan verplicht om de kwestie te onderzoeken.
Voorwaarde voor het instellen van het onderzoek op verzoek van de werkgever is echter wel dat de betrokken werknemer bereid is hieraan mee te werken. Is de werknemer hiertoe niet bereid, dan wordt het onderzoek niet uitgevoerd.
- Om de aanvraagprocedure zo kort en eenvoudig mogelijk te houden is deze vormvrij: een second opinion kan schriftelijk worden aangevraagd, maar het mag ook telefonisch.
- Onder TZ was de termijn voor het aanvragen van een second opinion gesteld op een week, te rekenen vanaf het moment dat betrokkene wist (of redelijkerwijs had kunnen weten) dat er sprake was van een geschil.
Sinds Wulbz geldt er geen termijn waarbinnen een aanvraag moet zijn ingediend.
- Uiterlijk twee weken na de aanvraag moet de UVI het oordeel hebben gegeven.
- De uitvoerder van de second opinion hoeft niet noodzakelijkerwijs een arts te zijn, in voorkomende gevallen kan bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige (mede)beoordelaar zijn.
- De benodigde informatie van de behandelende sector wordt bij voorkeur pas na een machtiging van de werknemer opgevraagd. Geeft deze geen machtiging, dan is het volgens de wet mogelijk toch informatie aan te vragen (en de behandelende sector is gehouden deze aan de arts-deskundige te verstrekken, tenzij daarmee de persoonlijke levenssfeer van de werknemer onevenredig wordt geschaad).
Het is de taak van de arts bij de arbodienst de werknemer te informeren over deze machtigingsprocedure en over de consequenties van weigering.
- Het inwinnen van nadere medische informatie bij de behandelaar gebeurt bij voorkeur telefonisch om onnodig tijdverlies te voorkomen.
- De aanvrager wordt per brief van de uitslag op de hoogte gesteld.

Is de werkgever de aanvrager, dan wordt ook de betrokken werknemer over de uitslag schriftelijk geïnformeerd.

- Het afgegeven oordeel betreft nadrukkelijk geen formele beslissing van de UVI. Tegen dit oordeel staat voor betrokkenen dus géén bezwaar en beroep open.
- Het onderzoek dat de verzekeringsarts uitvoert om tot een oordeel te komen, valt onder het medisch beroepsgeheim. Dat houdt onder meer in dat als de werkgever om een second opinion vraagt, alleen het eindresultaat aan de werkgever wordt meegedeeld.
- Op verzoek ontvangt de werknemer de volledige rapportage. Op verzoek van de werkgever of werknemer kan de arbodienst het volledige rapport ontvangen, maar alleen met gerichte schriftelijke toestemming van de werknemer.
- Voor het geven van het oordeel mag de UVI een vergoeding vragen. (Onder TZ was dit bedrag bepaald op f 35,--, sinds Wulbz is dit verhoogd naar f 50,--.)
Bij de meeste UVI's wordt hierbij als richtlijn aangehouden: deze kosten worden alleen in rekening gebracht wanneer de aanvrager in het ongelijk is gesteld.

Onder TZ gold tevens nog dat de werknemer de UVI kon verzoeken ziekengeld uit te keren indien het oordeel luidde 'arbeidsongeschikt' en de werkgever bleef weigeren loon door te betalen. Dit kon echter alleen wanneer de second opinion door de betrokken werknemer was aangevraagd.

Sinds Wulbz is dit echter niet meer mogelijk. Een werknemer is thans in het uiterste geval aangewezen op de bijstand.

Ook is de uitvoering van de second opinion niet meer voorbehouden aan de UVI alleen. Per CAO of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan kan worden afgesproken dat de deskundige door een andere instantie dan de UVI wordt aangewezen.

Tot slot is met Wulbz nog het volgende veranderd:

Wil een werknemer bij de kantonrechter een eis voor loonvordering op de werkgever indienen, dan kan dit alleen wanneer hierbij een verklaring is gevoegd 'van een deskundige omtrent de verhindering van de arbeider om de bedongen arbeid te verrichten' (artikel 629a Burgerlijk Wetboek). De second opinion is hierdoor nu een verplicht voorportaal geworden voor de toegang tot de rechter.

1.2 Het gebruik in de praktijk

Voordat de second opinion-regeling in 1994 werd ingevoerd, waren er schattingen gemaakt over het te verwachten aantal aanvragen. Deze schattingen waren gebaseerd op de ervaringen met het

aantal beroepszaken van werknemers tegen de bedrijfsvereniging de jaren daarvoor, toen er nog geen sprake was van een gedeeltelijk geprivatiseerde Ziektewet. Het aantal beroepszaken lag in de jaren 1985-1994 steeds rond de 3 à 5 duizend per jaar. Algemeen werd echter verwacht dat het aantal verzoeken om een second opinion hoger zou liggen, waarbij aantallen werden genoemd van jaarlijks 10 duizend of meer.

Uit de eerste gegevens van de UVI's over de periode april tot oktober 1994 bleek het aantal aangevraagde second opinions echter ver achter te blijven bij deze verwachtingen. In plaats van duizenden aanvragen bedroeg het aantal slechts enkele honderden.

Deze gegevens vormden de aanleiding tot onderhavig onderzoek. Gestart werd in 1996 met een onderzoek bij de vier UVI's bij wie de afgelopen jaren een second opinion kon worden aangevraagd (het GAK, het GUO, Cadans - voorheen de BVG en de Detam - en het SFB). Deze studie had als doelstelling een completer beeld te verkrijgen van het aantal aanvragen sinds 1994, en zou daarnaast een eerste inzicht in het functioneren van de regeling en in mogelijke knelpunten moeten opleveren.

Van deze studie is begin 1997 een rapport verschenen (zie noot 1 op pag. 11). Onderstaand worden de belangrijkste gegevens hieruit weergegeven omtrent het aantal aangevraagde second opinions sinds 1994. Een korte samenvatting van de eerste ervaringen bij de UVI's met deze regeling is opgenomen in bijlage 2.

Over het gebruik van de regeling kon via de gegevens van de UVI's het volgende overzicht worden opgesteld (de cijfers zijn naderhand door de UVI's nog aangevuld met gegevens over het gebruik in 1997):

Tabel 1.1 *Overzicht van het aantal aangevraagde second opinions bij de vier UVI's tezamen*

jaar	geregistreerd * bij de UVI's	schatting ** voor het gehele jaar	aantal-per 1000 verzekerde mensjaren
1994	667	circa 730	circa 0.2
1995	1685	circa 1830	circa 0.4
1996	2397	circa 2463	circa 0.6
1997	3810	circa 3849	circa 0.9

* *Het aantal second opinions bij het SFB wordt (nog) niet centraal geregistreerd en betreft derhalve een schatting.*

** *Bij een paar UVI's zijn de aanvragen niet gedurende het gehele jaar centraal bijgehouden. In die gevallen is op grond van de periode waarover de cijfers konden worden verstrekt, het aantal aanvragen geëxtrapoleerd naar een geheel jaar.*

Tabel 1.1 laat zien dat, hoewel het aantal aanvragen ieder jaar toeneemt, de cijfers nog steeds ver achter blijven bij de verwachtingen die men aanvankelijk had (zie hiervoor). Verwacht was dat het aantal aanvragen jaarlijks zou neerkomen op circa 3 per 1000 verzekerde mensjaren. In 1994 bedroeg het aantal aangevraagde second opinions echter hooguit 0.2 per 1000 verzekerde mensjaren, in 1995 circa 0.4, in 1996 circa 0.6 en in 1997 kwam het aantal aanvragen voor een tweede oordeel neer op circa 0.9 per 1000 verzekerde mensjaren.

Tabel 1.1 laat verder zien dat ondanks de invoering van de Wulbz per 1 maart 1996 - waardoor nu gedurende het gehele eerste ziektejaar (en feitelijk zelfs nog daarna) een second opinion kan worden aangevraagd -, het aantal aanvragen relatief gezien minder fors is toegenomen dan men zou mogen verwachten. Als verklaring voor dit laatste wordt door de gesprekspartners bij de UVI's gegeven dat de aanvragen meestal betrekking hebben op kortdurende ziektegevallen, net als de periode vóór de Wulbz³. De invoering van de Wulbz heeft daarom het aantal aanvragen volgens hen nauwelijks beïnvloed. De toename in 1996 en 1997 zouden zij voornamelijk toeschrijven aan het bekender worden van de regeling 'bij het publiek'.

Onderstaande tabel 1.2 geeft het beeld over 1997 van het aantal aangevraagde second opinions per UVI, gerelateerd aan het aantal bij de betrokken UVI verzekerde mensjaren. Het opvallend lager gemiddelde bij het SFB kan mogelijk te maken hebben met het (nog) ontbreken van een goede registratie bij deze UVI van de second opinions die worden aangevraagd.

³ Overigens is het gegeven dat het voornamelijk om korte ziektegevallen gaat, alleen gebaseerd op een inschatting van de gesprekspartners. Dit gegeven wordt namelijk niet bij de betrokken UVI's geregistreerd.

Tabel 1.2 Aantal aangevraagde second opinions in 1997 per 1000 verzekerde mensjaren

UVI	aantal second opinions per 1000 verzekerde mensjaren
GAK	0.89
Cadans	1.06
SFB (vlgs. een grove schatting)	0.38
GUO	0.84
Totaal in 1997	0.91

De stijging in de afgelopen jaren is met name het gevolg van de toename van het aantal aanvragen door werknemers. Hoewel bij een paar UVI's de gegevens niet volledig waren omtrent wie een second opinion aanvroegen, laat tabel 1.3 hierover het volgende zien:

In 1994 was bijna tweederde van de aanvragen afkomstig van werknemers. De cijfers over 1997 laten zien dat thans bijna 90% van de second opinions door een werknemer wordt aangevraagd. Het aantal aanvragen van werknemers is vergeleken met 1994 ruim verachtvoudigd.

Het aantal aanvragen door werkgevers, dat vanaf het begin al niet groot was, is -relatief gezien- afgenomen. In 1994 was nog bijna 1 op de 5 aanvragen afkomstig van een werkgever, in 1997 nog geen 1 op de 10. In dit verband moet echter wel worden opgemerkt dat ook het aantal aanvragen van werkgevers sinds 1994 is toegenomen.

Tabel 1.3 Overzicht van de vier UVI's tezamen omtrent WIE een second opinion aanvroegen

jaar	second opinion aangevraagd door:			totaal *
	werknemer	werkgever	niet geregistreerd	
1994	410 (62%)	121 (18%)	136 (20%)	667 (= 100%)
1995	1181 (70%)	151 (9%)	353 (21%)	1685 (= 100%)
1996	2016 (82%)	235 (9%)	212 (9%)	2463 (= 100%)
1997	3392 (88%)	352 (9%)	105 (3%)	3849 (= 100%)

* Het aantal second opinions bij het SFB wordt (nog) niet centraal geregistreerd en betreft derhalve een schatting. Bij een paar UVI's zijn de aanvragen niet gedurende het gehele jaar centraal bijgehouden. In die gevallen is op grond van de periode waarover de cijfers konden worden verstrekt, het aantal aanvragen geëxtrapoleerd naar een geheel jaar.

Vanaf 1996 wordt bij het GAK ook de uitslag van de second opinion geregistreerd. Dit levert het volgende beeld op (tabel 1.4).

Tabel 1.4 Uitslag van de second opinions bij het GAK in 1996 en 1997

in 1996	second opinion aangevraagd door:		totaal
	werknemer	werkgever	
aanvrager kreeg gelijk	754 (53%)	71 (50%)	825 (52%)
aanvrager kreeg NIET gelijk	675 (47%)	72 (50%)	747 (48%)
totaal	1429 (100%)	143 (100%)	1572 (100%)

in 1997			totaal
aanvrager kreeg gelijk	1195 (54%)	119 (52%)	1314 (54%)
aanvrager kreeg NIET gelijk	1004 (46%)	109 (48%)	1113 (46%)
totaal	2199 (100%)	228 (100%)	2427 (100%)

Bij het GAK werd van de aanvragers in 1996, iets meer dan de helft (52%) in het gelijk gesteld: de werknemers die een second opinion aanvroegen iets vaker dan de werkgevers. Vertalen we deze cijfers naar 'werknemer kreeg in het meningsverschil gelijk' en 'werkgever kreeg gelijk', dan liggen de percentages als volgt. In 53% van de voorgelegde geschillen kreeg de werknemer gelijk, bij 47% de werkgever.

Voor 1997 ziet dit beeld er vrijwel hetzelfde uit: toen kreeg bij 54% van de voorgelegde geschillen de werknemer gelijk.

1.3 Doel van het onderzoek onder werknemers, werkgevers en arbodiensten

Met de voorstudie bij de UVI's was een eerste overzicht verkregen van het functioneren van de second opinion-regeling in de praktijk. Hierbij waren nog niet de feitelijk belangrijkste actoren bij onenigheid over de arbeidsgeschiktheid van een werknemer aan het woord gekomen en konden een aantal vragen nog niet beantwoord worden, zoals bijvoorbeeld:

- hoe vaak besluiten werkgevers of werknemers om voor hun meningsverschil géén second opinion aan te vragen, en welke redenen hebben ze daarvoor?

- hoe verloopt het proces van het zoeken naar een oplossing en welke rol spelen de betrokken partijen (werknemer, werkgever, arbodienst, UVI) daarin?
- wat zijn de ervaringen met de second opinion-regeling, en in hoeverre wordt dit instrument door de betrokken partijen beschouwd als een efficiënte wijze om een geschil over arbeidsgeschiktheid te beslechten?

Om dit verdere inzicht in de toepassing van de regeling in de praktijk te verkrijgen, honoreerde het Lisv het voorstel van NIA TNO voor een vervolgonderzoek onder werknemers, werkgevers en arbodiensten. Hierbij werd het doel van het onderzoek als volgt geformuleerd:

Zicht krijgen (zowel kwantitatief als kwalitatief) op de vraag hoe in de praktijk door werkgevers, werknemers, arbodiensten en UVI's wordt omgegaan met verschillen van mening rond werkhervatting, in hoeverre hierbij gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid bij de UVI's voor een second opinion en of dit instrument in de praktijk voldoet.

Ten aanzien van de rapportage werd afgesproken dat deze de knelpunten zou moeten aangeven binnen het proces van het zoeken naar een oplossing voor dergelijke meningsverschillen en aanbevelingen zou moeten bevatten over mogelijke oplossingen; mede op grond van hetgeen hierover door 'het veld' naar voren wordt gebracht. Dit zou zowel de inhoud van de wettelijke procedure kunnen betreffen als de uitwerking daarvan door betrokken partijen.

Het bovenstaande geeft aan dat het onderzoek deels een beschrijvende opdracht meekreeg (wat doet men in de praktijk wanneer er een meningsverschil is bij ziekteverzuim over het moment van werkhervatting) en deels een evaluatieve (wat kan op grond van de ervaringen in de praktijk worden geconcludeerd over het functioneren van de wettelijke second opinion-mogelijkheid).

Deze doelstelling werd nader uitgewerkt tot de volgende onderzoeksvragen:

1. Hoe vaak bestaat er na een ziekmelding onenigheid tussen werknemer en werkgever en/of de bedrijfsarts over het al dan niet in staat zijn om het werk te hervatten en hoe vaak ontstaat een dergelijk meningsverschil tijdens de periode dat de werkgever nog het loon moet doorbetalen?
2. Hoe wordt een dergelijk meningsverschil opgelost en hoe vaak wordt hierbij de UVI ingeschakeld voor een second opinion (respectievelijk hoe vaak besluiten werkgevers of werknemers ondanks hun meningsverschil om géén second opinion aan te vragen, welke reden hebben ze daar voor en hoe wordt het meningsverschil dan opgelost)?
3. Hoe vaak wordt het meningsverschil opgelost door bemiddeling van de arbodienst (bijvoorbeeld via een eigen interne second opinion-procedure)?
4. Hoe vaak treden er in het proces van het zoeken naar een oplossing problemen op en welke?

5. Wat zijn de praktijkervaringen met de second opinion-regeling en in hoeverre heeft het het conflict afdoende opgelost?
6. Hoe kijken de betrokken partijen aan tegen de mogelijkheid een second opinion aan te vragen bij de UVI?
7. Wat is de effectiviteit van het wettelijk instrument (afgezet tegen de doelstellingen vanuit de Wulbz) en hoe is het verloop van de procedure: tegen welke eventuele problemen loopt men aan en welke wensen voor verbeteringen leven er bij de betrokkenen op dit terrein?

1.4 Opzet en uitvoering

Opzet

Zowel bij de werknemers, werkgevers als de arbodiensten is het onderzoek in twee ronden uitgevoerd.

Een eerste ronde om via een grote landelijk representatieve groep respondenten kwantitatieve gegevens te verzamelen over hoe vaak een meningsverschil over de arbeidsongeschiktheid van een werknemer voorkomt en hoe dit in de regel wordt opgelost. Deze eerste ronde was tevens nodig om respondenten te vinden die bereid waren om in een vervolginterview hun ervaringen verder toe te lichten. De tweede ronde was vooral bedoeld om meer kwalitatief inzicht te verkrijgen in het omgaan met een meningsverschil over werkhervatting en in de ervaringen met de second opinion-regeling bij de UVI's.

Uitvoering

In dit hoofdstuk wordt alleen in grote lijnen aangegeven hoe bij de drie groepen het onderzoek is uitgevoerd. In de drie delen die hierna volgen - waarin in deel 1 de werknemers centraal zullen staan, in deel 2 de werkgevers en in deel 3 de arbodiensten -, zal steeds in het eerste hoofdstuk een gedetailleerd verslag worden gegeven van het veldwerk bij de betrokken onderzoeksgroep. Voor het onderzoek onder werknemers en werkgevers is aangesloten bij reeds lopend ander onderzoek dat bij deze groepen wordt uitgevoerd door het NIPO respectievelijk IVA Tilburg. Hierdoor kon een grote steekproef worden benaderd van werknemers (via het zogenoemde huishoudenspanel Capibus van het NIPO) en van werkgevers (het zogenoemde ZARA-werkgeverspanel dat door IVA Tilburg wordt beheerd). Binnen deze steekproeven zijn niet alleen degenen opgespoord die ervaring hadden met de second opinion-procedure bij de UVI's maar ook degenen die wel eens onenigheid hadden gehad over werkhervatting maar toen geen beroep hebben gedaan op deze regeling. Aan deze voor het NIA TNO onderzoek relevante respondenten werd onder meer gevraagd of zij bereid waren mee te werken aan een vervolginterview

waarin uitvoeriger op hun ervaringen zou kunnen worden ingegaan. In de steekproef van het NIPO werd deze vraag voorgelegd aan 237 werknemers en in de steekproef van IVA Tilburg aan 163 werkgevers. Met degenen die hiertoe bereid waren, heeft vervolgens een uitgebreid telefonisch vervolginterview plaatsgevonden over punten zoals: waarom ontstond het meningsverschil, hoe verliep het proces van het zoeken naar een oplossing, waarom heeft men wel of niet gebruik gemaakt van de second opinion-regeling, wat vindt men van die regeling, e.d. Dit leverde in totaal 78 gesprekken op met werknemers en 84 gesprekken met werkgevers.

Voor het onderzoek onder arbodiensten is door NIA TNO allereerst een korte telefonische ronde uitgevoerd onder alle - op het moment van onderzoek - gecertificeerde diensten (in totaal 84 diensten). Hierbij werd geïnventariseerd hoe vaak het naar hun inschatting bij hun dienst in een jaar voorkomt dat er een verschil van mening bestaat met een werknemer of werkgever over het moment van werkhervatting en of er bij de dienst eventueel sprake is van een eigen interne regeling waarop in zo'n geval een beroep kan worden gedaan. Bij het merendeel van de diensten die hiertoe bereid waren, heeft vervolgens een uitgebreid telefonisch vervolginterview plaatsgevonden over hun ervaringen met dergelijke meningsverschillen (in welke situaties ontstaan ze, hoe worden ze meestal opgelost, wat zijn de ervaringen wanneer hierbij een beroep wordt gedaan op de second opinion-regeling bij de UVI's of op de eventuele eigen interne regeling, wat vindt men van die regeling, e.d.). In totaal hebben 39 arbodiensten meegedaan aan dit vervolginterview.

1.5 Generaliseerbaarheid van de gegevens

De gegevens van de werknemers

Voor de zogenoemde NIPO Capibus worden wekelijks in circa 2000 huishoudens mondelinge vraaggesprekken gevoerd met onder meer de hoofdkostwinner. Voor iedere week wordt steeds opnieuw een a-selecte, landelijke steekproef getrokken. Deze steekproeven kunnen bij elkaar worden opgeteld waardoor een steeds grotere a-selecte, landelijke steekproef van huishoudens in Nederland ontstaat. (In bijlage 3 van dit rapport is een uitgebreide toelichting opgenomen van de methode van onderzoek en de steekproeftrekking voor de NIPO Capibus).

Het bestand dat voor het NIA TNO onderzoek is benaderd (in totaal 21204 huishoudens), is achteraf vergeleken met de landelijke cijfers die bekend zijn over de huishoudens in Nederland. Om ervoor te zorgen dat de gevonden percentages bij het bestand gegeneraliseerd mogen worden, is de onderzoeksgroep door het NIPO aan de hand van de gegevens 'sociale klasse' en 'leeftijd van de hoofdkostwinner' gewogen naar de samenstelling van de landelijke groep. Het

resultaat van deze statistische weging is opgenomen in bijlage 4. Vergelijking met nog een paar andere landelijke cijfers over de huishoudens in Nederland zoals regio en beroepsgroep van de hoofdkostwinner, laat zien dat dit gewogen bestand ook op deze punten een vrij goede afspiegeling vormt van de huishoudens in Nederland. Hooguit zijn de huishoudens in de drie grote steden er wat in ondervertegenwoordigd en bevat het bestand iets meer middelbare employées dan hogere employées.

Het bovenstaande houdt in dat de in het rapport vermelde percentages uit de eerste ronde voor het onderzoek onder de werknemers, indien zij betrekking hebben op het gewogen bestand, gegeneraliseerd mogen worden. Er geldt echter wel een beperking. De gegevens hebben betrekking op werknemers die hoofdkostwinner zijn van een huishouden. Zij vormen weliswaar het grootste deel van de werknemerspopulatie in Nederland, maar een huishouden kan uiteraard nog meer werknemers bevatten. Via de Enquête BeroepsBevolking (EBB) van het CBS is helaas niet exact na te gaan hoeveel procent van de werkzame beroepsbevolking wordt gevormd door hoofdkostwinners. In combinatie met de cijfers die de GfK Jaargids vermeldt over het aantal huishoudens in Nederland met meer dan één betaald beroep (in 1996 circa 30%) kan echter worden ingeschat dat met de werknemers die hoofdkostwinner zijn van een huishouden ruim driekwart van de werknemers in Nederland wordt vertegenwoordigd ⁴.

In het bestand bevonden zich 237 respondenten die gerekend konden worden tot de doelgroep van het onderzoek. Aan allen is gevraagd of zij bereid waren mee te werken aan een vervolgin-terview. In totaal hebben 78 respondenten hieraan meegewerkt. Vergelijking tussen de groep bij wie dit vervolgin-terview is afgenomen en de groep bij wie dit niet mogelijk was laat zien dat hierbij nauwelijks verschillen uit naar voren komen (zie tabel 4-2 in bijlage 4). Binnen de groep die aan het vervolgin-terview heeft meegewerkt bevinden zich hooguit wat vaker personen die de

⁴ Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS): Enquête beroepsbevolking 1996, tabel 5, pag. 37. GfK: Jaargids 1997, tabel 17, pag. 16.

Over de gevolgen van het feit dat alleen hoofdkostwinners in het onderzoek zijn betrokken, kan nog het volgende worden opgemerkt. Alleen wanneer de samenstelling van de groep niet-hoofdkostwinners er op bepaalde punten anders uit zou zien dan de groep hoofdkostwinners (bijvoorbeeld qua geslacht, leeftijd, functieniveau, type dienstverband, e.d.), dan zou dit eventueel gevolgen kunnen hebben voor de in het onderzoek gevonden percentages over het voorkomen van meningsverschillen en het aanvragen van een second opinion. Dit zou echter alleen het geval zijn wanneer zou blijken dat dergelijke achtergrondkenmerken hiermee verband houden. De analyses op het onderzoeksmateriaal - die in hoofdstuk 3, paragraaf 3 nader worden weergegeven - geven aan dat hiervan geen sprake blijkt: bij geen van de in beschouwing genomen achtergrondkenmerken kon een verband worden vastgesteld met het gebruikmaken van de second opinion-regeling om uit het meningsverschil te komen. Er lijkt derhalve geen reden om te veronderstellen dat het feit dat alleen hoofdkostwinners zijn geïnterviewd tot een vertekening heeft geleid.

30 jaar zijn gepasseerd en wat vaker personen die langer dan 6 weken hadden verzuimd toen het meningsverschil ontstond over het werk weer kunnen hervatten.

Het bovenstaande houdt in dat in principe ook de gegevens uit de vervolginterviews bij de werknemers mogen worden gegeneraliseerd. Enige voorzichtigheid is hierbij echter geboden gezien de aantallen waarom het gaat; zeker wanneer binnen deze groep respondenten nog bepaalde subgroepen worden onderscheiden.

De gegevens van de werkgevers

De steekproef voor het ZARA-werkgeverspanel betreft een gestratificeerde steekproef, die na weging als representatief mag worden beschouwd voor de werkgevers in Nederland. (Voor de methodologische verantwoording van deze steekproef wordt verwezen naar Veerman e.a., 1996, ZARA-werkgeverspanel rapportage 1995-1996, bijlage 1.) Het voorgaande houdt in dat de gegevens uit de eerste ronde bij de werkgevers, indien zij betrekking hebben op het gewogen bestand, gegeneraliseerd mogen worden.

In het bestand bevonden zich 192 werkgevers die gerekend konden worden tot de doelgroep van het onderzoek. Hiervan hebben in totaal 84 meegewerkt aan een vervolginterview. Vergelijking tussen de groep bij wie dit vervolginterview is afgenomen en de groep bij wie dit niet mogelijk was laat zien dat hierbij nauwelijks verschillen uit naar voren komen (zie bijlage 5). Binnen de groep werkgevers die aan het vervolginterview heeft meegewerkt bevinden zich hooguit wat meer bedrijven uit de industrie in plaats van uit de commerciële dienstverlening, en wat vaker bedrijven die onder meer als maatregel hebben ingevoerd dat men bij een ziekmelding moet vertellen wat de aard van de ziekte is en dat werknemers met een laag verzuim een materiële beloning krijgen. Op alle andere aspecten van het beleid rond het verzuim, de arbodienst, de loondoorbetaling bij ziekte en of men daar wel of niet verzekerd voor is, e.d., blijkt de groep die aan het vervolginterview heeft meegewerkt niet anders te zijn samengesteld dan de groep die niet kon worden benaderd.

Het bovenstaande houdt in dat in principe ook de gegevens uit de vervolginterviews bij de werkgevers mogen worden gegeneraliseerd. Evenals bij de werknemers is hierbij echter enige voorzichtigheid geboden gezien de aantallen waarom het gaat; zeker wanneer binnen deze groep respondenten nog bepaalde subgroepen worden onderscheiden.

De gegevens van de arbodiensten

De eerste ronde voor het onderzoek onder arbodiensten heeft plaatsgevonden onder vrijwel alle gecertificeerde diensten (9 op de 10 diensten hebben hieraan meegewerkt). De gegevens uit deze eerste ronde mogen derhalve als representatief worden opgevat voor de arbodiensten die gecertificeerd zijn.

Bij het merendeel van de diensten die hiertoe bereid waren, is vervolgens een uitgebreid telefonisch vervolginterview gehouden over hun ervaringen met meningsverschillen over de arbeids(on)geschiktheid van een werknemer. In totaal hebben 39 diensten hieraan meegewerkt (46% van de gecertificeerde diensten). De reden waarom diensten afzagen van een vervolginterview betrof in de meeste gevallen 'geen tijd' en/of 'nauwelijks ervaring met de second opinion-regeling bij de UVI's'. De vervolginterviews zijn dus gehouden onder een vrij selecte groep diensten die gekenmerkt kan worden als betrokken met het onderwerp. De gegevens uit de vervolginterviews kunnen derhalve niet als representatief voor alle arbodiensten worden opgevat, maar zij geven wel een beeld van de ervaringen die arbodiensten hebben opgedaan met de second opinion-regeling bij de UVI's. Tevens kan nog worden opgemerkt dat onder de groep bij wie een vervolginterview is gehouden, zich vrijwel alle diensten bevinden die een interne second opinion-mogelijkheid hebben gecreëerd voor het geval er sprake is van een meningsverschil over de arbeidsgeschiktheid van een werknemer. De ervaringen van arbodiensten met een dergelijke interne regeling zullen derhalve wel gegeneraliseerd mogen worden.

In de hiernavolgende hoofdstukken zullen eerst de resultaten worden weergegeven van het onderzoek onder werknemers (deel 1, de hoofdstukken 2 tot en met 5). Daarna volgen de resultaten van het onderzoek onder werkgevers (deel 2, de hoofdstukken 6 tot en met 9) en van het onderzoek onder arbodiensten (deel 3, de hoofdstukken 10 tot en met 13).

DEEL 1

Het onderzoek onder de werknemers

2. Opzet en uitvoering

2.1 Inleiding

In dit deel worden de uitkomsten weergegeven van het onderzoek onder de werknemers. In paragraaf 1.4 is in grote lijnen uiteengezet hoe het onderzoek is opgezet en uitgevoerd. Een eerste ronde bij een grote, landelijk representatieve steekproef (in dit geval: het zogenoemde huishoudenspanel Capibus van het NIPO) om kwantitatieve gegevens te verzamelen over hoe vaak werknemers een meningsverschil hebben met hun werkgever over het wel of nog niet in staat zijn om het werk weer te hervatten. Een tweede ronde waarin met een aantal respondenten uit de eerste ronde uitvoeriger kon worden ingegaan op hun ervaringen met het zoeken naar een oplossing voor zo'n meningsverschil.

In dit hoofdstuk wordt de uitvoering van het onderzoek onder de werknemers nog wat nader toegelicht. In hoofdstuk 3 worden vervolgens de resultaten weergegeven die de eerste ronde heeft opgeleverd, en in hoofdstuk 4 zullen de resultaten van de tweede ronde centraal staan.

2.2 Het veldwerk voor de eerste ronde

Bij het huishoudenspanel waarvoor het NIPO wekelijks circa 2000 (steeds verschillende) huishoudens benadert, hebben in de zomer van 1997 gedurende 18 weken een aantal selectievragen meegelopen om werknemers op te sporen die relevant waren voor het onderzoek. De eerste selectie was of men na 1 januari 1994 (het moment waarop de second opinion-regeling van kracht werd) in loondienst werkzaam was - of was geweest -, bij een bedrijf of instelling (geen overheid⁵). De tweede selectie betrof de vraag of men zich in die periode wel eens had ziek gemeld en een meningsverschil had gehad over het moment van werkhervatting. Daarna volgde nog een derde selectie waarbij werd nagegaan of het meningsverschil was ontstaan in de periode dat de werkgever nog verplicht was het loon door te betalen.

⁵ Voor overheidspersoneel geldt namelijk nog een andere wet- en regelgeving bij verzuim. De second opinion-regeling die in dit onderzoek centraal staat, is op hen niet van toepassing. Dit is ook de reden waarom de USZO - de uitvoeringsinstelling van de overheid - niet betrokken werd in het onderzoek onder de UVI's.

In totaal werden 237 respondenten gevonden die aan deze 'voorwaarden' voldeden en derhalve tot de doelgroep van het onderzoek konden worden gerekend: bij het zoeken naar een oplossing voor hun meningsverschil hadden zij in principe een beroep kunnen doen op de second opinion-regeling bij de UVI's.

Aan allen is gevraagd of zij bereid waren mee te werken aan een telefonisch vervolginterview waarin nader kon worden ingegaan op hun ervaringen met een dergelijk meningsverschil. Hierbij kreeg men een brief overhandigd waarin het doel van het onderzoek en de wijze waarop het zou worden uitgevoerd, nader werd toegelicht. Van de 237 potentiële respondenten gaven 121 (51%) te kennen dat zij voor dit vervolginterview konden worden benaderd.

(Een volledig overzicht van de vragen die voor deze eerste ronde van het onderzoek met het huishoudenspanel van het NIPO hebben meegelopen, de resultaten die dat heeft opgeleverd alsmede de brief die aan het eind werd overhandigd, is opgenomen in bijlage 6.)

2.3 Het veldwerk voor de tweede ronde

Eind oktober 1997 is het NIPO gestart met het benaderen van de (121) respondenten voor het vervolginterview. Voorafgaand kregen zij een introductiebrief van het NIPO met een bijlage waarin nog wat nader werd toegelicht wat de second opinion-regeling bij de UVI's inhield (zie bijlage 6). Eind november 1997 vond het laatste interview plaats.

In totaal kon bij 78 werknemers een interview worden afgenomen. Bij de overige 43 werknemers die werden benaderd, zagen 24 alsnog af van medewerking en bleek er bij 19 - ondanks diverse pogingen - geen telefoonverbinding mogelijk (telefoonnummer onjuist, geen gehoor, e.d.).

Het bovenstaande geeft aan dat van de 237 potentiële respondenten uiteindelijk 78 (33%) in de tweede ronde van het onderzoek zijn betrokken. In paragraaf 1.5 is reeds stilgestaan bij de generaliseerbaarheid van de gegevens uit deze vervolginterviews. Nagegaan kon namelijk worden of de groep die hieraan heeft meegewerkt afwijkt van de groep die niet voor het vervolginterview kon worden benaderd. Via de eerste ronde is namelijk van alle potentiële respondenten een aantal achtergrondgegevens bekend zoals: geslacht, leeftijd, beroepsniveau, branche waarin men werkzaam was toen het meningsverschil speelde, hoe lang men toen had verzuimd, aard van de klachten waarom men toen verzuimde, e.d. Op deze punten blijken er nauwelijks specifieke verschillen tussen de groep die wel en die niet aan het vervolginterview heeft meegedaan. Dit houdt in dat de gegevens uit de tweede ronde gegeneraliseerd mogen

worden, hoewel hierbij wel enig voorbehoud op zijn plaats is gezien het aantal respondenten waarop deze gegevens zijn gebaseerd.

Met betrekking tot de gegevens uit de eerste ronde is in paragraaf 1.5 reeds opgemerkt dat deze bij het gewogen bestand zonder meer gegeneraliseerd kunnen worden.

In alle gevallen geldt er echter wel een beperking: in het onderzoek is alleen gesproken met werknemers die hoofdkostwinner zijn van een huishouden. Zij vertegenwoordigen weliswaar verreweg het grootste deel van de werknemers in Nederland maar niet allemaal. Wanneer in het hiernavolgende gesproken wordt over 'de werknemers' dan heeft dit dus betrekking op degenen die hoofdkostwinner zijn.

3. Resultaten eerste ronde

In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven van de eerste ronde van het onderzoek onder werknemers. In totaal is hiervoor gesproken met 8856 werknemers die gevonden werden in een a-select getrokken steekproef van 21204 huishoudens in Nederland.

De betrokken werknemers behoren tot de doelgroep van het onderzoek: na 1 januari 1994 - het moment waarop de second opinion-regeling van kracht werd - zijn zij werkzaam of werkzaam geweest in loondienst bij een bedrijf of instelling (geen overheid). Bij onenigheid over het werk weer kunnen hervatten, staat voor hen de mogelijkheid open om de UVI in te schakelen voor een second opinion. In hoeverre van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, zal in dit hoofdstuk worden beschreven. De weergegeven percentages zijn de gevonden percentages bij de gewogen onderzoeksgroep. Deze mogen worden opgevat als representatief voor de werknemers in Nederland (voorzover zij hoofdkostwinner zijn van een huishouden).

3.1 Hoe vaak is er onenigheid

Aan de betrokken werknemers is allereerst gevraagd of men zich na 1 januari 1994 wel eens heeft ziekgemeld en toen wel eens een verschil van mening heeft gehad met de werkgever (of met de bedrijfsarts of de verzekeringsarts) over het moment dat men weer moest beginnen met werken. Vervolgens is gevraagd of dit meningsverschil ontstond tijdens de periode dat de werkgever nog het loon moest door betalen en zo ja, of betrokkene toen zelf (of de werkgever) een second opinion heeft aangevraagd bij de UVI ⁶. Aan de hand van deze vragen kan het volgende overzicht worden opgesteld (tabel 3.1):

⁶ Voor de exacte vraagstelling waarbij ook nog voorbeelden werden gegeven waarover het meningsverschil kon gaan en wat bedoeld werd met een second opinion bij de UVI, wordt verwezen naar de volledige vragenset die is opgenomen in bijlage 6.

Tabel 3.1 Hoe vaak krijgen werknemers onenigheid over het moment van werkhervatting
(omvang van de steekproef: n = 8856)

De percentages bij het gewogen bestand

	%	
<i>(na 1 januari 1994 - al of niet op een tijdelijk contract - in loondienst werkzaam geweest, maar niet bij de overheid)</i>		
heeft men zich in die periode wel eens ziekgemeld?		
. ja	60	↘
. nee	39	
. niet (meer) bekend	1	
toen wel eens een verschil van mening gehad over het moment van werkhervatting?		
. ja	4	↘
. nee	56	
. niet (meer) bekend	ø	
ontstond dat tijdens de periode dat de werkgever het loon nog zelf moest doorbetalen?		
. ja		3 ↘
. niet (meer) bekend		ø
. nee		1
periode waarin het meningsverschil speelde		
. onder TZ (1994/1995)		1
. onder Wulbz (1996/1997)		1
. niet (meer) bekend		1
voor het meningsverschil een second opinion bij de UVI aangevraagd?		
. ja, de werknemer		ø
. ja, de werkgever		ø
. nee		2
. niet (meer) bekend		ø

ø = minder dan 0.5 procent

Van de betrokken werknemers heeft 60% zich sinds 1994 wel eens een keer ziekgemeld en 4% toen wel eens een verschil van mening gehad met de werkgever, bedrijfsarts of verzekeringsarts over het moment dat zij weer konden gaan werken. Bij 3% ontstond dit meningsverschil in de periode dat de werkgever nog het loon moest doorbetalen.

De periode die hierbij in beschouwing is genomen loopt van januari 1994 tot het moment dat de eerste interviewronde werd uitgevoerd (medio 1997); dus circa 3.5 jaar. Kijken we naar het jaar waarin het meningsverschil speelde, dan komt het erop neer dat onenigheid over de arbeidsge-

schiktheid tijdens de periode 'eigen risico' voor de werkgever, jaarlijks bij gemiddeld nog geen 1% van de werknemers aan de orde is.

Tabel 3.1 laat verder nog zien dat tot nu toe nog geen half procent van de werknemers te maken heeft gehad met de second opinion-regeling bij de UVI's. Omgerekend naar de totale populatie zou dit echter wel inhouden dat er vaker een beroep is gedaan op deze regeling dan aan de hand van de gegevens van de UVI kon worden ingeschat (ongeveer twee maal zoveel). Dit verschil lijkt met name te moeten worden toegeschreven aan de registratie bij de UVI's die feitelijk bij geen van hen de afgelopen jaren volledig blijkt te zijn geweest⁷.

Op grond van tabel 3.1 kan worden geconcludeerd dat het over het geheel genomen zelden voorkomt dat een werknemer die verzuimt een meningsverschil krijgt met de werkgever of de bedrijfsarts over het moment dat men weer zou kunnen gaan werken. In de steekproef bevinden zich 324 werknemers die een dergelijk meningsverschil hebben gehad waaronder 209 die zeker weten dat de werkgever toen nog hun loon moest doorbetalen. Omdat van alle respondenten een aantal achtergrondgegevens bekend is, kan worden nagegaan of degenen die onenigheid krijgen mogelijk een specifieke groep werknemers vormt. In de volgende paragraaf zal hierop nader worden ingegaan.

3.2 Wie wel en wie niet

Van de werknemers die zich sinds 1994 wel eens een keer hebben ziekgemeld zijn maar geen onenigheid hebben gehad over het moment dat men weer zou kunnen beginnen te werken, zijn de volgende achtergrondgegevens bekend: leeftijd, geslacht, beroepsniveau en het jaar (of de jaren) waarin men de afgelopen periode heeft verzuimd. Op deze punten kan dus worden nagegaan of de groep die een dergelijk meningsverschil wél eens heeft gehad, mogelijk een aparte groep werknemers blijkt. De tabel waarin beide groepen met elkaar worden vergeleken, is opgenomen in bijlage 7 (tabel 7-1). Hieruit komen de volgende, niet op toeval berustende, verschillen naar voren.

⁷ Zie het rapport '*Second opinion bij de uitvoeringsinstellingen: de eerste ervaringen*' waarover hieromtrent reeds het een en ander is opgemerkt, alsmede bijlage 7, pag. 12 in het rapport van Wekker (1998).

Onenigheid krijgen over het moment van werkhervatting komt vaker voor:

- . bij jongere werknemers dan oudere werknemers (ouder dan 30 jaar);
- . bij lagere employées en handarbeiders dan bij hogere employées;
- . bij werknemers die zich meerdere jaren wel eens een keer ziekmelden.

3.3 Hoe wordt het opgelost

Aan de werknemers bij wie het meningsverschil ontstond in de periode dat de werkgever verplicht was het loon door te betalen, zijn nog een aantal vervolgvragen gesteld om inzicht te krijgen in hoe het geschil uiteindelijk is opgelost en of men daarvoor wel of niet gebruik heeft gemaakt van de second opinion-regeling bij de UVI. Tevens is nog naar een aantal achtergrondgegevens gevraagd waarover de gesprekspartners bij de UVI's hadden opgemerkt dat deze mogelijk een rol spelen bij het wel of niet aanvragen van een second opinion, zoals aard van het dienstverband, branche waarin werkzaam is, aard van de klachten waarom men verzuimde, e.d. Aan de hand van deze gegevens kan het volgende beeld worden geschetst hoe bij de werknemers het meningsverschil dat zij hadden is opgelost en wie daarvoor een beroep heeft gedaan op de second opinion-regeling

Tabel 3.2 Degenen die een verschil van mening kregen over het arbeidsongeschikt zijn in de periode dat de werkgever nog het loon moest doorbetalen (n = 209): hoe is het geschil opgelost?

De percentages bij het gewogen bestand

	%	
voor het meningsverschil een second opinion bij de UVI aangevraagd?		
. ja, de werknemer	13	
. ja, de werkgever	5	
. nee	80	
. niet (meer) bekend	2	
<i>(er is een second opinion aangevraagd)</i>		
wat was de uitslag?		
. werknemer in het gelijk gesteld		11
. werkgever in het gelijk gesteld		4
. anders		3
tegen de uitslag in beroep gegaan bij de rechter?		
. ja		0.5
. nee		17
. weet niet		0.5
<i>(geen second opinion aangevraagd)</i>		
waarom niet?		
	(82)	
	genoemd door*	was enige reden
<i>omdat:</i>		
. ik niet wist dat die mogelijkheid bestond	20	18
. er daarvoor bij de arbodienst een eigen procedure wordt gevolgd	5	4
. ik geen problemen wilde maken met mijn werkgever	17	12
. uit angst voor ontslag	4	3
. (nog om) een andere reden	35	35
. weet het niet meer	8	
hoe is het meningsverschil uiteindelijk opgelost?		
. ik ben weer aan het werk gegaan op het tijdstip dat verlangd werd	25	
. er is een compromis bereikt	38	
. ontslag genomen	5	
. ontslag gekregen	8	
. anders	5	
. weet het niet meer	1	

* meer antwoorden waren mogelijk

Tabel 3.2 laat zien dat van de betrokken werknemers bij 18% de UVI is ingeschakeld voor een second opinion (13% heeft dit zelf aangevraagd en bij 5% heeft de werkgever het verzoek hier toe ingediend). In ruim de helft van deze gevallen werd de werknemer in het gelijk gesteld, ongeveer 1 op de 5 keer de werkgever en de overige respondenten geven aan dat het 'anders' is gegaan. Als toelichting wordt bijvoorbeeld gegeven dat er tussen beiden een oplossing is gevonden, dat er een afspraak is gemaakt over de dag dat men weer zou beginnen, dat er een herkeuring heeft plaatsgevonden, dat men ontslag heeft genomen of dat de uitslag nog niet bekend is. Slechts in een paar gevallen blijkt er na de uitslag van de second opinion nog een vervolgpcedure te zijn gestart bij de rechter.

Het voorgaande geeft aan dat het merendeel (82%) van de betrokken werknemers bij het zoeken naar een oplossing voor het meningsverschil niet de UVI heeft ingeschakeld. Bij circa de helft van hen werd er een compromis bereikt of een soort van compromis (bijvoorbeeld: *'pas toen mijn arts zei dat ik kon gaan werken ben ik weer begonnen en niet eerder'*), circa 1 op de 3 is toch maar aan het werk gegaan op het tijdstip dat werd verlangd, 5% heeft ontslag genomen en circa 1 op de 10 heeft ontslag gekregen. Bij de overigen speelde het meningsverschil nog toen het interview werd gehouden en kon men derhalve nog niet aangegeven hoe het uiteindelijk zou worden opgelost⁸.

Op de vraag waarom men geen second opinion bij de UVI heeft aangevraagd, blijkt onbekendheid met deze regeling bij circa 1 op de 5 een rol te hebben gespeeld. Door 18% van de werknemers wordt het als de enige reden genoemd en 2% brengt naar voren dat 'het niet hebben geweten dat die mogelijkheid bestond' onder meer de reden vormde waarom men hiervan toen niet gebruik heeft gemaakt⁹. Bij 12% had het daarentegen vooral te maken met het feit dat men geen problemen met de werkgever wilde maken, bij 3% uit angst voor ontslag en 4% geeft aan dat men geen second opinion bij de UVI heeft aangevraagd omdat de arbodienst over een eigen procedure beschikte. De overigen brengen voornamelijk andere redenen naar voren zoals: *'het kon onderling/anders worden opgelost'*, *'teveel moeite'*, *'er was geen discussie mogelijk en ik*

⁸ In deze eerste ronde onder de werknemers is niet meer doorgevraagd hoe men de wijze waarop het probleem is aangepakt en opgelost, al met al heeft ervaren. In de vervolginterviews is hierop wel nader ingegaan (zie hoofdstuk 4, paragraaf 4.4).

⁹ Onbekendheid met de regeling heeft overigens slechts bij 3 van de 26 respondenten (mee)gespeeld die uiteindelijk ontslag hebben gekregen of zelf hebben genomen. De reden waarom zij voor hun meningsverschil geen second opinion hebben aangevraagd had meestal te maken met het feit dat men nog in de proeftijd zat of tegen het einde van het contract, men hierover al een advocaat had geraadpleegd, e.d.

heb me maar neergelegd bij wat de werkgever wilde', 'het interesseerde me allemaal niet meer', e.d.

Tot slot is in dit verband nog nagegaan of degenen bij wie het meningsverschil is voorgelegd aan een deskundige bij de UVI, inderdaad een specifieke groep werknemers is zoals de gesprekspartners bij de UVI's veronderstelden (zie paragraaf 1.2 en bijlage 2). Volgens hen werd immers voornamelijk een second opinion aangevraagd bij korte ziektegevallen, vaak met moeilijk objectiveerbare klachten en speelde er vaak een arbeidsconflict op de achtergrond mee. Ook vermoedde men dat de aard van het dienstverband een rol speelde. Bij korte flexibele dienstverbanden zou men sneller geneigd zijn geschillen over werkhervatting op de spits te drijven en voor een onafhankelijk oordeel voor te leggen.

De groep werknemers die te maken heeft gehad met een second opinion van de UVI (of omdat zij hierom zelf hadden verzocht of omdat de werkgever dit had aangevraagd) is hiervoor vergeleken met de groep die van deze regeling geen gebruik heeft gemaakt om uit het meningsverschil te komen. Bij deze vergelijking, waarbij gegevens in beschouwing zijn genomen zoals functieniveau, bedrijfstak, aard dienstverband, e.d., komt bij geen enkel punt een significant, dus niet op toeval berustend, verschil naar voren (zie tabel 7-2 in bijlage 7). Hoewel de aantallen waarop deze analyse kon worden uitgevoerd in sommige gevallen vrij klein waren, bevestigt het onderzoeksmateriaal dus niet de veronderstelling dat degenen die een beroep doen op de second opinion-regeling (of bij wie hierop een beroep wordt gedaan) vooral een specifieke groep werknemers betreft.

De reden waarom er wel of geen second opinion bij de UVI wordt aangevraagd lijkt derhalve niet te kunnen worden toegeschreven aan bepaalde achtergrondkenmerken van betrokkenen, maar te moeten worden gezocht in de argumenten die de respondenten hierover zelf naar voren brengen (niet weten dat die mogelijkheid er is, geen problemen willen maken met de werkgever, de kwestie daarvoor niet relevant genoeg vinden, via andere wegen het probleem al kunnen oplossen, e.d.).

In het voorgaande is een overzicht gegeven hoe vaak meningsverschillen over het werk weer kunnen hervatten zich in de praktijk voordoen en is nagegaan of het nu bepaalde werknemers zijn bij wie dit aan de orde is en waarbij de UVI wordt ingeschakeld voor een second opinion. Tevens is een globaal overzicht gegeven hoe een dergelijk meningsverschil in de regel wordt opgelost.

Via de vervolginterviews is meer inzicht verkregen in het proces dat doorlopen wordt alvorens er een oplossing wordt gevonden, welke ervaringen daarmee zijn opgedaan en wat men eigenlijk

vindt van de regeling die er bij de UVI's bestaat voor een second opinion. In het volgende hoofdstuk zal hierop verder worden ingegaan.

4. Resultaten tweede ronde

In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven van de tweede ronde van het onderzoek onder werknemers. In totaal is hiervoor gesproken met 78 werknemers die bij de eerste ronde van het onderzoek bleken te kunnen worden gerekend tot de doelgroep van het onderzoek en bereid waren om in een vervolginterview nader over hun ervaringen te vertellen. Allereerst zal kort een aantal achtergrondgegevens van deze respondenten worden geschetst. Daarna wordt een beeld gegeven waarom men indertijd een meningsverschil kreeg over het wel of nog niet kunnen werken en met wie. Vervolgens zal worden ingegaan hoe het probleem uiteindelijk is opgelost, hoe het proces is verlopen dat daaraan voorafging en hoe men daar nu achteraf op terugblijkt. Tot slot zal de second opinion-regeling bij de UVI's nog apart worden belicht: wat vindt men de voordelen van deze mogelijkheid en wat de eventuele nadelen.

4.1 De onderzoeksgroep

De respondenten hebben als gemeenschappelijk kenmerk dat zij allen na 1 januari 1994 in loondienst werken - of hebben gewerkt - bij een bedrijf of instelling (geen overheid), in die periode wel eens een keer verzuimd hebben en toen een meningsverschil hebben gehad over het moment van werkhervatting. Dit meningsverschil ontstond tijdens de periode dat hun werkgever nog verplicht was hun loon door te betalen (waardoor zij bij het zoeken naar een oplossing voor het meningsverschil in principe een beroep hadden kunnen doen op de second opinion-regeling bij de UVI waarbij de werkgever is aangesloten).

Tabel 4.1 geeft nog een aantal andere achtergrondgegevens van de respondenten

Tabel 4.1 De werknemers die hebben meegedaan aan het vervolginterview naar enige achtergrondgegevens van het bedrijf waarbij zij werkzaam waren ten tijde dat het meningsverschil zich voordeed (n = 78)

	abs.	%
leeftijd		
. jonger dan 30 jaar	13	17
. 30 - 39 jaar	33	42
. 40 jaar of ouder	32	41
geslacht		
. man	64	82
. vrouw	14	18
bedrijfstak		
. industrie, bouwnijverheid en transport	30	38
. zakelijke dienstverlening	38	49
. maatschappelijke dienstverlening	8	10
. overig	2	3
functie ten tijde van het meningsverschil		
a.		
. leidinggevend	11	14
. uitvoerend	67	86
b.		
. wetenschappelijke e.a. vakspecialist	9	11
. administratieve functie	22	28
. commerciële functie	6	8
. dienstverlenende functie	10	13
. ambachts- en industrieberoep	31	40
aard dienstverband ten tijde van het meningsverschil		
. in vaste dienst	69	88
. op een tijdelijk contract	9	12
(w.o. met uitzicht op vast)	(3)	(4)
hoe lang toen werkzaam bij dat bedrijf		
. korter dan 1 jaar	8	10
. 1 jaar of langer	70	90
periode waarin het meningsverschil speelde		
. onder TZ (1994/1995)	32	41
. onder Wulbz (1996/1997)	45	58
. niet (meer) bekend	1	1

tabel 4.1 (vervolg)

	abs.	%
wie deed toen voor het bedrijf de ziektecontrole		
. de werkgever zelf	4	5
. de chef/direct leidinggevende	3	4
. de arbodienst	37	47
. de UVI (voorheen bedrijfsvereniging)	31	40
. iemand van het uitzendbureau	1	1
. niemand	2	3
. niet (meer) bekend	1	1
 regels toen bij het bedrijf bij verzuim		
<i>onder andere:</i>		
. men moest zich ziekmelden bij de eigen chef	61	78
. men moest bij de ziekmelding doorgeven waarom men zich ziekmelde	51	65
. binnen 1 à 2 dagen kon men controle aan huis verwachten of een oproep voor het spreekuur	51	65
. de eerste twee ziekte-dagen kwamen voor eigen rekening	12	15
. bij ziekte werd 100% van het loon doorbetaald	69	89
. bij ziekte moest men vakantie- of ADV-dagen inleveren	14	18
. men kreeg een beloning wanneer men in een jaar weinig of niet had verzuimd	5	6

De meeste respondenten zijn de 30 jaar reeds gepasseerd, 13 personen zijn jonger dan 30 jaar.

Binnen de onderzoeksgroep bevinden zich voornamelijk mannen (ruim 8 op de 10).

Bijna de helft van de respondenten is werkzaam in de zakelijke dienstverlening en bijna 4 op de 10 in de industrie, de bouw of het transport.

Verreweg het merendeel van de respondenten was werkzaam in een uitvoerende functie toen zij het meningsverschil kregen over het wel of nog niet weer in staat zijn om te gaan werken. Circa 9 op de 10 had toen een vast dienstverband en was al langer dan een jaar bij het betrokken bedrijf werkzaam.

Bij 41% speelde het meningsverschil in de 'beginjaren' van de second opinion-regeling (de periode 1994/1995 toen de wet TZ net was ingevoerd)¹⁰.

¹⁰ Onbekendheid met deze regeling zou dan bijvoorbeeld een reden kunnen zijn geweest waarom men er toen geen gebruik van heeft gemaakt. Nadere inspectie laat echter zien dat van een dergelijke relatie geen sprake blijkt. Zowel onder degenen bij wie het meningsverschil in 1996 of 1997 speelde als onder degenen bij wie het speelde in 1994 of 1995, bevindt zich een vrijwel gelijk aantal personen dat aangeeft onder andere vanwege onbekendheid met deze regeling er niet gebruik van te hebben gemaakt.

Ten tijde dat hun meningsverschil speelde, had bijna de helft van de respondenten toen te maken met een arbodienst die voor het bedrijf de ziektecontrole uitvoerde. Bij 40% van de respondenten deed de UVI dit toen, en bij circa 1 op de 10 voerde toen de werkgever zelf (of de chef) de controle uit.

De regels die toen bij het bedrijf werden aangehouden betroffen onder andere:

- . men moest zich ziekmelden bij de eigen chef (bij 78% van de respondenten was dit het geval);
- . men moest bij de ziekmelding doorgeven wat men had/ waarom men zich ziekmelde (bij 65% was dit het geval);
- . binnen 1 à 2 dagen kon men controle aan huis of een oproep voor het spreekuur verwachten (bij 65% van de respondenten was dit het geval);
- . de eerste twee ziektedagen moest de werknemer zelf betalen (bij 15% was dit het geval);
- . bij ziekte werd het volledige loon doorbetaald (bij 89% van de respondenten was dit het geval);
- . bij ziekte moest men vakantie- of ADV-dagen inleveren (bij 18% was dit het geval);
- . wanneer men in een jaar weinig of niet verzuimd had, dan kreeg men een beloning (bij 6% van de respondenten was dit bij hun bedrijf toen het geval).

De vraag in dit verband is of de respondenten met een bedrijf te maken hadden dat een veel 'strenger' verzuimbeleid voerde dan gemiddeld. Vergelijking met de gegevens hierover uit het ZARA-werkgeverspanel laat zien dat dit niet het geval is. Van de Nederlandse bedrijven gold rond 1995, 1996 bij 77% de regel dat men zich moest ziekmelden bij de eigen chef, was bij 58% standaard snelle controle bij ziekte gebruikelijk, gold bij 14% dat de eerste twee ziektedagen voor eigen rekening van de werknemer kwamen, betaalde 89% bij ziekte het volledige loon door, gold bij 16% de regel dat er bij ziekte vakantie- of ADV-dagen moesten worden ingeleverd, en gaf 7% van de bedrijven iemand een beloning wanneer men in een jaar weinig of niet verzuimd had. Hooguit hebben de respondenten wat vaker te maken gehad met een bedrijf waarbij men bij de ziekmelding moest doorgeven wat men had. Uit het ZARA-werkgeverspanel komt naar voren dat iets meer dan de helft van de Nederlandse bedrijven deze regel hanteert; van de respondenten was bijna tweederde bij een bedrijf werkzaam waarbij men moest doorgeven waarom men zich had ziekgemeld.

Tabel 4.2 geeft nog wat nadere achtergrondinformatie over het verzuim van de betrokken werknemers waarover het meningsverschil ontstond.

Tabel 4.2 De werknemers die hebben meegedaan aan het vervolginterview naar enige achtergrondgegevens over het verzuim toen het meningsverschil ontstond (n = 78)

	abs.	%
verzuimduur toen het meningsverschil ontstond		
. korter dan 1 week	16	21
. 1 - 2 weken	9	11
. 3 - 6 weken	16	21
. langer dan 6 weken	33	42
. niet (meer) bekend	4	5
aard van de klachten waarom men zich had ziekgemeld		
. vnl. lichamelijke klachten	42	54
. vnl. psychische klachten	19	24
. een combinatie van beide	17	22
waren de klachten (mede) een gevolg van het werk?		
. nee	34	44
. voor een deel	16	20
. hoofdzakelijk een gevolg van het werk	27	35
. niet (meer) bekend	1	1
had men zich in dat jaar al vaker ziekgemeld?		
. ja	32	41
. nee	44	56
. niet (meer) bekend	2	3

Binnen de onderzoeksgroep bevinden zich zowel respondenten die het meningsverschil over het wel of niet al in staat zijn om te kunnen werken al vrij kort na hun ziekmelding kregen als pas geruime tijd daarna (toen men al langer dan 6 weken had verzuimd).

Circa de helft had zich toen voornamelijk vanwege lichamelijke klachten ziekgemeld, bij de andere speelde onder meer psychische klachten hierbij een rol. Ruim de helft van de respondenten geeft aan dat de klachten waarom men zich had ziekgemeld (mede) een gevolg waren van het werk of de situatie op het werk.

Tenslotte geeft ruim de helft van de respondenten aan dat men in het betreffende jaar nog niet eerder wegens ziekte had verzuimd. De respondenten kunnen derhalve niet 'afgeschilderd worden' als een groep regelmatige verzuimers bij wie wellicht sneller getwijfeld wordt aan de arbeidsongeschiktheid.

4.2 Aard van de meningsverschillen

Een meningsverschil over het moment van werkhervatting kan er zijn omdat:

- a. òf de werknemer weer wil beginnen met werken maar bij het bedrijf (of de arbodienst) is men van mening dat betrokkene daartoe nog niet in staat is;
- b. òf de werknemer vindt dat hij of zij nog niet arbeidsgeschikt is, maar het bedrijf (of de arbodienst) vindt dat hij of zij - al of niet in een aangepaste functie - wel weer kan gaan werken.

Aan de respondenten is gevraagd wat bij hen de aanleiding vormde voor het meningsverschil: mogelijkheid a (betrokkene voelde zich weer in staat om te gaan werken) of mogelijkheid b (betrokkene voelde zich nog niet in staat om het werk te hervatten).

Door 9 respondenten (12%) wordt aangegeven dat zichzelf weer wilden gaan werken maar dat hun chef (5 maal genoemd) of de bedrijfsarts (4 maal genoemd) het daarmee niet eens was. Een paar respondenten geven aan dat men hierop tegen was omdat het bedrijf hen weg wilden hebben, bij een paar wilde het bedrijf niet meewerken aan een tijdelijke aanpassing op het werk die dan nodig zou zijn, en eveneens een paar respondenten geven aan dat men bang was dat zij daarna toch weer snel zouden uitvallen. Slechts door 1 respondent wordt hierbij naar voren gebracht dat eerder verzuim in dat jaar er naar zijn idee ook mee te maken had.

Door de andere 69 respondenten (88%) wordt aangegeven dat het meningsverschil ontstond omdat zij zichzelf nog niet in staat voelden om het werk weer te hervatten, maar dat hun werkgever of chef (34 maal genoemd) of de arts van de arbodienst of UVI (35 maal genoemd) vond dat zij wel weer konden gaan werken.

Bij 8 respondenten speelde (tevens) mee dat zij het niet eens waren met de aangepaste functie die werd aangeboden en bij 6 dat zij bepaalde regels hadden overtreden (bijvoorbeeld: *'ik was ergens waar voor ik geen toestemming had'*, *'ik was niet op een spoedcontrole gekomen'*, *'ik had me te laat ziekgemeld'*). Volgens circa 1 op de 5 had eerder verzuim in dat jaar er ook mee te maken dat men nu onenigheid kreeg over het werk kunnen hervatten, en volgens 3 op de 10 speelde (ook) een meningsverschil op of over het werk nog een rol (bijvoorbeeld: *'ik had al langer aangegeven dat het werk ziekmakend was en de werkgever bevestigde dit wel maar deed er niets aan'*, *'de werksfeer was onhoudbaar: ze deden dingen buiten mij om'*, *'ze wilde me eigenlijk kwijt'*, *'het klikte niet tussen mij en de directeur en daardoor ontstonden wrijvingen'*, *'de werkgever wilde de mondelinge afspraken in mijn contract niet nakomen en dreigde met ontslag'*, *'ik was door een collega zwart gemaakt bij een klant en de chef'*).

Bij circa 7% heeft de werkgever toen ook geweigerd het loon door te betalen, hetgeen bij de meesten heeft ingehouden dat zij een maand of langer geen loon kregen doorbetaald.

4.3 Het zoeken naar een oplossing

Om voor het ontstane meningsverschil een oplossing te vinden is bij ongeveer een kwart (24%) van de respondenten een beroep gedaan op de second opinion-regeling bij de UVI's (14 respondenten vroegen het zelf aan en bij de andere 5 heeft de werkgever de UVI verzocht om een second opinion).

Meestal is meteen nadat het conflict ontstond de UVI ingeschakeld; slechts bij 3 respondenten zijn er eerst nog andere pogingen ondernomen om uit het meningsverschil te komen: *'eerst hebben de bond en een advocaat nog geprobeerd te bemiddelen'*, *'er is eerst nog een gesprek geweest met de bedrijfsleider'*, *'ik heb eerst nog geprobeerd om het met de werkgever op te lossen en mijn rooster aan te passen'*.

Bij de andere 59 respondenten (76%) is geen beroep gedaan op de UVI voor een second opinion, maar is langs andere wegen gezocht naar een oplossing. Eénderde van hen heeft hierbij geen hulp 'van buiten' gekregen of gezocht; bij tweederde heeft daarentegen wel nog iemand anders geprobeerd te bemiddelen. Relatief vaak worden in dit verband genoemd de huisarts (door 13 respondenten) al of niet in combinatie met de arbodienst (bij 10 respondenten heeft die onder meer een bemiddelende rol gespeeld), met iemand vanuit het bedrijf (door 10 respondenten genoemd) of met bijvoorbeeld een jurist of de vakbond. Onderstaand worden een aantal voorbeelden gegeven van de toelichtingen die de respondenten hierbij naar voren brachten.

a. Over de rol van hun huisarts:

'de huisarts heeft me geholpen om de problemen vast te stellen', 'die heeft me het advies gegeven om langer thuis te blijven en de bedrijfsarts opgebeld omdat het volgens hem niet verantwoord was om mij weer aan het werk te sturen', 'bloedonderzoek uitgevoerd en dat is naar de werkgever en naar het GAK gestuurd'.

b. Over de rol van de arbodienst:

'de arbodienst heeft contact opgenomen met mijn werkgever over dat vervangende werk en ze hebben geprobeerd daarin te bemiddelen', 'de arbo-dokter heeft gekeken wat er nog te lijmen viel', 'ze hebben het verhaal aangehoord en een termijn gesteld van drie weken om daarna aan het werk te gaan', 'ze hebben zelf contact opgenomen met mijn chef', 'ze hebben mij een week langer rust gegeven en me daarna halve dagen laten werken'.

c. Over de bemiddelingspogingen vanuit het bedrijf:

'de manager heeft een gesprek met mij gevoerd', 'mijn toenmalige chef heeft bemiddeld tussen mij en de directie', 'de ziekteverzuimbegeleidster heeft bemiddeld; zij komt eerst bij je langs en zorgt voor contact met je baas', 'mijn werkgever heeft mij overplaatsing gegeven',

'bedrijfsmaatschappelijk werk heeft bemiddeld en de uitkomst was gedeeltelijk arbeidstherapeutisch hervatten', 'de personeelschef heeft bemiddeld'.

d. Over de rol van juristen, vakbond en anderen:

'de vakbond heeft met mijn chef gepraat over het conflict', 'de rechter heeft de schikking bevestigd', 'de bond heeft voor mij een brief geschreven maar het bleek dat het bedrijf van mij afwilde', 'de bond heeft een advocaat in de arm genomen, adviezen gegeven en gesprekken gevoerd'.

4.3.1 Ervaringen met de second opinion-regeling

In het voorgaande is al aangestipt dat in totaal 19 respondenten met de UVI te maken kregen voor een second opinion: 14 omdat zij dit zelf hadden aangevraagd en 5 omdat de werkgever hierom had verzocht. In één geval ging het om de situatie dat betrokkene zelf weer wilde beginnen met werken maar de werkgever en de bedrijfsarts hierop tegen waren omdat zij bang waren dat betrokkene daarna toch weer snel zou uitvallen; bij de anderen ging het om de situatie dat de werknemer zich nog niet in staat achtte om het werk weer te hervatten.

Meest genoemde redenen waarom de UVI werd ingeschakeld voor een second opinion zijn: om van een onafhankelijke instantie te horen te krijgen wat die ervan vond, om snel uitsluitel te krijgen wie nu gelijk had, en de hoop dat beide partijen zich dan bij de uitslag zouden neerleggen en het conflict zou zijn opgelost.

Circa de helft van deze respondenten waren vooraf nog niet op de hoogte van deze mogelijkheid, zij werden er pas op geattendeerd toen zij het meningsverschil kregen.

Slechts in een paar gevallen stond één van beide partijen niet meteen achter het voornemen om een second opinion van de UVI te vragen, maar in alle gevallen is het onderzoek toen wel doorgegaan.

Op de vraag hoe de betrokken werknemer de procedure die dan doorlopen moet worden heeft ervaren, meldt het merendeel dat alles naar wens is verlopen; slechts 3 respondenten brengen naar voren dat zij hierover niet zo tevreden waren (*'die arts speelde onder één hoedje met het bedrijf', 'je voelt je in het nauw gedreven tussen instanties met veel macht', 'ik moest meteen weer gaan werken'*).

Van de 19 respondenten kregen 12 (circa 2 op de 3) van de UVI gelijk. In 4 gevallen kreeg de werkgever gelijk, en bij 3 is het anders gegaan (*'er kwam een herkeuring', 'ik had zelf al ontslag genomen', 'via een simpel gesprek'*). Bij een deel heeft de arts van de UVI de uitslag persoonlijk met betrokkene doorgenomen, de anderen kregen het per brief meegedeeld of hebben er zelf over gebeld.

Slechts in één geval is het geschil daarna nog voorgelegd aan de rechter. (De betrokken werkgever vroeg dit aan en het resultaat was dat de werknemer een afkoopsom kreeg aangeboden).

Hoe het probleem uiteindelijk is opgelost, wordt in de volgende paragraaf nader beschreven.

4.4 Hoe is het uiteindelijk opgelost?

Aan alle 78 respondenten is gevraagd hoe het probleem uiteindelijk is opgelost en hoe men al met al deze hele periode heeft ervaren. Is men tevreden over de wijze waarop het probleem is aangepakt en over de gevonden oplossing.

Allereerst geeft tabel 4.3 een overzicht hoe het meningsverschil dat deze respondenten hadden over het moment van weer het werk hervatten, uiteindelijk is opgelost. De eerste kolom geeft een totaalbeeld, in de tweede kolom is dit nog nader uitgesplitst naar degenen die hierbij wel en niet te maken hebben gehad met een second opinion (SO) van de UVI. Bij de interpretatie van deze percentages is wel enige voorzichtigheid geboden gezien de geringe aantallen waarop zij gebaseerd zijn.

Tabel 4.3 *Hoe is het verschil van mening uiteindelijk opgelost?*
(De werknemers die meededen aan het vervolginterview, n = 78)

	totale groep (n = 78) %	geen SO (n = 59) %	wel SO (n = 19) %
de werknemer is weer aan het werk gegaan op het tijdstip dat verlangd werd.	19	26	0
er is een compromis bereikt over de dag dat de werknemer het werk zou hervatten.	31	36	16
de werknemer heeft zelf bepaald wanneer hij of zij weer zou gaan werken.	5	3	11
de werknemer heeft ontslag genomen	6	3	16
de werknemer heeft ontslag gekregen	13	12	11
het probleem was ten tijde van het interview nog niet opgelost	9	10	4
is anders opgelost	15	10	31
geen antwoord	2	0	11

Bij circa 30% is er uiteindelijk een compromis bereikt over de dag dat de werknemer weer het werk zou hervatten. (Dit was bijvoorbeeld vrijwel altijd het geval bij de situatie dat de werknemer zelf had aangegeven weer te willen beginnen met werken, maar het bedrijf of de arts bij de arbodienst dit betrokkene had afgeraden.)

Circa éénvijfde is daarentegen weer aan het werk gegaan op het tijdstip dat verlangd werd. (Hierbij ging het voornamelijk om de situatie dat het bedrijf of de arts vond dat iemand weer kon werken, betrokkene het daarmee niet eens was maar hiervoor toen geen second opinion heeft aangevraagd.)

Bij eveneens circa éénvijfde is het meningsverschil geëindigd in ontslag: 5 respondenten namen dit zelf, 9 werden door de werkgever ontslagen. (Zowel bij een aantal respondenten is dit gebeurd die een second opinion hadden aangevraagd als bij een aantal dat de UVI niet in het meningsverschil had betrokken.)

Bij 7 respondenten wat het meningsverschil ten tijde van het interview nog niet opgelost, en bij 12 anderen was het anders opgelost. Genoemd is bijvoorbeeld: *'ik werd gedetacheerd'*, *'ik ben*

weer gaan werken maar toen weer uitgevallen, en daarna werd het aan mijzelf overgelaten wanneer ik weer zou beginnen', 'uiteindelijk wel zelf ontslag genomen maar ik heb daarvoor een vergoeding gekregen met behulp van de vakbond', 'de werktijd werd langzaam opgebouwd', 'ik bleef onder controle totdat ikzelf aangaf weer aan het werk te kunnen', 'gedreigd naar de rechter te stappen', 'het is opgelost doordat ik ander werk heb gezocht maar mijn vorige werkgever moest mij nog versneld ontslag geven'.

Aan de respondenten is vervolgens gevraagd of zij tevreden zijn over hoe deze kwestie al met al is aangepakt en wat zij vinden van de uiteindelijke oplossing: zijn zijzelf daarover tevreden en is hen wellicht bekend hoe hun werkgever hiertegenover staat.

Tabel 4.4 laat zien wat de respondenten hierover naar voren brengen.

Tabel 4.4 Hoe hebben de werknemers deze periode ervaren?
(De werknemers die meededen aan het vervol ginterview, n = 78)

	totale groep (n = 78) %	geen SO (n = 59) %	wel SO (n = 19) %
tevreden over hoe de kwestie is aangepakt?			
. ja	21	14	42
. gedeeltelijk	18	20	10
. nee	59	66	37
. geen antwoord	2	0	10
tevreden over de uiteindelijke oplossing?			
. ja	45	41	58
. gedeeltelijk	13	15	5
. nee	38	42	26
. geen antwoord	4	2	10
is de werkgever tevreden over de uiteindelijke oplossing?			
. ja	49	53	37
. gedeeltelijk	6	3	16
. nee	12	10	16
. weet niet wat de werkgever ervan vindt	33	34	31

Circa 2 op de 10 is tevreden over hoe het meningsverschil is aangepakt, bijna 6 op de 10 is hierover echter niet tevreden en de overige respondenten zijn er slechts gedeeltelijk over te spreken. (Hoewel de aantallen waarop de percentages zijn gebaseerd niet groot zijn, valt het desalniettemin op dat degenen waarbij gebruik is gemaakt van de second opinion-regeling meer

te spreken zijn over deze wijze van aanpak dan degenen die hierop geen beroep hebben gedaan om uit het meningsverschil te komen.)

Uit de toelichtingen die worden gegeven waarom men vindt dat het anders had moeten worden aangepakt, komt vooral het beeld naar voren dat betrokkenen zich niet correct behandeld voelen of het gevoel hebben dat er niet serieus naar hen is geluisterd. Bijvoorbeeld:

'ik heb iets ondertekend waarvan ik de betekenis niet wist', 'ik had het gevoel dat ik niet serieus genomen werd door de arbo', 'de een verschuilt zich achter de ander en als je niet mondig bent in deze materie ben je nergens', 'ik ben min of meer gedwongen om een advocaat in te schakelen terwijl je dit conflict in eerste instantie samen onderling moet oplossen', 'ze hebben me beloftes gedaan die niet zijn nagekomen', 'ik heb er financieel onder geleden en daarin willen ze ook niet tegemoetkomen', 'er moet meer naar de achtergronden worden gekeken en meer naar het waarom vragen', 'dat ik onder het mom van reorganisatie werd ontslagen na zoveel jaren dienstverband', 'er moet een onafhankelijke instantie zijn die de second opinion uitvoert want de second opinion arts heeft een mening gevraagd aan een persoon die ikzelf nooit had gesproken'.

Over de uiteindelijke oplossing zijn de respondenten wat beter te spreken: 45% is hierover tevreden. (Ook in dit geval valt het op dat degenen bij wie via de second opinion-regeling is getracht om uit het meningsverschil te komen beter te spreken zijn over de uiteindelijke oplossing dan degenen die hierop geen beroep hebben gedaan.)

Nadere uitsplitsing naar de oplossing die het in dit geval betreft (tabel 7-3 in bijlage 7), laat zien dat degenen die een compromis bereikten over de dag dat zij het werk zouden hervatten hierover het meest tevreden zijn (bijna de helft); degenen die aan het werk moesten op de dag dat verlangd was zijn hierover het minst tevreden (net éénderde oordeelt er achteraf positief over).

Uit de toelichtingen die worden gegeven waarom men vindt dat het anders had moeten worden opgelost, komt vrijwel hetzelfde beeld naar voren als bij de aanpak van het probleem: betrokkenen voelen zich niet correct behandeld. (*'Niet dreigen met ontslag en zo maar normaal en eerlijk met elkaar kunnen omgaan', 'de toezeggingen zijn niet verwezenlijkt', 'de werkgever had mij de ruimte moeten geven om te herstellen en niet meteen iemand anders moeten nemen', e.d.*)

In dit verband is tevens nog gevraagd wat de werkgever van de gevonden oplossing vond. Bijna de helft (49%) van de respondenten brengt hierop naar voren dat hun werkgever hierover tevreden was, 6% meldt dat deze slechts gedeeltelijk tevreden was en 12% dat hun werkgever het niet eens was met de gevonden oplossing (*'ik had moeten doen wat hij had geëist', hij had gewild dat ik ontslag had genomen, e.d.*). De overige respondenten konden hierover geen inschatting maken.

4.5 Oordeel over de second opinion-regeling

Om inzicht te krijgen in wat de respondenten vinden van de mogelijkheid om voor zo'n meningsverschil een second opinion van de UVI te vragen, is hen tot slot van het interview hierover nog een aantal vragen voorgelegd. Hierbij ging het vooral om hun oordeel over deze mogelijkheid: welke voordelen vinden ze het hebben en wat de eventuele nadelen.

In hoofdstuk 2 - waarin het veldwerk voor het onderzoek onder de werknemers is beschreven -, is reeds aangegeven dat bij de introductiebrief die het NIPO ter voorbereiding van het vervolgin-terview had toegezonden een bijlage was gevoegd waarin een aantal details stond vermeld over de second opinion-regeling bij de UVI's (zoals: wat houdt de regeling in, wanneer kan men er een beroep op doen, wie en hoe kan het worden aangevraagd, wanneer en hoe krijgt men de uit-slag te horen, e.d.). Hierdoor kregen ook de 59 respondenten bij wie voor het meningsverschil geen second opinion was aangevraagd, de mogelijkheid zich van de regeling op de hoogte te stellen. Dit bleek geen overbodige luxe; driekwart van hen gaf aan dat zij vóór het interview hiermee niet bekend waren.

Aan de respondenten werd eerst een zevental uitspraken voorgelegd over mogelijke voordelen van de regeling. Hierbij werd gevraagd of zij het met hetgeen hierin werd aangestipt eens waren of niet. Tabel 4.5 geeft de resultaten hiervan weer.

Tabel 4.5 Oordeel van de werknemers over de second opinion-regeling bij de UVI's (n = 78)

uitspraak over de regeling	mee eens	NIET mee eens	geen mening
	%	%	%
• je krijgt hiermee een onpartijdig oordeel.	78	14	8
• het is een procedure waarbij je SNEL uitsluitel krijgt.	64	14	22
• het beschermt een werknemer tegen te lichtvaardige oordelen over het al of niet weer kunnen werken.	83	14	3
• het biedt een werkgever de mogelijkheid om na te laten gaan of er niet onterecht wordt verzuimd of dat er weer te vroeg aan het werk wordt gegaan.	83	10	7
• een second opinion aanvragen bij de UVI is een minder hoge drempel dan de rechter inschakelen voor een oordeel.	86	8	6
• het ontlast de rechterlijke macht omdat hiermee een aantal rechtszaken zal kunnen worden voorkomen.	86	8	6
• het ontlast de rechterlijke macht omdat, mocht er alsnog een civiele procedure worden gestart, er dan al een onafhankelijk onderzoek beschikbaar is.	86	8	6

Met de meeste punten zijn de respondenten het vrij eensgezind eens (een grote meerderheid ziet ze dus als voordelen van de regeling)¹¹. Zo is bijna 9 op de 10 het ermee eens dat een second opinion aanvragen bij de UVI een minder hoge drempel is dan de rechter inschakelen voor een oordeel, en eveneens bijna 9 op de 10 dat het de rechterlijke macht zal ontlasten (onder meer omdat de regeling een aantal rechtszaken zal kunnen voorkomen). Ruim 8 op de 10 is het ermee eens dat het een werknemer beschermt tegen te lichtvaardige oordelen over het al of niet weer kunnen werken, en eveneens ruim 8 op de 10 dat het een werkgever mogelijkheden biedt om na te laten gaan of er niet onterecht wordt verzuimd of dat er weer te vroeg aan het werk wordt gegaan. En bijna 8 op de 10 is het er ook mee eens dat de regeling de mogelijkheid biedt om een onpartijdig oordeel te krijgen.

¹¹ Nadere uitsplitsing naar degenen die wel en (nog) niet te maken hebben gehad met de regeling laat zien dat hierbij geen significante verschillen blijken. Met andere woorden, degenen die op grond van hun ervaring in de praktijk een oordeel geven, beoordelen de regeling op geen van de punten opvallend positiever of negatiever.

Het enige punt waarover de meningen wat uiteenlopen, betreft de vraag of het een procedure is waarbij je snel uitsluitel krijgt: 64% vindt van wel, 14% is het daarmee niet eens (meestal omdat men vindt *'dat het nog over (te veel) verschillende schijven loopt, het zou op dezelfde dag nog moeten kunnen'*) en 22% velt hierover geen oordeel (laatstgenoemden zijn meestal respondenten die in de praktijk nog geen ervaring met de regeling hebben opgedaan).

Op de vraag of men de regeling nog eventuele andere voordelen vindt bieden, antwoordt bijna de helft (46%) bevestigend. Hoewel de toelichtingen die hierbij worden gegeven zeer diverse zaken aanstippen, komt de kern er eigenlijk steeds op neer dat men de regeling ook als voordeel vindt hebben dat het de werknemer een zekere bescherming geeft. *'Er gaat een preventieve werking van uit; de arbo moet er serieus op ingaan', 'je hebt iemand achter de hand die een onafhankelijk oordeel heeft', 'bescherming voor personen in de lagere functies', 'een bedrijfsarts is in dienst van het bedrijf en heeft de opdracht het ziekteverzuim terug te dringen; een "second-opinion arts" heeft geen druk van het bedrijf', 'het kan een andere behandeling teweegbrengen', 'je kan er meer argumentatie uit putten', 'zo kan je met bewijs komen bij de werkgever', 'het wordt van een andere kant bekeken', 'het wordt zwart op wit gezet', 'je hebt meer hulp bij problemen met je baas', 'dat je van anderen hoort in welke positie je zit', e.d.*

Naast voordelen is aan de respondenten ook gevraagd of zij aan de second opinion-regeling nog eventuele nadelen verbonden zien. Bijna de helft vindt van niet, circa 4 op de 10 vindt van wel. Zelden betreft het dan de procedure zelf (slechts een paar stippen de kosten aan die in rekening worden gebracht wanneer je in het ongelijk wordt gesteld of twijfelen aan de onpartijdigheid). Als er nadelen worden genoemd, dan wordt er meestal gewezen op de gevolgen die het aanvragen van een second opinion kan hebben voor de relatie met de werkgever (*'het verhardt de relatie', 'het conflict wordt ermee op de spits gedreven', 'het kan gezien worden als een motie van wantrouwen jegens de werkgever', 'het kan de relatie verzieken; zeker als je gelijk krijgt'*).

In dit verband is de respondenten tevens nog gevraagd of er in hun CAO of bij hun bedrijf nog bepaalde afspraken zijn gemaakt over de regeling. Slechts bij 4 respondenten blijkt dit het geval ¹², circa tweederde weet zeker van niet en ruim een kwart zou het niet weten.

¹² De afspraken die hierbij worden genoemd, lopen nogal uiteen. Zo meldt één respondent dat 'er is afgesproken dat beide partijen zich neerleggen bij de second-opinion'; een ander meldt 'er is afgesproken dat door beide partijen tegen de second-opinion kan worden geprotesteerd en dat er ook een commissie kan worden aangesteld'; weer een ander meldt 'dat er in principe de mogelijkheid is en dat er kleine onkosten voor gemaakt moeten worden die je terugkrijgt als je in het gelijk gesteld wordt', en de vierde brengt naar voren 'dat er is afgesproken dat de werkgever de second opinion aanvraagt'.

Tot slot is aan degenen die werken bij een bedrijf dat is aangesloten bij een arbodienst (90% van de respondenten) nog gevraagd wat zij ervan zouden vinden wanneer die over een eigen regeling zou beschikken voor het geval er een meningsverschil is tussen de bedrijfsarts en een werknemer over het moment van werkhervatting. (Bijvoorbeeld: een andere arts bij de dienst wordt gevraagd om een second opinion, het meningsverschil wordt voorgelegd aan een commissie van deskundigen, e.d.) Zouden zij zo'n regeling beter vinden dan de regeling bij de UVI's of niet? ¹³ Degenen die hierover een oordeel uitspreken geven overwegend (71%) de voorkeur aan de regeling bij de UVI's; de meesten vanwege de onafhankelijkheid (*'de arbodienst is namelijk partij in het conflict en de UVI is dat niet'*). Vooral het feit dat men kan terugvallen op een onafhankelijke instantie bij een meningsverschil over het al of niet arbeidsgeschikt zijn, lijkt door de werknemers derhalve als een zeer belangrijk punt te worden beschouwd van de second opinion-regeling bij de UVI's.

¹³ Van de 70 respondenten aan wie deze vraag is voorgelegd melden 11 (16%) dat de arbodienst waarmee zij te maken hebben inderdaad over zo'n eigen regeling beschikt. Geen van hen had daarvan al gebruik gemaakt. Bij 3 houdt de regeling in dat het meningsverschil dan wordt voorgelegd aan een andere arts bij de dienst, bij 2 aan een commissie van deskundigen bij de dienst, en bij de overigen wordt het meningsverschil dan voorgelegd aan een of meer deskundigen buiten de dienst.

5. Samenvatting onderzoek onder de werknemers

In het onderzoek onder werknemers is in een eerste ronde onder 8856 werknemers nagegaan of zij de afgelopen jaren wel eens een meningsverschil hebben gehad met hun bedrijfsarts of werkgever over het wel of nog niet in staat zijn om weer te gaan werken en of dit meningsverschil ontstond in de periode dat de werkgever nog verplicht was het loon door te betalen aan betrokkene. In totaal werden 237 respondenten gevonden die aan deze 'voorwaarden' voldeden en derhalve tot de doelgroep van het onderzoek konden worden gerekend: bij het zoeken naar een oplossing voor hun meningsverschil hadden zij in principe een beroep kunnen doen op de second opinion-regeling bij de UVI's. In een tweede ronde is met 78 van deze werknemers vervolgens nog uitgebreid doorgenomen hoe het meningsverschil uiteindelijk is opgelost en wat hun ervaringen hierbij waren.

Hieronder wordt aan de hand van de onderzoeksvragen samengevat welke inzichten het onderzoek onder de werknemers hiervoor heeft opgeleverd.

De weergegeven percentages die afkomstig zijn uit de eerste ronde zijn de gevonden percentages bij de gewogen onderzoeksgroep. Deze mogen worden opgevat als representatief voor de werknemers in Nederland (voorzover zij hoofdkostwinner zijn van een huishouden). In het onderzoek is namelijk alleen gesproken met werknemers die hoofdkostwinner zijn van een huishouden. Zij vertegenwoordigen ruim driekwart van alle werknemers in Nederland.

1. Hoe vaak bestaat er na een ziekmelding onenigheid tussen werknemer en werkgever en/of de bedrijfsarts over het al dan niet in staat zijn om het werk te hervatten en hoe vaak ontstaat een dergelijk meningsverschil tijdens de periode dat de werkgever nog het loon moet doorbetalen?

Uit de eerste ronde van het onderzoek blijkt dat van de betrokken werknemers 60% zich sinds 1994 wel eens een keer heeft ziekgemeld en 4% toen wel eens een verschil van mening heeft gehad met de werkgever, bedrijfsarts of verzekeringsarts over het moment dat zij weer konden gaan werken. Bij 3% ontstond dit meningsverschil in de periode dat de werkgever nog het loon moest doorbetalen.

De periode die hierbij in beschouwing is genomen loopt van januari 1994 tot het moment dat de eerste interviewronde werd uitgevoerd (medio 1997); dus circa 3.5 jaar. Kijken we naar het jaar waarin het meningsverschil speelde, dan komt het erop neer dat onenigheid over de arbeidsgeschiktheid tijdens de periode 'eigen risico' voor de werkgever, jaarlijks bij gemiddeld nog geen 1% van de werknemers aan de orde is.

2. *Hoe wordt een dergelijk meningsverschil opgelost en hoe vaak wordt hierbij de UVI ingeschakeld voor een second opinion (respectievelijk hoe vaak besluiten werkgevers of werknemers ondanks hun meningsverschil om géén second opinion aan te vragen, welke redenen hebben ze daarvoor en hoe wordt het meningsverschil dan opgelost)?*

Uit de eerste ronde van het onderzoek komt naar voren dat bij 18% van de werknemers die zo'n meningsverschil hadden de UVI is ingeschakeld voor een second opinion (13% heeft dit zelf aangevraagd en bij 5% heeft de werkgever het verzoek hiertoe ingediend). In ruim de helft van deze gevallen werd de werknemer in het gelijk gesteld, ongeveer 1 op de 5 keer de werkgever en de overige respondenten geven aan dat het 'anders' is gegaan. Als toelichting wordt bijvoorbeeld gegeven dat er tussen beiden een oplossing is gevonden, dat er een afspraak is gemaakt over de dag dat men weer zou beginnen, dat er een herkeuring heeft plaatsgevonden, dat men ontslag heeft genomen of dat de uitslag nog niet bekend is. Slechts in een paar gevallen blijkt er na de uitslag van de second opinion nog een vervolgpprocedure te zijn gestart bij de rechter.

Het merendeel (82%) van de betrokken werknemers uit deze eerste ronde heeft bij het zoeken naar een oplossing voor het meningsverschil dus niet de UVI ingeschakeld. Bij circa de helft van hen werd er een compromis bereikt of een soort van compromis (bijvoorbeeld: *'pas toen mijn arts zei dat ik kon gaan werken ben ik weer begonnen en niet eerder'*), circa 1 op de 3 is toch maar aan het werk gegaan op het tijdstip dat werd verlangd, 5% heeft ontslag genomen en circa 1 op de 10 heeft ontslag gekregen. Bij de overigen speelde het meningsverschil nog toen het interview werd gehouden en kon men derhalve nog niet aangegeven hoe het uiteindelijk zou worden opgelost.

Op de vraag waarom men geen second opinion bij de UVI heeft aangevraagd, blijkt onbekendheid met deze regeling bij circa 1 op de 5 een rol te hebben gespeeld. Door 18% wordt het als de enige reden genoemd en 2% brengt naar voren dat 'het niet hebben geweten dat die mogelijkheid bestond' onder meer de reden vormde waarom men hiervan toen niet gebruik heeft gemaakt. Bij 12% had het daarentegen vooral te maken met het feit dat men geen problemen met de werkgever wilde maken, bij 3% uit angst voor ontslag en 4% geeft aan dat men geen second opinion bij de UVI heeft aangevraagd omdat de arbodienst over een eigen procedure beschikte. De overigen brengen voornamelijk andere redenen naar voren zoals: *'het kon onderling/anders worden opgelost'*, *'teveel moeite'*, *'er was geen discussie mogelijk en ik heb me maar neergelegd bij wat de werkgever wilde'*, e.d.

In dit verband is tevens nog nagegaan of degenen bij wie het meningsverschil is voorgelegd aan een deskundige bij de UVI, een specifieke groep werknemers is. Hierbij werden gegevens in beschouwing genomen zoals functieniveau, bedrijfstak, aard dienstverband, e.d. Bij geen enkel

punt kon een significant, dus niet op toeval berustend, verband worden vastgesteld. De reden waarom er wel of geen second opinion bij de UVI wordt aangevraagd lijkt derhalve niet te kunnen worden toegeschreven aan bepaalde achtergrondkenmerken van betrokkenen, maar te moeten worden gezocht in de argumenten die de respondenten hierover zelf naar voren brengen (niet weten dat die mogelijkheid er is, geen problemen willen maken met de werkgever, de kwestie daarvoor niet relevant genoeg vinden, via andere wegen het probleem al kunnen oplossen, e.d.).

3. *Hoe vaak wordt het meningsverschil opgelost door bemiddeling van de arbodienst (bijvoorbeeld via een eigen interne second opinion-procedure)?*

Bij de eerste ronde van het onderzoek gaf 4% van de werknemers aan dat zij geen second opinion bij de UVI hadden aangevraagd omdat de arbodienst over een eigen procedure beschikte. Niet bekend is echter of die procedure als een eigen interne second opinion-regeling moet worden gezien en dat derhalve zou kunnen worden gesteld dat bij 4% van de werknemers langs deze weg naar een oplossing is gezocht. (Via de vervol ginterviews bij de arbodiensten komt namelijk naar voren dat weliswaar het merendeel van deze diensten intern afspraken heeft over hoe te handelen bij meningsverschillen - waarbij het er meestal op neer komt dat men dan een collega er nog eens naar laat kijken -, maar dat bij circa de helft deze afspraken niet als een eigen interne second opinion-regeling wordt beschouwd.)

Uit de vervol ginterviews bij de werknemers komt over een eventuele bemiddeling van de arbodienst het volgende naar voren:

Bij degenen bij wie niet de UVI is ingeschakeld voor een second opinion, heeft éénderde ook geen andere hulp 'van buiten' gekregen of gezocht; bij tweederde heeft daarentegen wel nog iemand anders geprobeerd te bemiddelen. Relatief vaak worden in dit verband genoemd de huisarts (door circa 22%) al of niet in combinatie met de arbodienst (bij circa 17% heeft die onder meer een bemiddelende rol gespeeld), met iemand vanuit het bedrijf (eveneens door 17% genoemd) of met bijvoorbeeld een jurist of de vakbond. Verder blijkt dat circa 17% van de werknemers die aan de tweede ronde van het onderzoek meededen, te maken had met een arbodienst die over een eigen interne second opinion-regeling beschikte, maar dat bij geen van deze werknemers hiervan gebruik was gemaakt om uit het meningsverschil te komen. Tegen de achtergrond van deze gegevens lijkt het er derhalve op dat wanneer onder bemiddeling van de arbodienst alleen was verstaan 'via een eigen interne second opinion-regeling', het percentage van 4% uit de eerste ronde lager was uitgevallen.

4. Hoe vaak treden er in het proces van het zoeken naar een oplossing problemen op en welke?

Over eventuele problemen bij het zoeken naar een oplossing komt via de vervolginterviews bij 78 werknemers het volgende beeld naar voren:

Circa 2 op de 10 is tevreden over hoe het meningsverschil is aangepakt, bijna 6 op de 10 is hierover echter niet tevreden en de overige respondenten zijn er slechts gedeeltelijk over te spreken. (Hoewel de aantallen waarop de percentages zijn gebaseerd niet groot zijn, valt het desalniettemin op dat degenen waarbij gebruik is gemaakt van de second opinion-regeling meer te spreken zijn over deze wijze van aanpak dan degenen die hierop geen beroep hebben gedaan om uit het meningsverschil te komen.)

Uit de toelichtingen die worden gegeven waarom men vindt dat het anders had moeten worden aangepakt, komt vooral het beeld naar voren dat betrokkenen zich niet correct behandeld voelen of het gevoel hebben dat er niet serieus naar hen is geluisterd.

Over de uiteindelijke oplossing zijn de respondenten wat beter te spreken: 45% is hierover tevreden. (Ook in dit geval valt het op dat degenen bij wie via de second opinion-regeling is getracht om uit het meningsverschil te komen beter te spreken zijn over de uiteindelijke oplossing dan degenen die hierop geen beroep hebben gedaan.)

Nadere uitsplitsing naar de oplossing die het in dit geval betreft laat zien dat degenen die een compromis bereikten over de dag dat zij het werk zouden hervatten hierover het meest tevreden zijn (bijna de helft); degenen die aan het werk moesten op de dag dat verlangd was zijn hierover het minst tevreden (net éénderde oordeelt er achteraf positief over). Uit de toelichtingen die worden gegeven waarom men vindt dat het anders had moeten worden opgelost, komt vrijwel hetzelfde beeld naar voren als bij de aanpak van het probleem: betrokkenen voelen zich niet correct behandeld. (*'Niet dreigen met ontslag en zo maar normaal en eerlijk met elkaar kunnen omgaan', 'de toezeggingen zijn niet verwezenlijkt', 'de werkgever had mij de ruimte moeten geven om te herstellen en niet meteen iemand anders moeten nemen', e.d.*)

5. Wat zijn de praktijkervaringen met de second opinion-regeling en in hoeverre heeft het het conflict afdoende opgelost?

Via de vervolginterviews komt het volgende naar voren omtrent praktijkervaringen van werknemers met de second opinion-regeling bij de UVI's.

Van de 19 respondenten die het in dit geval betreft kregen 12 (circa 2 op de 3) van de UVI gelijk. In 4 gevallen kreeg de werkgever gelijk, en bij 3 is het anders gegaan (*'er kwam een herkeuring', 'ik had zelf al ontslag genomen', 'via een simpel gesprek'*). Slechts door één van deze werknemers is het geschil daarna nog voorgelegd aan de rechter.

Op de vraag hoe zij de procedure hebben ervaren die hiervoor bij de UVI moest worden doorlopen, meldt het merendeel dat alles naar wens is verlopen; slechts 3 van de 19 responden-

ten brengen naar voren dat zij hierover niet zo tevreden waren (*'die arts speelde onder één hoedje met het bedrijf', 'je voelt je in het nauw gedreven tussen instanties met veel macht', 'ik moest meteen weer gaan werken'*).

6. Hoe kijken de werknemers aan tegen de mogelijkheid een second opinion aan te vragen bij de UVI?

Uit de vervol ginterviews komt naar voren dat de werknemers, ongeacht of men er al wel of geen ervaring mee heeft opgedaan, de regeling over het algemeen (zeer) positief beoordelen. Vooral het feit dat men hiermee als werknemer kan terugvallen op een onafhankelijke instantie bij een meningsverschil over het al of niet arbeidsgeschikt zijn, wordt hierbij als zeer belangrijk beschouwd. Het enige punt waarover de meningen wat uiteenlopen, betreft de vraag of het een procedure is waarbij je snel uitsluitel krijgt: circa 14% vindt dat dit niet het geval is (meestal omdat men vindt *'dat het nog over (te veel) verschillende schijven loopt, het zou op dezelfde dag nog moeten kunnen'*). Verder wordt door een aantal nog gewezen op de gevolgen die het aanvragen van een second opinion kan hebben voor de relatie met de werkgever (*'het verhardt de relatie', 'het conflict wordt ermee op de spits gedreven', 'het kan gezien worden als een motie van wantrouwen jegens de werkgever', 'het kan de relatie verzieken; zeker als je gelijk krijgt'*).

7. Wat is de effectiviteit van het wettelijk instrument (afgezet tegen de doelstellingen vanuit de Wulbz) en hoe is het verloop van de procedure: tegen welke eventuele problemen loopt men aan en welke wensen voor verbeteringen leven er bij de betrokkenen op dit terrein?

Op grond van de gegevens uit het onderzoek onder de werknemers kan worden gesteld dat de regeling effectief blijkt. Bij de meningsverschillen die zijn voorgelegd aan de UVI voor een second opinion, blijkt er daarna nog maar zelden een vervol procedure te zijn gestart bij de rechter. Tevens blijken de betrokken werknemers opvallend beter te spreken over deze wijze van aanpak en de uiteindelijke oplossing van hun conflict, dan degenen die niet van deze mogelijkheid gebruik hebben gemaakt om uit hun meningsverschil te komen. Daarnaast blijkt het door de werknemers ook als een belangrijk instrument te worden beschouwd en wel met name vanwege de mogelijkheid die het biedt om zo nodig bij een meningsverschil met de werkgever of bedrijfsarts te kunnen terugvallen op een onafhankelijke deskundige.

Uit het onderzoek onder de werknemers komen ook geen duidelijke signalen dat er in de regeling nog verbeteringen zouden moeten worden aangebracht. Hooguit komen er aanwijzingen uit naar voren dat op het terrein van de voorlichting nog het een en ander zou moeten worden opgepakt. De inhoud van de regeling blijkt namelijk onder het merendeel van de werknemers nog vrij onbekend. Zo bleek uit de vervol ginterviews dat van degenen die met een second opinion te maken kregen circa de helft pas op dat moment op de hoogte kwam van deze

regeling. Van degenen bij wie voor het meningsverschil geen second opinion was aangevraagd, bleek driekwart niet met deze mogelijkheid bekend.

DEEL 2

Het onderzoek onder de werkgevers

6. Opzet en uitvoering

6.1 Inleiding

In dit deel worden de uitkomsten weergegeven van het onderzoek onder de werkgevers. In paragraaf 1.4 is in grote lijnen uiteengezet hoe het onderzoek is opgezet en uitgevoerd. Allereerst is in een eerste ronde bij een grote, landelijk representatieve steekproef (in dit geval: het ZARA-werkgeverspanel van IVA Tilburg) nagegaan hoe vaak werkgevers een meningsverschil hebben met hun werknemers over het wel of nog niet in staat zijn om het werk weer te hervatten. In een tweede ronde is vervolgens hierover verder doorgepraat met werkgevers die in 1996 een dergelijk verschil van mening hadden gehad.

In dit hoofdstuk wordt de uitvoering van het onderzoek onder de werkgevers nader toegelicht. In hoofdstuk 7 worden de resultaten weergegeven die de eerste ronde heeft opgeleverd, en in hoofdstuk 8 zullen de resultaten van de tweede ronde centraal staan. In hoofdstuk 9 zullen kort de belangrijkste resultaten van het onderzoek onder de werkgevers worden samengevat.

6.2 Het veldwerk voor de eerste ronde

Het ZARA-werkgeverspanel is een panel van bedrijven dat regelmatig ondervraagd wordt over ziekteverzuim, arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid. Het panel is ingesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Per meting wordt een vast aantal vragen gesteld, aangevuld met andere onderwerpen die per meting kunnen verschillen. De vierde meting, betrekking hebbend op 4123 bedrijven, vond plaats in 1996 en hierin werd onder andere de vraag gesteld of men wel eens de loondoorbetaling bij een werknemer had geweigerd vanwege twijfel aan de ziekte/arbeidsongeschiktheid. 192 Bedrijven gaven aan dat dit in 1996 bij hen wel eens was voorgekomen. Omdat bovendien een groot aantal vragen werd gesteld die betrekking hadden op het verzuimbeleid, en omdat een aantal kenmerken van de bedrijven bekend zijn, stelt dit ons in staat om te analyseren wat 'de eigenschappen' zijn van bedrijven waar weigering van loondoorbetaling is voorgekomen.

Overigens moeten we er wel op bedacht zijn dat niet in alle bedrijven waar een second opinion is aangevraagd, of waar een conflict bestond over de werkhervatting, sprake is geweest van weigering van loondoorbetaling. Het is mogelijk dat het probleem is opgelost voordat het zover kwam, en ook is mogelijk dat de werkgever of de arbodienst juist vonden dat de werknemer niet

kon hervatten en de werknemer hier anders over dacht. Dergelijke verschillen van mening kunnen in het ZARA-panel niet worden geanalyseerd.

6.3 Het veldwerk voor de tweede ronde

Bij de 5e meting van het ZARA-werkgeverspanel in mei/juni 1997 is ten behoeve van het NIA TNO onderzoek een selectievraag meegenomen voor de (192) werkgevers die bij de 4e meting hadden aangegeven in 1996 wel eens loondoorbetaling te hebben geweigerd. Van deze werkgevers deden er 163 mee aan deze 5e meting. Aan hen is gevraagd of zij bereid waren mee te werken aan een vervolginterview waarin nader kon worden ingegaan op hun ervaringen met een dergelijk meningsverschil met een werknemer.

Van deze 163 werkgevers waren 96 hiertoe bereid en was van 1 het antwoord op deze vraag niet bekend. In totaal konden dus 97 werkgevers voor het vervolginterview worden benaderd.

In de week van 20 oktober 1997 is namens NIA TNO door Survey Data gestart met het benaderen van de (97) respondenten voor het vervolginterview, nadat er eerst een introductiebrief naar hen was verzonden waarin het doel van het onderzoek nader was toegelicht. Eind november vond het laatste interview plaats.

In totaal kon bij 84 werkgevers een interview worden afgenomen. (Bij 8 had het bedrijf een second opinion aangevraagd, bij 27 de werknemer, bij 2 had men gezamenlijk een second opinion aangevraagd en bij 47 was er geen beroep gedaan op de second opinion-regeling).

Bij de overige 13 die werden benaderd, gaven 5 bedrijven aan dat zij nog nooit (of in 1996 niet) een geval van weigering van loondoorbetaling hadden gehad, 4 hadden geen tijd voor een interview, bij 3 was de respondent niet bekend met het geval waarbij loondoorbetaling was geweigerd vanwege twijfel aan de arbeidsongeschiktheid, en bij 1 kon het interview niet doorgaan wegens ziekte van de respondent.

In onderstaande tabel 6.1 worden de 84 werkgevers waarmee is gesproken nader weergegeven naar grootte van het bedrijf en naar sector.

Tabel 6.1 De werkgevers die hebben meegedaan aan het vervol ginterview naar grootte van het bedrijf en naar sector (n = 84)

	abs.	%
grootte van het bedrijf		
. minder dan 5 werknemers	2	2
. 5 - 9 werknemers	4	5
. 10 - 14 werknemers	5	6
. 15 - 19 werknemers	3	4
. 20 - 34 werknemers	16	19
. 35 - 49 werknemers	7	8
. 50 - 99 werknemers	11	13
. 100- 499 werknemers	24	29
. 500 of meer werknemers	12	14
sector bedrijf		
. landbouw	5	6
. metaalindustrie	16	19
. voedingsindustrie	16	19
. procesindustrie	4	5
. papier, hout, meubel	13	15
. bouwnijverheid	7	8
. detailhandel	3	4
. horeca	4	5
. vervoer	6	7
. zakelijke dienstverlening	5	6
. gezondheidszorg	5	6

7. Resultaten eerste ronde: weigering tot loondoorbetaling

In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven van de eerste ronde van het onderzoek onder werkgevers. Nagegaan zal worden hoeveel bedrijven in 1996 geweigerd hebben om het loon door te betalen vanwege twijfel aan de arbeidsongeschiktheid van een werknemer, wat al dan niet leidde tot een second opinion. In totaal konden hiervoor de gegevens worden geanalyseerd van 4123 bedrijven. Hiervan vallen 192 onder bovengenoemde groep: zij hebben in 1996 om die reden wel eens geweigerd het loon door te betalen. Wij zullen hier de belangrijkste gegevens bespreken.

De gegevens uit deze eerste ronde mogen gegeneraliseerd worden wanneer zij betrekking hebben op het gewogen bestand.

7.1 Hoe vaak is er onenigheid

In tabel 7.1 is weergegeven (zowel voor 1995 als voor 1996) hoe vaak werkgevers loondoorbetaling hebben geweigerd, en hoe vaak dit leidde tot een second opinion. De gegevens in tabel 7.1 hebben echter een aantal belangrijke beperkingen. Zo is weergegeven hoe vaak een weigering tot loondoorbetaling leidde tot een second opinion, aangevraagd door de werknemer. Hieruit is niet te achterhalen hoe vaak in totaal een second opinion werd aangevraagd: daarvoor zou ook bekend moeten zijn hoe vaak de werkgever een second opinion heeft aangevraagd bij die gevallen waar hij of zij de loondoorbetaling weigerde, hoe vaak een second opinion werd uitgevoerd op verzoek van werknemer of werkgever zonder dat loondoorbetaling is geweigerd, en hoe vaak door hen een second opinion werd aangevraagd omdat de werknemer tegen het advies van de werkgever in weer aan het werk wilde.

Tabel 7.1 Overzicht hoe vaak er door de werkgevers loondoorbetaling is geweigerd vanwege twijfel aan de arbeidsongeschiktheid in 1996 (n = 4123) en in 1995 (n = 4289)

De percentages bij het gewogen bestand

	1996 %		1995 %
in het betrokken jaar wel eens geweigerd een werknemer loon door te betalen na een ziekmelding?			
. nee	97.8		96.0
. ja	2.2		4.0
	↓		↓
redenen waarom loondoorbetaling werd geweigerd			
. wegens overtreding van de regels	0.9		1.4
. wegens twijfel aan de arbeidsongeschiktheid	0.7		1.5
. om beide redenen	0.6	↓	1.1
		↓	↓
toen door de werknemer wel eens een second opinion bij de UVI aangevraagd?			
. nee	0.7		1.6
. ja	0.6		1.0

Uit tabel 7.1 zijn een aantal opmerkelijke gegevens af te lezen.

- Slechts in weinig bedrijven is het voorgekomen dat loondoorbetaling werd geweigerd: in 1995 was dit 4%, in 1996 2.2%. Wanneer dit gebeurde dan werd in circa 40-50% van de gevallen door de werknemer een second opinion aangevraagd. Op dit laatste wordt in het volgende hoofdstuk verder ingegaan, omdat dan de meer gedetailleerde gegevens uit de tweede fase van het onderzoek onder de werkgevers zullen worden weergegeven.
- Zeer opmerkelijk, en onverwacht, is dat het aantal weigeringen om loon door te betalen, en daarmee ook het aantal second opinions dat door de werknemer is aangevraagd is *afgenomen* in 1996. Uit de cijfers van de UVI's die in hoofdstuk 1 zijn weergegeven, bleek namelijk dat het totale aantal second opinions juist is *toegenomen* in 1996. Het is niet duidelijk of dit verschil te maken heeft met de andere selectie die heeft plaatsgevonden, of dat hier andere redenen voor zijn aan te wijzen. (Het zou bijvoorbeeld ook kunnen zijn dat thans vaker dan voorheen een second opinion wordt aangevraagd in gevallen dat loonweigering niet heeft plaatsgevonden.)

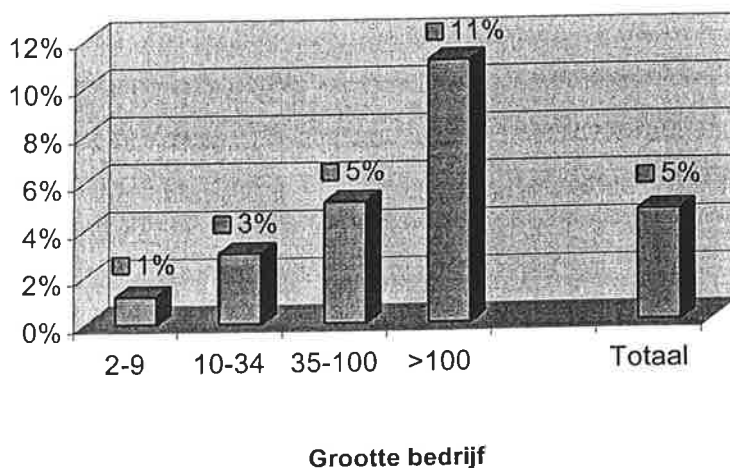
7.2 Bij welke bedrijven doet onenigheid zich voor?

In deze paragraaf zullen we de bedrijven waar weigering van de loondoorbetaling is voorgekomen vanwege twijfel aan de arbeidsongeschiktheid, vergelijken met de bedrijven waar dit niet voorkwam. Dit is alleen nagegaan voor 1996, omdat dit het meest recent jaar is waar we gegevens over hebben. In onderstaande figuren 7.1 en 7.2 zijn alleen de variabelen weergegeven waar zich significante verschillen voordeden. (Voor de tabel wordt verwezen naar bijlage 8.)

De figuren 7.1 en 7.2 zijn gebaseerd op de *ongewogen* aantallen, in tegenstelling tot tabel 7.1 waar weging naar de Nederlandse demografische situatie heeft plaatsgevonden. (Om deze reden is het totale percentage bedrijven in tabel 7.1 waar in 1996 weigering van loondoorbetaling voorkwam (2.2%) anders dan in de figuren 7.1 en 7.2 en mogen de absolute percentages in deze figuren niet gegeneraliseerd worden.) Weging is in dit geval namelijk niet zinvol omdat het hierbij niet om de absolute hoogte van de percentages gaat, maar om verschillen tussen de twee groepen.

De weergegeven percentages betreffen steeds het percentage van de bedrijven waar weigering van loondoorbetaling voorkwam. Dus bijvoorbeeld: bij 1% van de kleine bedrijven (2-9 werknemers) in het ongewogen bestand is het voorgekomen dat men geweigerd heeft het loon door te betalen. Dit is minder dan gemiddeld: gemiddeld kwam dit in het ongewogen bestand bij 5% van de bedrijven voor.

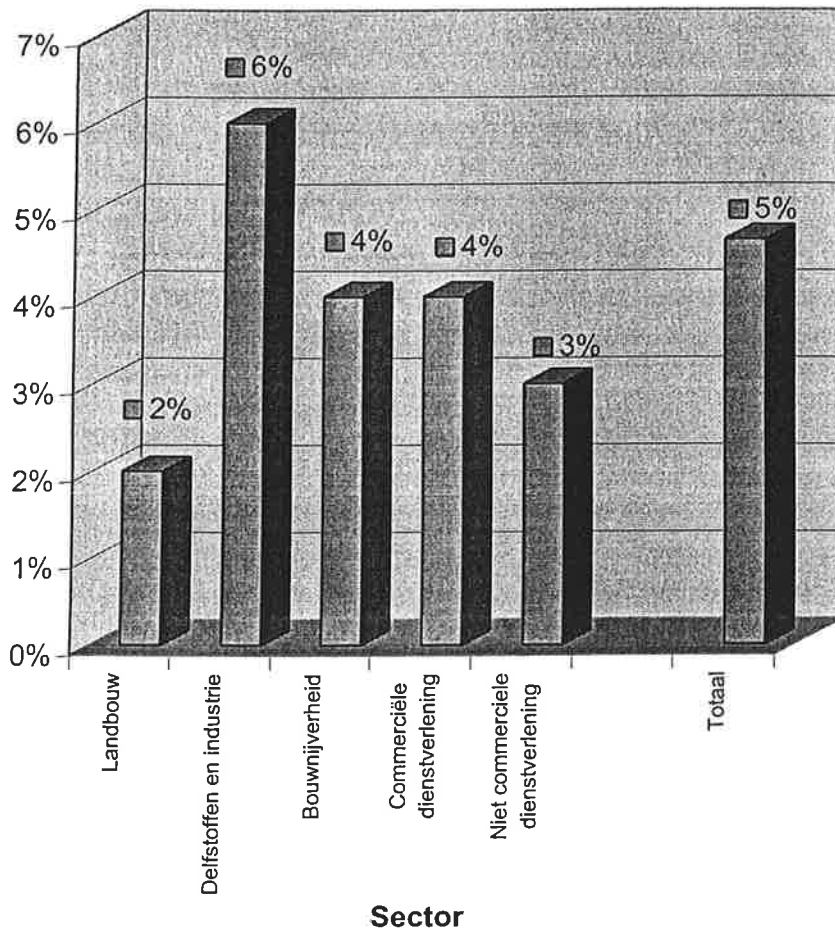
Figuur 7.1 Percentage bedrijven waar in 1996 weigering van loondoorbetaling is voorgekomen, naar grootte van het bedrijf



Uit figuur 7.1 blijkt dat weigering van loondoorbetaling vanwege twijfel aan de arbeidsongeschiktheid van een werknemer vaker voorkwam in grote bedrijven. Dit is uiteraard gedeeltelijk een statistische trivialiteit: hier werken nu eenmaal meer mensen. Wanneer rekening wordt gehouden met het aantal mensen dat in ieder bedrijf werkt en het aantal gevallen waarbij loondoorbetaling is geweigerd, dan is het juist opmerkelijk dat de verschillen zo klein zijn. Het lijkt er derhalve eerder op dat relatief vaak in kleine bedrijven weigering van de loondoorbetaling plaatsvindt.

Figuur 7.2 geeft een beeld in welk type sectoren weigering van loondoorbetaling vooral voorkomt.

Figuur 7.2: Percentage bedrijven waar in 1996 weigering van loondoorbetaling is voorgekomen, naar bedrijfstak



Figuur 7.2 laat zien dat in de industrie relatief vaak weigering tot loondoorbetaling voorkomt. In de andere sectoren is dit veel minder. Het laagst is dit aantal in de landbouw en in de dienstverlenende sector.

Vervolgens is nog nagegaan of er een relatie is tussen het verzuimpercentage, het verzuimbeleid, en het weigeren van loondoorbetaling bij twijfel aan de arbeidsongeschiktheid. De resultaten van deze analyses zijn opgenomen in bijlage 8. Hier zullen wij slechts in woorden beschrijven wat het beeld is dat uit deze analyse naar voren komt.

- Er blijkt een duidelijke relatie tussen het ziekteverzuim en de weigering tot loondoorbetaling. Weigering komt veel meer voor bij bedrijven met een hoog ziekteverzuim dan met een laag ziekteverzuim (bij de bedrijven met een verzuim van minder dan 3% is het bij 3% van deze bedrijven voorgekomen, bij de bedrijven met een verzuim van meer dan 10% is het bij 9% voorgekomen).
- Wanneer weigering tot loondoorbetaling voorkwam dan was het bedrijf vrijwel altijd aangesloten bij een arbodienst en relatief vaak was het terugbrengen van het verzuim de belangrijkste reden van aansluiting.
- Daarnaast valt het op dat bedrijven waar weigering tot loondoorbetaling voorkwam, ook in andere opzichten een duidelijk actief (en ook restrictief) verzuimbeleid voeren: leidinggevenden worden beoordeeld op de hoogte van het verzuim, men doet veel aan gezondheidsbevordering, er zijn duidelijke regels rond verzuim, en men probeert relatief vaak te verhinderen dat de werknemer gevaarlijke bezigheden heeft. Ook wordt relatief vaak gebruik gemaakt van methoden als tijdelijke contracten, en het aannemen van uitzendkrachten.

Interessant, maar hier uiteraard niet te beantwoorden, is de 'kip-ei' vraag: is het zo dat het verzuimbeleid actief is omdat het verzuim zo hoog is, of is het actieve verzuimbeleid zo weinig succesvol in het terugbrengen van het verzuim?

8. Resultaten tweede ronde: meer gegevens over het proces bij onenigheid over werkhervatting

8.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven van de tweede ronde van het onderzoek onder werkgevers. In totaal is hiervoor gesproken met 84 werkgevers die bij de eerste fase van dit onderzoek hadden aangegeven dat zij in 1996 een of meer malen geweigerd hadden het loon door te betalen vanwege twijfel aan de arbeidsongeschiktheid van een werknemer (en toen wel of niet te maken hebben gekregen met een second opinion van de UVI). Bij deze 84 werkgevers is een lange vragenlijst afgenomen, gedeeltelijk bestaande uit open vragen, teneinde een beeld te krijgen van hun ervaringen met een dergelijk meningsverschil.

In hoofdstuk 6 is beschreven hoe deze groep is samengesteld. In dit hoofdstuk zullen wij meer in detail aangeven wat er in dergelijke gevallen gebeurt, wanneer het tot een second opinion leidt, en welke andere oplossingen gevonden worden.

Bij de interpretatie van de resultaten moet de nodige voorzichtigheid worden betracht. Allereerst zijn de 84 werkgevers niet representatief voor de totale groep bedrijven in Nederland: het betreft alleen de bedrijven die (in 1996) de loondoorbetaling hebben geweigerd (en in het vorige hoofdstuk bleek dat deze groep over het algemeen een restrictief verzuimbeleid voert, vooral uit grote bedrijven bestaat, en te maken heeft met een relatief hoog verzuim). Verder worden de aantallen in de nu volgende tabellen al snel heel klein wanneer binnen de onderzoeksgroep van 84 werkgevers nog bepaalde subgroepen worden onderscheiden. De resultaten geven derhalve wel een beeld van wat zich in de praktijk voordoet wanneer er een dusdanig verschil van mening ontstaat over de arbeids-(on)geschiktheid dat wordt overgegaan tot opschorting van de loondoorbetaling, maar de absolute percentages hebben een beperkte betekenis.

Rekening houdend met deze beperkingen zullen wij onderstaand slechts de meest opvallende resultaten van deze tweede ronde onder de werkgevers bespreken.

In paragraaf 8.2 wordt beschreven wanneer er wel, en wanneer er geen second opinion is aangevraagd bij weigering van loondoorbetaling, en in paragraaf 8.2.1 wat de ervaringen waren van degenen die in dit geval te maken kregen met een second opinion. In paragraaf 8.3 wordt beschreven hoe het conflict is opgelost, en of men tevreden is met de gang van zaken. In deze paragrafen gaat het steeds om de situatie waarin de werknemer vindt dat hij of zij nog niet het werk kan hervatten, maar de werkgever en/of bedrijfsarts vinden dat betrokkene hiertoe wel in staat is. In paragraaf 8.4 komen de gevallen aan de orde waarin precies van het

omgekeerde sprake is: de werknemer vindt dat hij of zij weer kan werken, maar de werkgever en/of bedrijfsarts zijn het daarmee niet eens. Tot slot wordt in paragraaf 8.5 het oordeel van de werkgevers beschreven over de second opinion-regeling bij de UVI's in het algemeen.

8.2 Wanneer werd wel, en wanneer werd geen second opinion aangevraagd bij weigering van loondoorbetaling?

In figuur 8.1 tot en met 8.4 wordt een vergelijking gemaakt tussen de gevallen waarbij wel en waarbij geen second opinion werd aangevraagd. Hierbij is steeds gevraagd naar het laatste geval in 1996 waarin het bedrijf geweigerd had het loon door te betalen¹⁴. Bij 37 van deze 84 gevallen is een second opinion aangevraagd, bij 47 gevallen niet. Van de 37 gevallen waarbij een second opinion werd aangevraagd, gebeurde dit in 10 gevallen door de werkgever en in 27 gevallen door de werknemer. Om de aantallen niet te klein te maken is in de figuren geen onderscheid gemaakt tussen de aanvragen door de werkgever en die door de werknemer.

In de figuren is per vraag weergegeven hoeveel procent van de gevallen hierop met 'ja' heeft geantwoord. De percentages bij de gevallen waarbij een second opinion is aangevraagd (de donkergrijze kolom), staan naast de percentages bij de gevallen waar geen second opinion is aangevraagd (de lichter-gekleurde kolom). Voor alle duidelijkheid geven we het volgende leesvoorbeeld bij figuur 8.1:

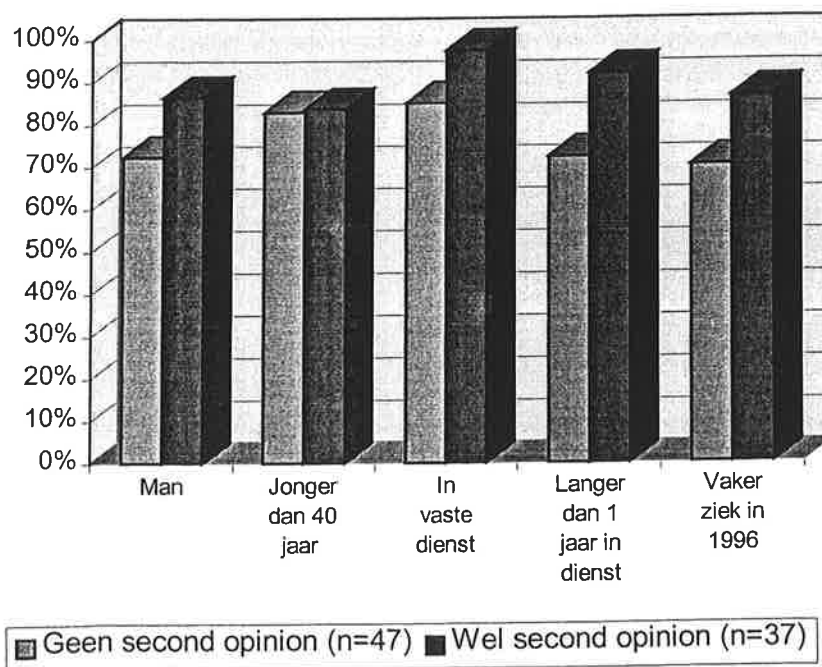
Wanneer geen second opinion werd aangevraagd betrof het in ruim 70% van de gevallen een man, wanneer er wel een second opinion werd aangevraagd betrof het in ruim 85% van de gevallen een man. Hieruit kan worden afgeleid dat een meningsverschil waarbij de loondoorbetaling wordt geweigerd in het algemeen vaker voorkomt bij een werknemer dan bij een werkneemster, maar dat de verschillen tussen 'er wordt dan wel of geen second opinion aangevraagd' niet groot zijn. (Voor de tabel waarop de figuren zijn gebaseerd, wordt verwezen naar tabel 8-2 in bijlage 8.)

¹⁴ Bij ruim de helft (57%) van de werkgevers die meededen aan het vervolginterview was dit ook de enige keer dat zij in 1996 geweigerd hadden het loon door te betalen; bij 18% was men hiertoe in 1996 bij twee werknemers overgegaan, bij 11% in totaal bij drie werknemers en bij de overige 14% bij meer dan drie werknemers.

In figuur 8.1 zijn de volgende achtergrondgegevens weergegeven, te weten:

- Percentage mannen;
- Percentage jonger dan 40 jaar;
- Percentage in vaste dienst;
- Percentage langer dan 1 jaar in vaste dienst;
- Percentage vaker in 1996 ziekgemeld (dan die keer dat de loondoorbetaling werd geweigerd).

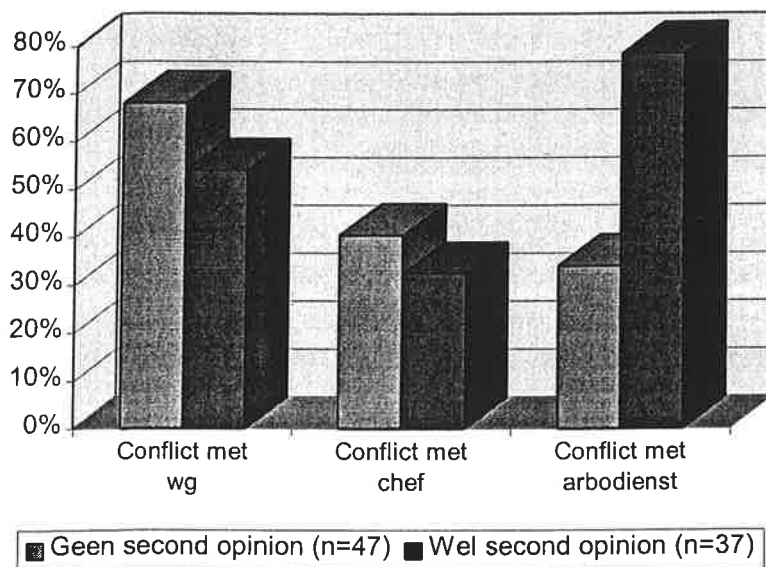
Figuur 8.1 *Achtergrondgegevens bij onenigheid over werkhervatting, met en zonder second opinion*



Figuur 8.1 laat zien dat de conflicten over werkhervatting waarbij de werkgever overging tot opschorting van de loondoorbetaling vooral betrekking hadden op mannen, jonger dan 40 jaar, in vaste dienst, en al vaker ziekgemeld in 1996 dan die keer waarbij geweigerd werd het loon door te betalen. Bij geen van deze achtergrondgegevens is echter sprake van opvallende verschillen tussen 'er is toen wel of geen second opinion aangevraagd'.

In figuur 8.2 is weergegeven met wie de betrokken werknemer in eerste instantie onenigheid had over het moment van werkhervatting: met de werkgever, met de directe chef, en/of met (de bedrijfsarts bij de) de arbodienst? Deze vraag vereist wellicht enige toelichting. Omdat in het onderzoek onder de werkgevers alleen werkgevers betrokken konden worden die de loondoorbetaling hadden geweigerd, is er bij deze gevallen uiteindelijk altijd sprake geweest van een conflict tussen werkgever en werknemer. Het is echter mogelijk dat het conflict in eerste instantie tussen de werknemer en de arbodienst of zijn of haar directe chef ontstond, en niet tussen werkgever en werknemer. Maar ook: men had vanaf het begin al met meerdere personen een conflict. Omdat derhalve meer antwoorden op deze vraag mogelijk waren zijn de categorieën in de figuur wederzijds niet uitsluitend.

Figuur 8.2 *Met wie had de werknemer in eerste instantie een conflict?*



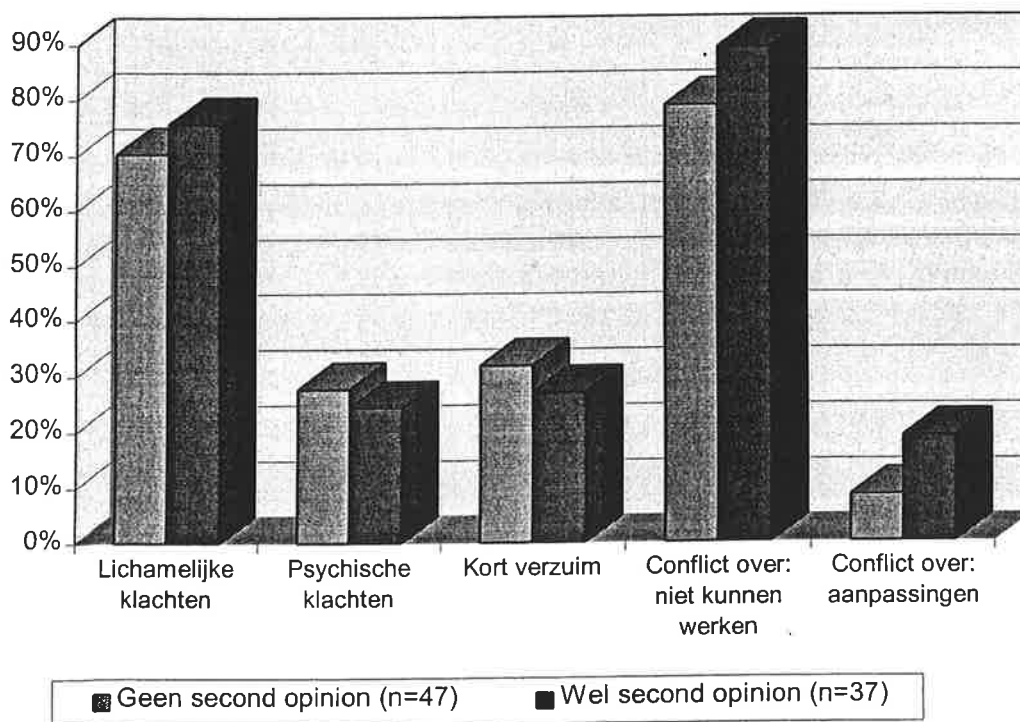
Figuur 8.2 laat zien dat de conflicten waarbij uiteindelijk de loondoorbetaling werd geweigerd vaker een geschil betrof tussen de werknemer en werkgever of de bedrijfsarts, dan een meningsverschil tussen werknemer en zijn of haar directe chef.

Figuur 8.2 laat tevens zien dat er vaker een second opinion werd aangevraagd wanneer de werknemer en de bedrijfsarts bij de arbodienst het niet met elkaar eens waren, dan wanneer het voornamelijk een conflict betrof tussen werknemer en werkgever of de directe chef. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat bij een meningsverschil met de arbodienst

het voornamelijk zal gaan over de discussie wel of niet in staat om te werken, terwijl er bij een conflict met de werkgever of de chef mogelijk ook nog andere factoren op de achtergrond meespelen waardoor men minder vaak de UVI zal inschakelen voor een second opinion. De aantallen in het onderzoek zijn echter te klein om hierover duidelijke uitspraken te kunnen doen (en het kent, zoals reeds gezegd, de beperking dat alleen die conflicten in beschouwing konden worden genomen waarbij men ertoe overging om de loondoorbetaling op te schorten).

In figuur 8.3 is weergegeven waarop het conflict betrekking had: op lang of kort verzuim, op het niet kunnen werken of op het niet eens zijn met de werkaanpassing die werd aangeboden, en op verzuim vanwege psychische of lichamelijke klachten? (Psychische klachten en lichamelijke klachten zijn weliswaar geen elkaar uitsluitende categorieën omdat beide kunnen voorkomen, maar in de praktijk bleek bij deze gevallen vrijwel altijd van één van beide sprake. Daarom tellen beide categorieën vrijwel op tot 100%).

Figuur 8.3 De inhoud van het conflict



Uit figuur 8.3 blijkt dat het conflict vrijwel altijd (zoals verwacht) betrekking had op het niet kunnen werken, en in een gering aantal gevallen op werkaanpassingen. In een klein deel van de gevallen had het verschil van mening betrekking op verzuim wegens psychische klachten, en eveneens in een klein aantal gevallen betrof het kort verzuim. Bij geen van deze achtergrondgegevens is echter sprake van opvallende verschillen tussen 'er is toen wel of geen second opinion aangevraagd'.

8.2.1 De ervaringen wanneer een second opinion werd aangevraagd

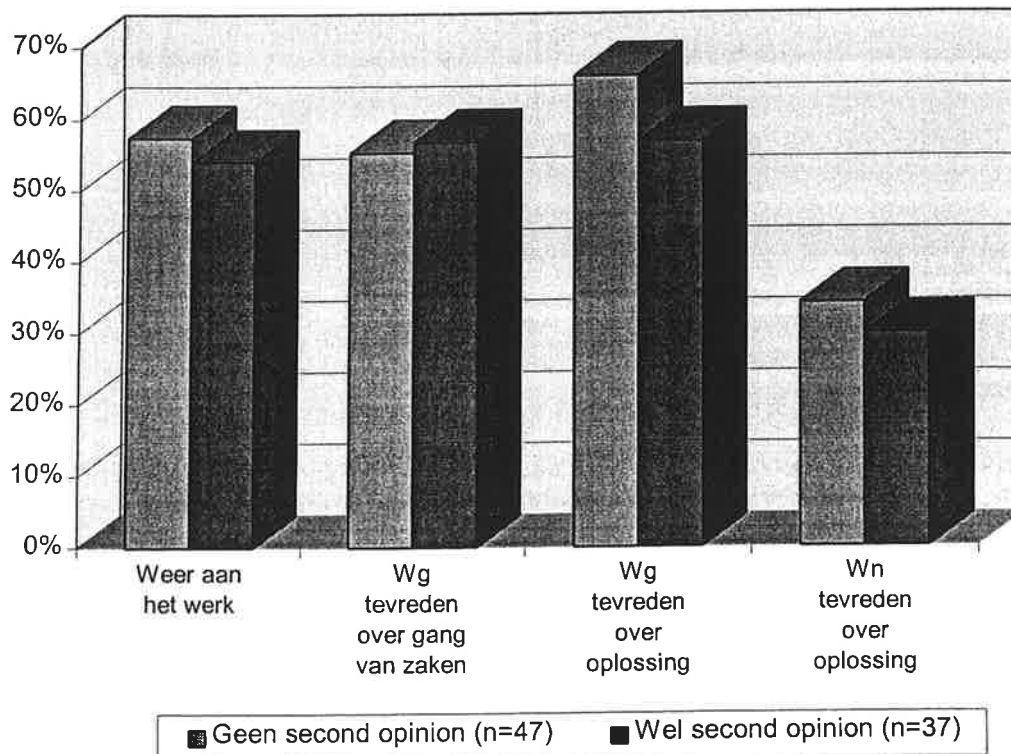
Van de 37 werkgevers die in dit geval te maken hebben gehad met een second opinion van de UVI, heeft bijna 7 op de 10 van de UVI gelijk gekregen en bij circa 2 op de 10 de werknemer. In ongeveer 1 op de 5 gevallen is het geschil daarna nog voorgelegd aan de rechter.

De vraag hoe zij als werkgever de procedure hebben ervaren die hiervoor bij de UVI moest worden doorlopen is alleen gesteld aan de 10 werkgevers die zelf de second opinion hadden aangevraagd. Bijna de helft brengt naar voren dat zij hierover niet zo tevreden waren (waaronder niet alleen degenen die ongelijk hadden gekregen). Het kritiekpunt was bij hen vooral dat het allemaal te lang duurde.

8.3 Oplossing van het conflict

In figuur 8.4 is weergegeven hoe het conflict geëindigd is: is men weer aan het werk gegaan of niet? En zijn werkgever en werknemer tevreden over hoe het uiteindelijk allemaal gelopen is en opgelost?

Figuur 8.4 De oplossing van het conflict



Kijken we naar hoe dit meningsverschil verder is opgepakt en opgelost dan laat figuur 8.4 zien dat hierbij nauwelijks verschillen naar voren tussen degenen die hierbij toen wel of niet te maken hebben gehad met een second opinion van de UVI. Ruim de helft van de betrokken werknemers is uiteindelijk weer aan het werk gegaan, en eveneens ruim de helft van de werkgevers is tevreden over hoe deze kwestie is aangepakt. De figuur laat verder nog zien dat de afloop (volgens de werkgever) over het algemeen bevredigender is voor hen dan voor de betrokken werknemer.

De ontevredenheid bij de werkgevers die met een second opinion te maken hebben gehad gaat veelal over de wijze waarop het probleem door de UVI is opgepakt en afgehandeld. De problemen die de andere werkgevers hebben ervaren lopen daarentegen zeer uiteen en zijn ook

zeer verschillend van aard (variërend van 'het was het uiterste middel, betrokkene had zelf het werk moeten hervatten' tot 'er hadden hardere maatregelen genomen moeten (kunnen) worden').

8.4 Second opinion bij ziek doorwerken.

In het interview is aan de werkgevers ook gevraagd of zij wel eens een second opinion aanvragen wanneer een werknemer van mening is dat hij of zij weer kan gaan werken, maar de bedrijfsarts en/of zichzelf hierover anders denken. De antwoorden op deze vragen staan weergegeven in tabel 8.1.

Tabel 8.1 *Second opinion over ziek doorwerken*
(De werkgevers die meededen aan het vervol ginterview, n = 84)

	abs.	%
Is het wel eens voorgekomen dat u en/of de bedrijfsarts vond dat de werknemer niet kon werken, en de werknemer vond dat dat wel kon?		
nee	34	40
ja	50	60
	↓	
En is er bij die gevallen toen wel eens een second opinion aangevraagd?		
nee	38	
ja	↓ 12	
Wie heeft die second opinion toen aangevraagd?		
de werkgever	7	
de werknemer	5	
Wie werd in het gelijk gesteld?		
de werkgever	8	
de werknemer	1	
in het ene geval werkgever, in het andere geval werknemer	2	
weet niet (meer)	1	

Allereerst laat tabel 8.1 zien dat het bij meer dan de helft van deze werkgevers wel eens voorkomt dat zij vinden dat een werknemer weer te snel aan het werk wil. En hoewel de aantallen niet hoog zijn blijkt er ook in dat geval wel eens een second opinion te zijn aangevraagd (waarbij meestal de werkgever in het gelijk werd gesteld).

Dit nuanceert het beeld dat uit het vorige hoofdstuk komt over het restrictieve verzuimbeleid: het betreft zeker niet alleen werkgevers die er op uit zijn om mensen zo snel mogelijk aan het werk te 'jagen'.

8.5 Oordeel over de second opinion regeling

Tot slot is aan de werkgevers, evenals aan de werknemers, gevraagd hoe men over de second opinion-regeling oordeelt. De antwoorden zijn weergegeven in tabel 8.2.

Tabel 8.2 Oordeel van de werkgevers over de second opinion-regeling bij de UVI's (n = 84)

uitspraak over de regeling	mee eens	NIET mee eens	geen mening
	%	%	%
je krijgt hiermee een onpartijdig oordeel.	77	19	4
het is een procedure waarbij je SNEL uitsluitel krijgt.	67	22	11
het beschermt een werknemer tegen te lichtvaardige oordelen over het al of niet weer kunnen werken.	74	24	2
het biedt een werkgever de mogelijkheid om na te laten gaan of er niet onterecht wordt verzuimd of dat er weer te vroeg aan het werk wordt gegaan.	74	24	2
een second opinion aanvragen bij de UVI is een minder hoge drempel dan de rechter inschakelen voor een oordeel.	94	5	1
het ontlast de rechterlijke macht omdat hiermee een aantal rechtszaken zal kunnen worden voorkomen.	84	11	5
het ontlast de rechterlijke macht omdat, mocht er alsnog een civiele procedure worden gestart, er dan al een onafhankelijk onderzoek beschikbaar is.	89	7	4

Over het algemeen blijkt men tevreden te zijn over deze mogelijkheid om de UVI zo nodig te kunnen inschakelen voor een onafhankelijk oordeel. Steeds een ruime meerderheid is het eens met de punten die hen hierbij werden voorgelegd.

Onder de werkgevers bevinden zich 32 werkgevers die tot nu toe nog in het geheel niet te maken hebben gehad met een second opinion van de UVI. Hun oordeel over de regeling valt niet opvallend positiever of negatiever uit dan degenen die hiermee wel al in de praktijk ervaring hebben opgedaan. Hooguit zijn degenen die er nog niet mee in de praktijk te maken hebben gehad wat minder vaak van mening dat het een snelle procedure is.

9. Samenvatting onderzoek onder de werkgevers

In het onderzoek onder werkgevers is allereerst via gegevens van het ZARA-werkgeverspanel nagegaan hoeveel bedrijven in 1996 geweigerd hebben om loon door te betalen vanwege twijfel aan de arbeids(on)geschiktheid van een werknemer, al dan niet leidend tot een aanvraag bij de UVI voor een second opinion. In totaal konden hiervoor de gegevens worden geanalyseerd van 4123 bedrijven. Hiervan bleken 192 tot bovengenoemde groep te kunnen worden gerekend: zij hebben in 1996 om die reden wel eens geweigerd het loon door te betalen. Met 84 van hen is daarna in een vervol ginterview nog uitvoeriger ingegaan op hun ervaringen hiermee. Hieronder wordt aan de hand van de onderzoeksvragen samengevat welke inzichten het onderzoek onder de werkgevers hiervoor heeft opgeleverd.

1. *Hoe vaak bestaat er na een ziekmelding onenigheid tussen werkgever (en/of arts van een arbodienst) en werknemer over het al dan niet in staat zijn om het werk te hervatten en hoe vaak ontstaat een dergelijk meningsverschil tijdens de periode dat de werkgever nog het loon moet doorbetalen?*

De gegevens uit het onderzoek onder de werkgevers hebben alleen betrekking op meningsverschillen met een werknemer waarbij zij toen als werkgever de loondoorbetaling tijdelijk hebben stopgezet. De beantwoording van deze vraag is daarom via het onderzoek onder de werkgevers niet mogelijk, maar er komt desalniettemin wel een belangrijke indicatie uit naar voren. Het blijkt namelijk dat het maar weinig voorkomt dat er een zodanig conflict is dat loondoorbetaling wordt geweigerd. Het percentage bedrijven waar dit voorkwam was ongeveer 2% in 1996, en 4% in 1995. Als dit voorkwam dan betrof het vooral grote, industriële bedrijven. Gecorrigeerd voor de grootte van het bedrijf heeft echter juist een werknemer in een klein bedrijf het meeste kans om geconfronteerd te worden met een weigering van loondoorbetaling. Verder komt uit het onderzoek nog naar voren dat weigeren van loondoorbetalen vooral voorkomt bij bedrijven met een goed uitgewerkt, maar restrictief verzuimbeleid.

2. *Hoe wordt een dergelijk meningsverschil opgelost en hoe vaak wordt hierbij de UVI ingeschakeld voor een second opinion (respectievelijk hoe vaak besluiten werkgevers of werknemers ondanks hun meningsverschil om géén second opinion aan te vragen, welke redenen hebben ze daar voor en hoe wordt het meningsverschil dan opgelost)?*

Wanneer er een conflict was waarbij de loondoorbetaling werd geweigerd dan werd bij benadering in 40-50% van de gevallen door de werknemer een second opinion aangevraagd.

Maar het aantal conflicten zal uiteraard groter zijn geweest (en de verhouding wel-geen second opinion wellicht anders liggen) wanneer hierbij ook de gevallen in beschouwing hadden kunnen worden genomen die niet tot stoppen van de betaling hebben geleid (alsmede de gevallen waarbij niet door de werknemer maar door de werkgever een second opinion is aangevraagd). Uit de gegevens via de werkgevers is daarom niet duidelijk op te maken hoe conflicten over werkhervatting in het algemeen volgens hen worden opgelost, en waarom er door hen geen second opinion wordt aangevraagd. Via het onderzoek onder de werkgevers is onderzoeksvraag 2 daarom niet volledig te beantwoorden.

3. *Hoe vaak wordt het meningsverschil opgelost door bemiddeling van de arbodienst (bijvoorbeeld via een eigen interne second opinion-procedure)?*

Om dezelfde reden als hiervoor genoemd valt er via het onderzoek onder de werkgevers ook geen duidelijk beeld op te stellen over hoe vaak meningsverschillen over werkhervatting via bemiddeling van de arbodienst worden opgelost. Hooguit kan worden opgemerkt dat het via een eigen interne second opinion-procedure niet vaak zal zijn, want slechts 25 van de 84 werkgevers waren aangesloten bij een arbodienst die over iets van een eigen regeling beschikte (en circa de helft had hiermee tot nu toe hooguit pas één keer te maken gehad).

4. *Hoe vaak treden er in het proces van het zoeken naar een oplossing problemen op en welke?*

Over hoe het meningsverschil waarbij de loonbetaling was geweigerd is opgepakt en hoe men deze periode heeft ervaren is via de vervol ginterviews het volgende geconstateerd:

Bijna 60% van deze (84) werkgevers is tevreden over hoe het meningsverschil is aangepakt dat met hen in het interview was doorgenomen; circa 1 op de 10 was gedeeltelijk tevreden en circa 3 op de 10 was er niet tevreden over.

Over de uiteindelijke oplossing was ruim 6 op de 10 van deze werkgevers tevreden. In ruim de helft van de gevallen wordt door hen ingeschat dat daarentegen de betrokken werknemer zelf hierover niet zo tevreden was. Nadere analyse laat zien dat dit meestal het geval is wanneer men als werkgever wel tevreden is over de oplossing: de combinatie 'werkgever en werknemer beiden tevreden' kwam in nog geen 2 op de 10 gevallen voor.

5. *Wat zijn hun praktijkervaringen met de second opinion-regeling en in hoeverre heeft het het conflict afdoende opgelost?*

Via het onderzoek onder de werkgevers is zoals al eerder is opgemerkt, alleen een beeld verkregen van hun ervaringen met de second opinion-regeling wanneer hierop een beroep werd gedaan voor een meningsverschil over werkhervatting waarbij zij de loon doorbetaling hadden geweigerd. De gegevens uit de vervol ginterviews laten wellicht daardoor een geheel ander beeld

zien dan via het onderzoek onder de werknemers is geschetst. (Bij de geïnterviewde werknemers was van stopzetten van de loondoorbetaling slecht in één geval sprake.)

Van de 37 werkgevers die te maken hadden gehad met een second opinion van de UVI, had bijna 70% van de UVI gelijk gekregen en bij circa 20% de werknemer. In ongeveer 1 op de 5 gevallen is het geschil daarna nog voorgelegd aan de rechter.

De vraag hoe zij als werkgever de procedure hebben ervaren die hiervoor bij de UVI moest worden doorlopen is alleen gesteld aan de 10 werkgevers die zelf de second opinion hadden aangevraagd. Bijna de helft (maar het gaat dan nog maar om een zeer gering aantal) brengt naar voren dat zij hierover niet zo tevreden waren. Het kritiekpunt was dan vooral dat het allemaal te lang duurde.

6. *Hoe kijken de werkgevers aan tegen de mogelijkheid een second opinion aan te vragen bij de UVI?*

Het oordeel over de regeling luidt bij de werkgevers waarmee is gesproken over de gehele linie positief (ongeacht of men er in de praktijk wel of nog geen ervaring mee heeft opgedaan).

Duidelijke kritiek is er niet, hoewel er wel een beperking geldt: in het onderzoek zijn alleen werkgevers geïnterviewd die bij een conflict over werkhervatting wel eens de loondoorbetaling hebben geweigerd. Het kan niet uitgesloten worden dat de anderen veel minder vertrouwen in de regeling hebben (en misschien wel daarom niet zijn overgegaan tot stoppen van de betaling).

7. *Wat is de effectiviteit van het wettelijk instrument (afgezet tegen de doelstellingen vanuit de Wulbz) en hoe is het verloop van de procedure: tegen welke eventuele problemen loopt men aan en welke wensen voor verbeteringen leven er bij de betrokkenen op dit terrein?*

Wanneer van de regeling bij de UVI's gebruik is gemaakt, dan legt men zich vrijwel altijd bij de uitslag neer. Zeer zelden is er daarna nog een procedure gestart bij de rechter. In dat opzicht kan het instrument - voorzover het onderzoek onder de werkgevers hiervoor gegevens heeft kunnen aanleveren -, effectief worden genoemd: betrokkenen erkennen de uitslag en leggen zich hierbij neer. Door de betrokken werkgevers wordt de waarde en het bestaan van de regeling eveneens op andere punten niet betwist en worden er ook geen duidelijke signalen afgegeven dat er in de regeling nog verbeteringen zouden moeten worden aangebracht.

DEEL 3

Het onderzoek onder de arbodiensten

10. Opzet en uitvoering

10.1 Inleiding

In dit deel worden de uitkomsten weergegeven van het onderzoek onder de arbodiensten. In paragraaf 1.4 is in grote lijnen uiteengezet hoe het onderzoek is opgezet en uitgevoerd. Een eerste ronde onder alle - op het moment van onderzoek - gecertificeerde diensten. Hierbij werd bij de diensten geïnventariseerd hoe vaak het naar hun inschatting bij hun dienst in een jaar voorkomt dat er een verschil van mening bestaat met een werknemer of werkgever over het moment van werkhervatting en of er bij de dienst eventueel sprake is van een eigen interne regeling waarop in zo'n geval een beroep kan worden gedaan. Een tweede ronde waarin met een aantal respondenten uit de eerste ronde uitvoeriger kon worden ingegaan op hun ervaringen met het zoeken naar een oplossing voor zo'n meningsverschil.

In dit hoofdstuk wordt de uitvoering van het onderzoek onder de arbodiensten nog wat nader toegelicht. In hoofdstuk 11 worden vervolgens de resultaten weergegeven die de eerste ronde heeft opgeleverd, en in hoofdstuk 12 zullen de resultaten van de tweede ronde centraal staan.

10.2 Het veldwerk voor de eerste ronde

Aan de hand van de lijst van de gecertificeerde arbodiensten van augustus 1997, heeft in de periode september tot medio oktober 1997 een eerste telefonische ronde plaatsgevonden bij deze diensten. Hierbij werd geïnventariseerd of er eventueel sprake is van een eigen interne regeling bij meningsverschillen over het moment van werkhervatting en of men bereid was mee te werken aan een vervolginterview. Hiervoor werden alle 104 diensten benaderd die op bovengenoemde lijst stonden. 20 Diensten bleken inmiddels gefuseerd met een andere dienst, waardoor het uiteindelijk 84 gecertificeerde diensten betreft.

Van deze (84) diensten gaven 53 aan dat zij benaderd konden worden voor een telefonisch vervolginterview waarin uitgebreider op hun ervaringen met dergelijke meningsverschillen en met de second opinion-regeling bij de UVI's zou kunnen worden ingegaan. Een responsoverzicht van deze eerste ronde is opgenomen in tabel 10.1.

Tabel 10.1 *Responsoverzicht eerste ronde onderzoek arbodiensten, exclusief de oneigenlijke non-respons*

	abs.	%
non-respons		
. na meer dan 10 pogingen nog geen contact	9	11
respons		
. maar niet bereid mee te werken aan een vervolgininterview (geen tijd, nauwelijks ervaring met de second opinion-regeling)	22	26
. tevens bereid voor een vervolgininterview	53	63
totaal aantal diensten	84	100

10.3 Het veldwerk voor de tweede ronde

Uit de 53 diensten die bij de eerste ronde hadden aangegeven dat zij ook benaderd konden worden voor een vervolgininterview, zijn 42 diensten (79%) voor de tweede ronde geselecteerd. Eind oktober is naar hen een brief verzonden met nadere uitleg over het doel van het onderzoek en de onderwerpen die in het interview aan de orde zouden komen (zie bijlage 9). In de tweede week van november 1997 is gestart met het benaderen van de (42) geselecteerde diensten.

Drie diensten zagen alsnog van medewerking af (bij 1 dienst wegens ziekte van de respondent, bij 1 dienst omdat het interview niet meer in 1997 zou kunnen plaatsvinden en bij 1 dienst omdat de betrokken respondent 'al die enquêtes toch een beetje teveel van het goede vond').

Bij 39 diensten heeft het vervolgininterview derhalve plaatsgevonden. Deze interviews werden telefonisch afgenomen aan de hand van een checklist die deels bestond uit gesloten en deels uit open vragen. Gemiddeld kwam de gespreksduur neer op een half uur à driekwartier.

11. Resultaten eerste ronde

In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven van de eerste ronde van het onderzoek onder de arbodiensten. Naast de vraag of de dienst bereid was om aan een (vervolg)interview mee te werken, werd in deze eerste ronde bij de diensten tevens geïnventariseerd hoe vaak het naar hun inschatting bij hun dienst in een jaar voorkomt dat er een verschil van mening bestaat met een werknemer of werkgever over het moment van werkhervatting en of er bij de dienst eventueel sprake is van een eigen interne regeling waarop in zo'n geval een beroep kan worden gedaan.

Voor deze eerste ronde zijn alle 84 - op het moment van onderzoek - gecertificeerde arbodiensten benaderd (zie paragraaf 10.2); slechts bij 9 van deze diensten bleek het niet mogelijk om een geschikte gesprekspartner aan de telefoon te krijgen (bijvoorbeeld de kwaliteitsmanager, de coördinator van de bedrijfsartsen).

11.1 Hoe vaak is er onenigheid

Een indicatie hoe vaak zich in een jaar een verschil van mening voordoet tussen de bedrijfsarts en de werknemer (of tussen de bedrijfsarts en de werkgever) over het moment van werkhervatting, blijkt via de arbodiensten niet te geven. Allereerst kon bij circa een kwart van de diensten hierover absoluut geen inschatting worden gemaakt en werd bij circa 1 op de 7 alleen als antwoord gegeven dat het 'niet vaak voorkwam' of 'heel weinig'. Daarnaast ontstond bij sommige de discussie of hierbij moest worden uitgegaan van alleen die meningsverschillen die tijdens het eerste gesprek tussen bedrijfsarts en werknemer of werkgever onoverbrugbaar blijken, of dat het ruimer moest worden geïnterpreteerd: er ook de meningsverschillen onder laten vallen die nog in hetzelfde gesprek worden uitgepraat¹⁵. Hoewel, evenals in de interviews met de werknemers, werd aangegeven dat het laatste moest worden aangehouden, rijst bij

¹⁵ Bij het onderzoek onder de werknemers en werkgevers heeft dit interpretatieprobleem zich niet voorgedaan. Bij het onderzoek onder de werkgevers betreft het de situatie dat in verband met het meningsverschil de werkgever ertoe overgaat de loondoorbetaling te weigeren. In de interviews met de werknemers is steeds, onder meer met voorbeelden, aangegeven dat bedoeld werd een meningsverschil over het moment van werkhervatting dat eventueel nog in hetzelfde gesprek is uitgepraat. De toelichtingen die worden gegeven bij de wijze waarop het probleem uiteindelijk is opgelost geven aan dat de vraag naar of men wel eens een dergelijk meningsverschil heeft gehad ook op die manier is opgevat.

sommige van de naar voren gebrachte schattingen het vermoeden dat men hierbij toch alleen is uitgegaan van de in een eerste gesprek onoverbrugbare meningsverschillen. Om deze redenen (een betrekkelijk gering aantal diensten dat hierover cijfers kon geven en wellicht bij een deel niet volledig) is naar aanleiding van de eerste ronde onder de arbodiensten geen overzicht opgesteld over hoe vaak er meningsverschillen zijn tussen bedrijfsartsen en werknemers of werkgevers over het moment van werkhervatting.

11.2 Wel of geen eigen interne regeling

De eerste ronde onder de arbodiensten is ook benut om een indicatie te krijgen hoeveel diensten over een eigen interne regeling beschikken voor het geval een bedrijfsarts een meningsverschil heeft met de werknemer of werkgever over het moment van werkhervatting. Aan de diensten werd gevraagd of men zo'n interne regeling voor een tweede oordeel heeft ontwikkeld en zo ja, wat die regeling inhoudt. Aan de hand van de antwoorden is onderstaande tabel 11.1 opgesteld.

Tabel 11.1 Indicatie van de diensten bij de eerste belronde omtrent wel of geen eigen regeling

	abs.	%
• nee, geen eigen regeling <i>(genoemd wordt: attenderen meteen op de SO mogelijkheid bij de UVI en/of schakelen ad hoc/vrijblijvend wel eens een collega in)</i>	45	53
• alleen een regeling voor overheidspersoneel; voor de andere groepen werknemers niet	4	5
• (min of meer) een eigen regeling <i>(genoemd wordt bijvoorbeeld: er wordt dan altijd naar een collega verwezen, er is altijd een intercollegiale toetsing, er wordt dan een andere arbodienst ingeschakeld)</i>	26	31
• geen contact; derhalve niet bekend	9	11
totaal	84	100

Bij het vervol ginterview is mede aan de hand van een aantal criteria nog eens expliciet doorgevraagd of men de afspraken bij de dienst over hoe te handelen bij een meningsverschil met een werknemer of werkgever, nu wel of niet als een eigen interne second opinion-regeling beschouwt. Hieruit bleek dat de inschatting die hierover was gemaakt op grond van de informatie uit de eerste ronde, bij een aantal diensten moest worden herzien. Bij een aantal

waarbij was geconcludeerd dat zij geen eigen regeling hadden, bleken deze afspraken toch wel als een eigen interne regeling te worden gezien; bij een aantal waarbij in eerste instantie was aangegeven dat zij een eigen regeling hadden bleek dit bij nader inzien toch niet het geval.

Op grond van de correcties die aan de hand van de vervolginterviews in bovenstaand overzicht bij 39 van deze diensten kunnen worden aangebracht, lijkt het erop dat er wat minder vaak sprake zal zijn van een formeel vastgelegde eigen regeling. Het in eerste instantie ingeschatte percentage van 31% zal vermoedelijk een aantal procentpunten lager liggen.

12. Resultaten tweede ronde

In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven van de tweede ronde van het onderzoek onder arbodiensten. In totaal is hiervoor bij 39 diensten een vervolgininterview gehouden met een bedrijfsarts die door de dienst was aangewezen als de voor het onderwerp meest geschikte gesprekspartner .

In paragraaf 1.5 is reeds het een en ander opgemerkt over de samenstelling van deze onderzoeksgroep. Zij moet beschouwd worden als een vrij selecte groep diensten die gekenmerkt kan worden als betrokken met het onderwerp. De reden waarom diensten afzagen van een vervolgininterview kwam in de meeste gevallen namelijk neer op 'geen tijd' en/of 'nauwelijks ervaring met de second opinion-regeling bij de UVI's'.

De gegevens uit de vervolgininterviews kunnen derhalve niet als representatief voor álle arbodiensten worden opgevat, maar zij geven wel een beeld van de ervaringen die arbodiensten hebben opgedaan met de second opinion-regeling bij de UVI's. Tevens kan nog worden opgemerkt dat onder de groep bij wie een vervolgininterview is gehouden, zich vrijwel alle diensten bevinden die een interne second opinion-mogelijkheid hebben gecreëerd voor het geval er sprake is van een meningsverschil over de arbeidsgeschiktheid van een werknemer. De ervaringen van arbodiensten met een dergelijke interne regeling zullen derhalve wel gegeneraliseerd mogen worden.

Onderstaand wordt eerst een beeld gegeven van de verschillende situaties waarin een meningsverschil kan ontstaan en de wijze waarop dit volgens de geënquêteerden in de regel wordt opgelost. Daarna worden de ervaringen beschreven met de eventuele eigen interne regeling die de diensten hiervoor hebben, en vervolgens de ervaringen met de second opinion-regeling bij de UVI's. Tot slot zal de regeling bij de UVI's nog apart worden belicht: wat vindt men de voordelen van deze mogelijkheid en wat de eventuele nadelen.

12.1 Aard van de meningsverschillen en het zoeken naar een oplossing

Bij meningsverschillen tussen de bedrijfsarts en een werknemer of werkgever over het moment van werkhervatting kunnen de volgende situaties worden onderscheiden:

1. Een werknemer wil weer gaan werken maar de bedrijfsarts vindt dat dit nog niet kan/nog niet verantwoord is.
2. Een werknemer acht zich nog niet in staat om het werk te hervatten, maar de bedrijfsarts is van mening dat betrokkene wel weer kan gaan werken.

Tussen de werkgever en de bedrijfsarts bestaat een verschil van mening over het wel of niet weer kunnen gaan werken van een werknemer, omdat:

3. De werkgever van mening is dat de werknemer eerder kan gaan werken dan de bedrijfsarts verantwoord acht.
4. De werkgever vindt dat iemand nog niet kan werken maar de bedrijfsarts vindt dat betrokkene wel weer arbeidsgeschikt is.

Aan de betrokken diensten is steeds gevraagd of zij een schatting konden geven hoe vaak dit soort meningsverschillen in 1997 waren voorgekomen, of zij een typering konden geven van de verzuimsituaties waarbij zo'n meningsverschil zich voordoet en hoe deze kwestie meestal wordt opgelost. Uit de antwoorden die hierop zijn gegeven komt het volgende beeld naar voren:

Situatie 1:

Een werknemer wil eerder het werk hervatten dan de bedrijfsarts verantwoord acht

Bij de meeste diensten wordt gesteld dat een dergelijke situatie zich niet vaak voordoet (of per bedrijfsarts niet meer dan 1 à 2 keer per jaar). Het merendeel heeft tevens de indruk dat dit beeld de afgelopen jaren vrij stabiel is: slechts bij 16% bestaat het gevoel dat het de afgelopen jaren wat vaker voorkomt dan voorheen.

Op de vraag in welke gevallen zo'n meningsverschil zich voordoet wordt door verreweg de meeste gesprekspartners genoemd: vooral bij werknemers die wegens psychische problemen zijn uitgevallen. Vaak wordt daarbij nog opgemerkt dat het vooral werknemers zijn met een hoog arbeidsethos die te snel weer aan het werk willen (*'zeer sterk gedreven door plichtsgevoel en schuldgevoel'*) en feitelijk tegen zichzelf in bescherming moeten worden genomen om zichzelf niet voorbij te lopen. Door circa 1 op de 6 wordt tevens naar voren gebracht dat het ook wel voorkomt tegen het einde van het eerste ziektejaar uit angst om in de WAO te komen (*'niet zozeer vanwege de financiële consequenties maar meer de onzekerheid daarover'*) en door circa 1 op de 10 wordt opgemerkt dat het zich ook wel voordoet vlak voor een reorganisatie uit angst om de baan te verliezen. Slechts door hooguit 2 respondenten wordt gesteld dat het soms ook wel eens onder druk van de werkgever voorkomt dat een werknemer eerder wil gaan werken dan de bedrijfsarts verantwoord vindt.

Over de wijze waarop een dergelijk meningsverschil wordt opgelost, zijn de verhalen vrij eensluidend: via een of meerdere gesprekken komt men er onderling vrijwel altijd wel uit. Er wordt een compromis gevonden en relatief vaak wordt in dit verband nog genoemd dat men zo

iemand dan op arbeidstherapeutische basis het werk laat hervatten. Door het merendeel wordt tevens nog opgemerkt dat zij zelden tot nooit hebben meegemaakt dat in dit geval een beroep op de second opinion-regeling bij de UVI's wordt gedaan; bij 4 diensten zijn de ervaringen echter precies omgekeerd en wordt gesteld dat het meestal nog wel op een second opinion van de UVI uitdraait.

Situatie 2:

De bedrijfsarts vindt dat een werknemer weer kan werken maar de werknemer zelf acht zich daartoe nog niet in staat

In vergelijking met de vorige situatie komt dit soort meningsverschillen volgens de gesprekspartners vaker voor (alhoewel ruim een kwart inschat per bedrijfsarts niet meer dan 1 à 2 keer per jaar). De schattingen van de andere liggen wat hoger (circa 18% vermoedt dat het per bedrijfsarts ligt tussen de 4 à 7 keer per jaar, bijna een kwart schat in dat het per bedrijfsarts tussen de 10 à 25 keer per jaar zal liggen). Bij 2 diensten wordt ingeschat dat het een bedrijfsarts wekelijks overkomt.

Slechts een gering aantal (nog geen 1 op de 10) vindt het aantal keren dat het zich voordoet hoog te noemen; circa 6% beschouwt het als 'een normaal aantal', 20% heeft er geen oordeel over en tweederde vindt het eerder relatief weinig. Ruim de helft van de respondenten heeft niet de indruk dat het aantal de laatste jaren is veranderd; circa een kwart is daarentegen van mening dat het (wat) is toegenomen.

Op de vraag of bij dit soort meningsverschillen de houding van de werkgever een rol speelt, bijvoorbeeld door druk op de bedrijfsarts uit te oefenen om zieken weer zo snel mogelijk terug te sturen naar het werk, erkennen de meeste diensten dat hiervan wel sprake is. *'Het hangt af van hoeveel ruimte de werkgever je geeft bij verzuim; sommigen hebben geen begrip voor ziekte.'* Veelal wordt hieraan echter direct toegevoegd dat de dienst in deze een eigen verantwoordelijkheid heeft en dat het niet de doorslag geeft. *'Werkgevers proberen het soms wel, maar daar houden we geen rekening mee.'*

Bij de vraag een typering te geven van de gevallen waarbij zo'n meningsverschil tussen werknemer en bedrijfsarts zich voordoet, wordt relatief vaak genoemd de situatie waarbij sprake is van uitval vanwege (onder meer) een arbeidsconflict, waarbij er strikt medisch gezien geen reden meer is waarom de werknemer het werk niet zou kunnen hervatten. Tevens wordt meerdere keren genoemd: bij frequente verzuimers en in situaties zonder duidelijke diagnostiek/bij vage klachten.

Over de wijze waarop een dergelijk meningsverschil meestal wordt opgelost, komt vrijwel hetzelfde beeld naar voren als bij situatie 1 is geschetst: via een of meerdere gesprekken komt men er onderling meestal wel uit. Iets vaker dan bij situatie 1 wordt echter wel gesteld dat er eventueel nog een collega-arts wordt gevraagd voor een tweede oordeel of dat de werknemer de

UVI hierom verzoekt. Slechts bij 1 dienst is de ervaring dat het in de meeste gevallen uiteindelijk uitdraait op een second opinion van de UVI.

Situatie 3 en 4:

Tussen de bedrijfsarts en de werkgever bestaat een meningsverschil over het moment van werkhervatting van een werknemer

Bij de meeste diensten wordt gesteld dat een dergelijk meningsverschil tussen werkgever en bedrijfsarts zich niet vaak voordoet (volgens 44% per bedrijfsarts minder dan 1 keer per jaar en volgens 15% circa 1 à 2 keer per jaar). Door circa 5 respondenten wordt echter nog wel in dit verband de opmerking gemaakt dat onenigheid tussen bedrijfsarts en werkgever feitelijk vaker voorkomt dan onenigheid tussen de bedrijfsarts en een werknemer.

Volgens de betrokken diensten betreft het, als er zich toch een meningsverschil voordoet, in dit geval dan vrijwel altijd de situatie dat de werkgever vindt dat iemand eerder zou kunnen gaan werken dan de bedrijfsarts verantwoord acht (situatie 3). Bij verreweg de meeste diensten is de ervaring dat door te blijven praten en te onderhandelen het meningsverschil uiteindelijk wel wordt opgelost. In sommige gevallen komt het echter voor dat de werkgever (uiteindelijk) de UVI inschakelt voor een second opinion of het contract met de dienst opzegt.

12.2 Afspraken binnen de dienst over meningsverschillen

In de vorige paragraaf is een beeld gegeven van de meningsverschillen die zich tussen de bedrijfsarts en de werknemer of werkgever kunnen voordoen en hoe deze in de regel worden opgelost. In de volgende twee paragrafen wordt nader ingegaan op de situatie dat men er onderling niet uitkomt en een andere persoon of instantie moet inschakelen om het probleem te kunnen oplossen. In deze paragraaf wordt weergegeven welke afspraken men hierover heeft binnen de eigen dienst en de ervaringen daarmee; in paragraaf 12.3 worden de ervaringen weergegeven wanneer er voor de oplossing van het meningsverschil een beroep wordt gedaan op de second opinion-regeling bij de UVI's.

Naast attenderen op de mogelijkheid van een second opinion van de UVI, blijken er bij het merendeel van de betrokken diensten ook intern afspraken te zijn over hoe te handelen wanneer je als bedrijfsarts een meningsverschil hebt met een werknemer of werkgever (of hoe je dan zou kunnen handelen, want bij een deel staan zij weliswaar op papier maar wordt het aan de bedrijfsarts zelf overgelaten of hij of zij ze ook opvolgt). Meestal komt het erop neer dat men in dat geval het probleem voorlegt aan een collega-arts. Bij een paar diensten wordt de zogenoem-

de supervisor gevraagd voor een tweede oordeel, een collega bij een andere dienst en/of wordt er in bepaalde gevallen een zogenoemde commissie van drie ingesteld. (Dit laatste is bijvoorbeeld van toepassing wanneer het gaat om iemand in overheidsdienst die bezwaar heeft aangetekend tegen het oordeel van de bedrijfsarts over het moment van werkhervatting.) Bij de meeste gelden er verder geen nadere regels zoals bijvoorbeeld:

- er moet de werknemer eerst toestemming voor worden gevraagd (bij hooguit circa één derde is hiervan sprake);
- het dossier wordt formeel overgedragen aan degene die een tweede oordeel moet geven (bij circa de helft is dit hooguit het geval);
- de werknemer moet dan opgeroepen worden voor een nader gesprek of onderzoek (bij nog geen 4 op de 10 van de betrokken diensten geldt een dergelijke afspraak);
- er is een termijn bepaald waarbinnen het tweede oordeel moet zijn gegeven (hooguit bij circa één derde is hiervan sprake);
- er moet voor zo'n tweede oordeel worden betaald (hooguit bij 6 diensten geldt een dergelijke regel waaraan sommige nog toevoegen dat dit per geval bekeken wordt).

Circa de helft van deze diensten beschouwt de afspraken die men hierover heeft ook niet als een eigen, interne regeling voor een second opinion, en bij geen van hen leven hieromtrent concrete plannen om zo'n regeling in de toekomst te gaan ontwikkelen. Bij sommige wordt tevens nog duidelijk gemaakt waarom dit bij hen in principe ook niet zal gebeuren:

- *'je werkt als dienst al binnen een keurslijf vanwege de certificeringseisen met een overvloed aan procedures, en dan hebben we geen behoefte aan nog extra procedures.'*;
- *'we hebben de regeling die we hadden juist opgeheven omdat we het toch altijd met elkaar eens waren en we het daarom een overbodige handeling vonden.'*;
- *'het is geen hot item want het komt zo weinig voor en het is ook een pragmatische kwestie want als je het doet dan moet je het goed doen want je moet voorkomen dat de onpartijdigheid in twijfel wordt getrokken.'*;
- *'de regeling hiervoor bij de UVI werkt zo snel dat we geen eigen regeling nodig hebben.'*;
- *'we willen juist heel bewust geen eigen regeling om iedere schijn van handjevatting met je collega te voorkomen. Daarnaast vinden we het juist goed dat de UVI ook in aanraking komt met de problemen bij kortdurende ziektegevallen.'*

In totaal beschouwen 15 van de diensten waarmee in de tweede ronde is gesproken, hun afspraken die zij hierover hebben wel als een eigen interne regeling. Hun ervaringen daarmee worden onderstaand beschreven.

12.2.1 Ervaringen met een eigen interne regeling

Tabel 12.1 geeft een overzicht van wat de regeling bij de betrokken 15 diensten zoal inhoudt wanneer de bedrijfsarts en de werknemer of werkgever onderling niet uit hun meningsverschil komen over het moment van werkhervatting.

Tabel 12.1 Enige kenmerken van de eigen interne regeling (n = 15 diensten)

	abs.
aan wie wordt het meningsverschil voor een tweede oordeel voorgelegd?	
. collega bedrijfsarts	10
. supervisor/hoofd medische dienst	2
. arts bij een andere dienst/instantie, een beroepscommissie	3
geldt de regeling alleen voor bepaalde groepen werknemers?	
. nee, voor iedereen	13
. alleen voor overheidspersoneel	1
. alleen voor niet-overheidspersoneel	1
is het wel/niet vrijblijvend voor de bedrijfsarts om de kwestie aan de ander voor te leggen voor een tweede oordeel?	
. nee, niet vrijblijvend	9
. ja, wel vrijblijvend	6
moet er eerst toestemming voor worden gevraagd aan de werknemer?	
. ja, altijd	7
. is gevalsafhankelijk	3
. nee	5
wordt het dossier formeel overgedragen aan degene die een tweede oordeel moet geven?	
. ja, altijd	10
. is gevalsafhankelijk	2
. nee	3
moet de werknemer worden opgeroepen voor een nader gesprek/onderzoek?	
. ja, altijd	6
. is gevalsafhankelijk	9
. nee	0
is er een termijn bepaald waarbinnen het oordeel moet zijn gegeven?	
. ja	9
. nee	6
moet de werkgever of werknemer betalen voor zo'n tweede oordeel?	
. nee	8
. ja, de werkgever krijgt een rekening	5
. de werkgever betaalt er indirect voor/belasten het door naar de werkgever	2

Bij de meeste diensten geldt de regeling al langere tijd ('we hebben het opgesteld toen de dienst werd opgericht', 'het was al jaren een ongeschreven regeling die we nu in het kwaliteitshandboek hebben opgenomen', e.d.). Vrijwel iedereen heeft het opgesteld uit oogpunt van een interne kwaliteitsbewaking. Bij circa één derde wordt het standaard in het contract met een werkgever opgenomen of staat het 'in onze spelregels die we bij het contract meesturen'.

Over het gebruik van hun interne regeling wordt door de betrokken diensten het volgende naar voren gebracht (tabel 12.2):

Tabel 12.2 Het gebruik van de eigen interne regeling in de praktijk (n = 15 diensten)

	abs.
hoe vaak is er in 1997 (t/m oktober) gebruik van gemaakt?	
. gemiddeld minder dan 1 keer per bedrijfsarts (BA)	4
. gemiddeld 1 per BA	2
. gemiddeld 2 per BA	3
. gemiddeld 5 per BA	1
. gemiddeld 12 per BA	1
. gemiddeld 20 per BA	1
. weet niet/kan geen schatting geven	3
en hoe vaak in de voorgaande jaren?	
. ongeveer gelijk als in 1997	9
. minder	3
. meer	0
. geen idee/kan geen schatting geven	3
wie vraagt het meestal aan?	
. de werknemer	6
. werknemer of werkgever; ligt ongeveer gelijk	2
. de bedrijfsarts want het is alleen als een interne check bedoeld	2
. geen idee/geen antwoord	5
hoe vaak wordt er DAARNA nog een second opinion bij de UVI aangevraagd?	
. nooit	4
. een enkele keer	5
. ongeveer in de helft van de gevallen	2
. zo goed als altijd	2
. geen idee/kan geen schatting geven	2

Bij de meeste heeft men niet de indruk dat er in 1997 meer gebruik van is gemaakt dan in de jaren daarvoor. Bij het merendeel was het tot nu toe in 1997 per bedrijfsarts nog niet meer dan 2 keer voorgekomen.

Op de vraag in welke verzuimsituaties er vooral gebruik van wordt gemaakt, luiden de antwoorden zeer verschillend en komt er ook geen eenduidig beeld naar voren. Zo wordt bij de ene dienst opgemerkt dat er voornamelijk bij bepaalde bedrijfsongevallen een beroep op wordt gedaan, een ander geeft daarentegen aan dat het voornamelijk wordt gedaan bij moeilijk objectiveerbare klachten, en weer een ander is van mening dat het vooral samenhangt met de werkgever waarmee men te maken heeft. Min of meer eenzelfde divers beeld komt naar voren wanneer gevraagd wordt hoe vaak het voorkomt dat er daarna nog om een second opinion bij de UVI wordt gevraagd. De antwoorden variëren in dat geval van 'nooit' tot 'zo goed als altijd'. Bij het merendeel vindt men de meerwaarde van de eigen regeling ook niet dat het eventueel een second opinion van de UVI kan voorkomen, maar vooral dat het bijdraagt aan een zorgvuldige oordeelsvorming bij de dienst. Dit wordt bijvoorbeeld als volgt nader toegelicht:

- *'Het is voor ons zelf het idee dat we dan alle mogelijkheden hebben benut om de beoordeling zo zuiver mogelijk te laten plaatsvinden.'*
- *'Het draagt bij tot een goede oordeelsvorming en de klant heeft het recht een ander om een oordeel te vragen (is een stukje service).'*
- *'... en naar de werknemer kan er vaak duidelijker gemaakt worden waarom de bedrijfsarts tot het besluit is gekomen.'*
- *'Je kan er een heleboel nodeloze conflicten mee voorkomen en de bedrijfsarts houdt een goede relatie met zijn cliënt.'*

Het merendeel van de betrokken diensten is zeer tevreden met de huidige regeling die zij hebben en noemt geen punten die wellicht nog verbeterd zouden moeten worden. Bij een paar diensten worden hooguit nog zaken aangestipt zoals: *'een termijn gaan vastleggen'* en *'nog iets beter implementeren'*.

12.3 Ervaringen met de second opinion-regeling

Bij alle 39 diensten is in het interview tot slot nog gevraagd naar hun ervaringen met de second opinion-regeling bij de UVI's en wat zij van deze regeling vinden. In deze paragraaf worden de ervaringen beschreven, in de volgende paragraaf wordt weergegeven hoe de betrokken arbodiensten al met al tegen dit instrument aankijken.

Aan de gesprekspartners is in dit verband allereerst gevraagd hoe vaak hun dienst tot nu toe in 1997 met een second opinion van de UVI te maken heeft gehad. Bij de meeste diensten was

hierover geen registratie beschikbaar en moest men uitgaan van een (grove) schatting. Aan de hand hiervan is onderstaand overzicht opgesteld (tabel 12.3).

Tabel 12.3 *Ervaringen bij de diensten met een second opinion van de UVI
(De diensten die meededen aan het vervolginterview, n = 39)*

	abs.	%
hoe vaak heeft de dienst in 1997 (t/m oktober) te maken gehad met een second opinion van een UVI?		
. tot nu toe nog 0 keer	5	13
. gemiddeld minder dan 1 per bedrijfsarts (BA)	10	26
. gemiddeld 1 per BA	5	13
. gemiddeld 2 per BA	4	10
. gemiddeld 3 per BA	0	0
. gemiddeld 4 per BA	2	5
. gemiddeld 5 per BA	2	5
. gemiddeld 6 - 10 per BA	2	5
. gemiddeld meer dan 10 per BA	2	5
. geantwoord: 'weinig'	1	2
. weet niet/kan geen schatting geven	6	15
en hoe vaak in de afgelopen jaren?		
. ongeveer gelijk als in 1997	17	44
. minder	9	23
. meer	1	2
. geen idee/kan geen schatting geven	12	31
is het toegenomen na Wulbz (dus na maart 1996)?		
. toegenomen	9	23
. NIET toegenomen	12	31
. afgenomen	2	5
. weet niet	13	33
. niet van toepassing	3	7
<i>(de dienst bestaat nog niet zo lang, interne dienst voor een bedrijf dat eigen risicodrager was)</i>		
hoe vaak bevestigt de UVI het oordeel van uw dienst?		
. in meer dan 90% van de gevallen	9	23
. in 76% - 90% van de gevallen	2	5
. in 51% - 75% van de gevallen	5	13
. in circa de helft, 50% van de gevallen	4	10
. in 25% - 49% van de gevallen	4	10
. in minder dan 25% van de gevallen	6	15
. weet niet/kan geen schatting geven	9	23

Bij circa 40% van de betrokken diensten wordt ingeschat dat eind oktober 1997 (het moment van het onderzoek) het aantal second opinions bij hen gemiddeld minder dan 1 per bedrijfsarts bedroeg. Hieronder bevinden zich 5 diensten die stellen dat zij er in 1997 zelfs nog geen een keer mee te maken hadden gehad. Circa een kwart van de diensten schat in dat het aantal op gemiddeld 1 à 2 per bedrijfsarts ligt, 10% schat het in op circa 4 tot 5 per bedrijfsarts en eveneens 10% vermoedt dat het aantal per bedrijfsarts op circa 6 tot 10 ligt. Bij 2 diensten vallen de schattingen wat hoger uit en denkt men eerder in de richting van maandelijks 1 tot 2 per bedrijfsarts¹⁶.

Circa driekwart van de diensten heeft niet de indruk dat het aantal second opinions bij hen de laatste jaren is toegenomen; ook niet wanneer daarbij expliciet gevraagd wordt naar het moment dat de Wulbz werd ingevoerd (en sindsdien bijvoorbeeld de werkgever verplicht is om niet alleen de eerste paar weken, maar het gehele eerste ziektejaar het loon te blijven doorbetalen aan een zieke werknemer). Aan degenen die daarentegen wel de indruk hebben dat het na de invoering van de Wulbz is toegenomen, is in dat verband nog gevraagd of dat te maken heeft gehad met bovengenoemde veranderingen voor de werkgever of met andere zaken. Slechts een paar stellen dat dit (mede) te maken heeft met de Wulbz; de meeste schrijven de toename toe aan toeval, aan het feit dat zijzelf meer aan verzuimbegeleiding zijn gaan doen en/of hebben de indruk dat het is toegenomen omdat de regeling inmiddels meer bekend is geworden zowel bij de werknemers als bij de bedrijfsartsen.

Bij circa de helft van de diensten is de ervaring dat in de helft of meer van de gevallen de UVI het oordeel van hun dienst bevestigt; dus de UVI de mening van de bedrijfsarts deelt over het wel of nog niet arbeidsgeschikt zijn van de werknemer. Bij circa 15% is daarentegen de ervaring dat de UVI zelden (in nog geen kwart van de gevallen) het oordeel van hun bedrijfsartsen bevestigt. In dit verband is aan de diensten nog de vraag voorgelegd of zij het als gezichtsverlies ervaren ten opzichte van de betrokken werknemer en werkgever wanneer de UVI hun oordeel niet bevestigt. Bij de meeste diensten wordt erkend dat men het uiteraard niet leuk vindt, maar dat men ermee kan leven wanneer men het gevoel heeft dat er bij de UVI grondig naar de situatie is gekeken. Over dat laatste bestaat bij een groot aantal diensten echter nogal wat ongenoegen, waarop in de volgende paragraaf verder zal worden ingegaan

¹⁶ Omdat via het onderzoek onder de werknemers en werkgevers al nader inzicht zou worden verkregen in welke verzuimsituaties er een beroep op de regeling wordt gedaan, is aan de arbodiensten hierover geen expliciete vraag meer gesteld.

12.4 Oordeel over het instrument

Om een beeld te krijgen hoe de betrokken diensten al met al aankijken tegen de mogelijkheid voor de werknemers en werkgevers om voor hun meningsverschil met de bedrijfsarts een second opinion van de UVI te vragen, is aan de gesprekspartners dezelfde lijst met mogelijke voordelen van de regeling voorgelegd die ook bij de werknemers en werkgevers was afgenomen. Hierbij werd steeds gevraagd of men het eens was met hetgeen hierin werd aangestipt (en indien men het er niet mee eens was, waarom niet). Tabel 12.4 geeft de resultaten hiervan weer.

Tabel 12.4 Oordeel van de arbodiensten over de second opinion-regeling bij de UVI's
(Gegevens van 32 * diensten)

uitspraak over de regeling	mee eens %	NIET mee eens %	geen mening %
je krijgt hiermee een onpartijdig oordeel.	63	28	9
het is een procedure waarbij je SNEL uitsluitel krijgt.	69	22	9
het beschermt een werknemer tegen te lichtvaardige oordelen over het al of niet weer kunnen werken.	75	22	3
het biedt een werkgever de mogelijkheid om na te laten gaan of er niet onterecht wordt verzuimd of dat er weer te vroeg aan het werk wordt gegaan.	66	28	6
een second opinion aanvragen bij de UVI is een minder hoge drempel dan de rechter inschakelen voor een oordeel.	80	10	10
het ontlast de rechterlijke macht omdat hiermee een aantal rechtszaken zal kunnen voorkomen.	77	17	6
het ontlast de rechterlijke macht omdat, mocht er alsnog een civiele procedure worden gestart, er dan al een onafhankelijk onderzoek beschikbaar is.	57	33	10

* bij 7 diensten was er, gezien de duur van het interview, geen tijd meer om deze punten afzonderlijk door te nemen

Met de uitspraak dat een second opinion aanvragen bij de UVI een minder hoge drempel vormt dan de rechter inschakelen, zijn de meeste diensten het wel eens. Hetzelfde gaat min of meer op voor de uitspraak dat het de rechterlijke macht ontlast omdat de regeling een aantal rechtszaken

zal kunnen voorkomen. Minder eensgezind zijn de diensten echter bij de overige uitspraken. Zo is 28% het er niet mee eens dat je met de regeling een onpartijdig oordeel zou krijgen. Meestal wordt daarvoor als reden aangevoerd dat er in de praktijk zelden tot nooit informatie bij de betrokken bedrijfsarts wordt ingewonnen *'waardoor ze alleen het verhaal van de werknemer horen en dan is het al niet meer onpartijdig'*. Feitelijk om dezelfde reden is 33% het ook niet eens met de uitspraak dat het de rechterlijke macht zou ontlasten omdat er al een onafhankelijk onderzoek beschikbaar zou zijn. Ook over de uitspraak dat de regeling een werkgever de mogelijkheid biedt om na te laten gaan of er niet onterecht verzuimd wordt of te vroeg weer aan het werk wordt gegaan, zijn de meningen verdeeld. Bijna 3 op de 10 plaatst hier veelal de kanttekening bij dat dit niet de bedoeling van de regeling kan zijn en dat een werkgever daarvoor andere onderzoeksmogelijkheden heeft. Bijna een kwart is het tevens niet eens met de uitspraak dat het een procedure is waarbij je snel uitsluitel krijgt. In dit verband wordt namelijk opgemerkt dat zij als dienst soms zelfs nooit de uitslag te horen krijgen. En eveneens bijna een kwart is het niet eens met de uitspraak dat de regeling de werknemer beschermt tegen te lichtvaardige oordelen over het al of niet weer kunnen werken. In dat verband wordt dan vooral weer benadrukt dat men juist het oordeel van de UVI te lichtvaardig vindt om redenen die hierboven al zijn genoemd.

Door 8 diensten worden nog wel andere voordelen genoemd van de regeling, waarbij het meestal gaat om het feit dat:

- a. het een externe toets is *'hetgeen je intern zorgvuldiger maakt en het kan "de blinde vlek" voorkomen'*;
- b. het een procedure is die snel kan worden ingezet *'waardoor de druk van het conflict wordt afgehaald, het daardoor minder snel kan escaleren en de relatie tussen de bedrijfsarts en de werknemer goed kan blijven'*.

De meest diensten (bijna 8 op de 10) vinden er echter ook zeker enige nadelen aan verbonden waarbij de kritiek zich vooral richt op de volgende punten:

- a. de kwaliteit van het oordeel dat door de UVI wordt afgegeven.
Het betreft dan vooral het ongenoegen bij de diensten dat de bedrijfsarts niet geraadpleegd wordt over 'het hoe en waarom' van hun beslissing, waardoor men vindt dat het oordeel van de UVI eenzijdig is (*'alleen gebaseerd op het verhaal van de werknemer'*).
- b. het feit dat er ook geen terugkoppeling achteraf plaatsvindt naar de betrokken bedrijfsarts/arbodienst.
Het betreft dan vooral het ongenoegen dat men zich niet realiseert welke gevolgen de uitslag van de second opinion kan hebben voor de verdere begeleiding van de werknemer door de bedrijfsarts. *'Bijvoorbeeld: iemand wordt arbeidsongeschikt verklaard terwijl je als bedrijfs-*

arts vond dat iemand wel kon werken. Stel je dan de verdere sociaal-medische begeleiding voor; dat is ongeloofwaardig. Dan zou de UVI het eigenlijk maar verder moeten oppakken. Want ook de werkgever kan bijvoorbeeld dan nog steeds weigeren loon door te betalen. Daar zullen "ze" dan een oplossing voor moeten vinden.'

Tegen de achtergrond van het voorgaande is het wellicht niet verwonderlijk dat bij de suggesties voor verbeteringen allereerst door de diensten een pleidooi wordt gehouden voor meer onderling contact en informatie-uitwisseling tussen de UVI en de betrokken bedrijfsarts en arbodienst. *'Er moet hoor en wederhoor komen en er zal ook aangegeven moeten worden waarom je als UVI tot een ander oordeel bent gekomen. Pas dan is er tenminste ook sprake van een leermoment en kan je ook accepteren wanneer jouw oordeel niet bevestigd wordt.'*

Daarnaast houden nogal wat gesprekspartners een pleidooi voor het stellen van eisen aan de procedure en aan de wijze waarop men tot een oordeel komt (dus feitelijk een pleidooi voor protocollering). *'De UVI's zouden een kwaliteitssysteem moeten hebben en een duidelijke en zichtbare procedure waardoor helder wordt op basis waarvan de UVI tot het oordeel is gekomen. Nu heb je de indruk dat het nog erg afhankelijk is van de persoon die de second opinion uitvoert.'*

13. Samenvatting onderzoek onder de arbodiensten

In het onderzoek onder arbodiensten is in een eerste belronde onder alle (84) gecertificeerde arbodiensten getracht na te gaan hoe vaak een meningsverschil tussen bedrijfsarts en werknemer of werkgever over het moment van werkhervatting zich in de praktijk voordoet en of er bij de dienst eventueel sprake is van een eigen interne regeling waarop in zo'n situatie dan een beroep zou kunnen worden gedaan. Met bijna de helft van deze diensten (39 diensten) is daarna in een vervolgininterview nog uitvoeriger doorgenomen wat hun ervaringen zijn wanneer zo'n meningsverschil zich voordoet. Hieronder wordt aan de hand van de onderzoeksvragen samengevat welke inzichten de inventarisatie bij arbodiensten hiervoor heeft opgeleverd.

1. *Hoe vaak bestaat er onenigheid tussen de arts van een arbodienst en een werknemer of werkgever over het al dan niet in staat zijn om het werk te hervatten en hoe vaak ontstaat een dergelijk meningsverschil tijdens de periode dat de werkgever nog het loon moet doorbetalen?*

Een representatief beeld construeren van hoe vaak zich in een jaar een verschil van mening voordoet tussen de bedrijfsarts en de werknemer (of tussen de bedrijfsarts en de werkgever) over het moment van werkhervatting, bleek via de arbodiensten niet mogelijk. Allereerst kon bij circa een kwart van de diensten hierover absoluut geen inschatting worden gemaakt en werd bij circa 1 op de 7 alleen als antwoord gegeven dat het 'niet vaak voorkwam' of 'heel weinig'. Daarnaast ontstond bij sommige de discussie of hierbij moest worden uitgegaan van alleen die meningsverschillen die tijdens het eerste gesprek tussen bedrijfsarts en werknemer of werkgever onoverbrugbaar blijken, of dat het ruimer moest worden geïnterpreteerd en ook de meningsverschillen moesten worden meegeteld die nog in hetzelfde gesprek kunnen worden uitgesproken. Hoewel werd aangegeven dat het laatste moest worden aangehouden, rijst bij sommige van de naar voren gebrachte schattingen het vermoeden dat men hierbij toch alleen is uitgegaan van de in een eerste gesprek onoverbrugbare meningsverschillen. Om deze redenen (een betrekkelijk gering aantal diensten dat hierover cijfers kon geven en wellicht bij een deel niet volledig), zijn geen pogingen meer ondernomen om de schattingen nog te relateren aan de grootte van de dienst en een cijfermatig overzicht op te stellen naar aanleiding van de gegevens uit de eerste ronde.

Via de vervolgininterviews bij 39 diensten is er echter toch wel enig zicht op verkregen. Zij vormen namelijk bijna de helft van alle gecertificeerde arbodiensten en het beeld dat via hen naar voren komt is vrij eenduidig. De situatie dat een werknemer eerder wil gaan werken dan de

bedrijfsarts verantwoord acht, komt volgens deze diensten niet vaak voor (of per bedrijfsarts niet meer dan 1 à 2 keer per jaar). Min of meer dezelfde inschatting wordt gemaakt over het aantal keren dat er een meningsverschil bestaat tussen de bedrijfsarts en de werkgever over het moment van werkhervatting van een werknemer. De situatie dat de bedrijfsarts vindt dat iemand weer kan gaan werken maar betrokkene zelf zich daartoe nog niet in staat acht, komt daarentegen volgens deze diensten vaker voor (alhoewel ruim een kwart inschat per bedrijfsarts niet meer dan 1 à 2 keer per jaar). De schattingen van de andere liggen wat hoger (circa 18% vermoedt dat het per bedrijfsarts ligt tussen de 4 à 7 keer per jaar, bijna een kwart schat in dat het per bedrijfsarts tussen de 10 à 25 keer per jaar zal liggen). Bij 2 diensten wordt ingeschat dat het hun bedrijfsartsen wekelijks overkomt. Bij ruim de helft heeft men niet de indruk dat dit aantal de laatste jaren is veranderd; circa een kwart is daarentegen van mening dat dit soort meningsverschillen wel (wat) is toegenomen.

2. Hoe wordt een dergelijk meningsverschil opgelost en hoe vaak wordt hierbij de UVI ingeschakeld voor een second opinion (respectievelijk hoe vaak besluiten werkgevers of werknemers ondanks hun meningsverschil om géén second opinion aan te vragen, welke reden hebben ze daar voor en hoe wordt het meningsverschil dan opgelost)?

Ook over de wijze waarop deze meningsverschillen worden opgelost komt via de diensten die aan het vervol ginterview hebben meegedaan een vrij eensluidend verhaal naar voren. Bij alle eerdergenoemde soorten van meningsverschillen is hun ervaring dat betrokkenen er via een of meerdere gesprekken onderling meestal wel uitkomen.

Bij de situatie dat de werknemer eerder wil werken dan de bedrijfsarts verantwoord acht, is bij het merendeel de ervaring dat er dan zelden tot nooit een beroep op de second opinion-regeling bij de UVI wordt gedaan. Bij de situatie dat de werknemer nog niet vindt dat hij of zij kan werken, is de ervaring dat er dan nog wel eens een collega-arts wordt gevraagd voor een tweede oordeel of de werknemer de UVI hierom verzoekt. En over de situatie dat bedrijfsarts en werkgever een meningsverschil hebben over de werkhervatting, wordt door de betrokken diensten opgemerkt dat het 'soms' wel eens voorkomt dat de werkgever dan (uiteindelijk) de UVI inschakelt voor een second opinion of het contract met de dienst opzegt.

Bij de meeste diensten is echter geen registratie van hoe vaak er alsnog een second opinion bij de UVI wordt aangevraagd. Op grond van een schatting bij de diensten vermoedt circa 40% dat eind oktober 1997 (het moment van het onderzoek) het aantal second opinions bij hen gemiddeld minder dan 1 per bedrijfsarts bedroeg. Circa een kwart van de diensten schat in dat het aantal op gemiddeld 1 à 2 per bedrijfsarts ligt, 10% schat het in op circa 4 tot 5 per bedrijfsarts en eveneens 10% vermoedt dat het aantal per bedrijfsarts op circa 6 tot 10 ligt. Bij 2 diensten vallen de schattingen wat hoger uit en denkt men eerder in de richting van maandelijks 1 tot 2 per bedrijfsarts

Circa driekwart van de diensten heeft niet de indruk dat bij hen het aantal gevallen waarbij een second opinion van de UVI is gevraagd, de laatste jaren is toegenomen

3. *Hoe vaak wordt het meningsverschil opgelost door bemiddeling van de arbodienst (bijvoorbeeld via een eigen interne second opinion-procedure)?*

Op grond van de gegevens uit de eerste inventarisatie, met nog een paar correcties naar aanleiding van de gegevens uit de vervolginterviews, lijkt het dat ongeveer een kwart van de arbodiensten beschikt over een eigen interne second opinion-regeling voor het geval bedrijfsarts en werknemer of werkgever onderling toch niet uit hun meningsverschil kunnen komen. Het merendeel van deze diensten kon ook worden benaderd voor het vervolginterview, waardoor een indruk is verkregen hoe vaak er van die mogelijkheid in de praktijk gebruik wordt gemaakt. Vrijwel altijd houdt die regeling in dat het meningsverschil dan aan een collega-bedrijfsarts bij de eigen dienst wordt voorgelegd voor een tweede oordeel.

Bij de meeste van de betrokken diensten had men niet de indruk dat er van die eigen interne regeling in 1997 meer gebruik was gemaakt dan in de jaren daarvoor. Bij het merendeel was het tot nu toe in 1997 per bedrijfsarts nog niet meer dan 2 keer voorgekomen.

Overigens moet in dit verband nog wel worden opgemerkt dat die regeling niet inhoudt dat er daarna geen second opinion bij de UVI meer zou worden aangevraagd. Bij een aantal van deze diensten is de ervaring dat dit 'in de helft van de gevallen' of 'zo goed als altijd' nog wel gebeurt. Het merendeel van de betrokken diensten vindt de meerwaarde van de eigen regeling ook niet dat het eventueel een second opinion van de UVI kan voorkomen, maar dat het bijdraagt aan een zorgvuldige oordeelsvorming bij de eigen dienst.

4. *Hoe vaak treden er in het proces van het zoeken naar een oplossing problemen op en welke?*

Uit het voorgaande is reeds naar voren gekomen dat bij het zoeken naar een oplossing er door de arbodiensten niet echt grote problemen worden ervaren. Meestal blijken bedrijfsarts en werknemer of werkgever er via een of meerdere gesprekken onderling wel uit te komen. Wordt er echter een second opinion van de UVI gevraagd, dan wordt bij de diensten wel als probleem ervaren de consequenties die de uitspraak van de UVI kan hebben wanneer de bedrijfsarts van mening is dat de werknemer wel weer kan werken, betrokkene vindt van niet en de UVI geeft de werknemer gelijk. De bedrijfsarts moet in dat geval iemand sociaal-medisch begeleiden die men feitelijk niet meer arbeidsongeschikt acht. Dit wordt als ongeloofwaardig ervaren en bij paar diensten wordt de suggestie geopperd dat het beter zou zijn wanneer de UVI in zo'n geval de sociaal-medische begeleiding van de betrokken werknemer zou overnemen.

5. *Wat zijn de praktijkervaringen bij de arbodiensten met de second opinion-regeling en in hoeverre heeft het het conflict afdoende opgelost?*

Bij circa de helft van de diensten is de ervaring dat in de helft of meer van de gevallen de UVI het oordeel van hun dienst bevestigt; dus de UVI de mening van de bedrijfsarts deelt over het wel of nog niet arbeidsgeschikt zijn van de werknemer. Bij circa 15% is daarentegen de ervaring dat de UVI zelden (in nog geen kwart van de gevallen) het oordeel van hun bedrijfsartsen bevestigt. Bij de meeste diensten wordt erkend dat men het uiteraard niet leuk vindt wanneer de UVI hun oordeel niet bevestigt, maar dat men ermee kan leven wanneer men het gevoel heeft dat er bij de UVI grondig naar de situatie is gekeken. Over dat punt alsmede over de terugkoppeling van de uitslag naar de diensten bestaat bij een groot aantal diensten echter nogal wat ongenoegen, waarop onder punt 6 nog zal worden teruggekomen.

6. *Hoe kijken de arbodiensten aan tegen de second opinion-regeling bij de UVI's?*

Over het algemeen wordt de regeling door de arbodiensten positief beoordeeld, met name vanwege het feit dat het een externe toets is met een minder hoge drempel om aan te vragen dan wanneer werknemer of werkgever de rechter hiervoor zouden moeten inschakelen. Vanuit de arbodiensten wordt echter richting UVI's nogal wat kritiek geuit over met name de uitvoering. Het betreft dan vooral de ervaring dat zij voor de oordeelsvorming door de UVI zelden tot nooit geraadpleegd worden alsmede niet geïnformeerd worden over de uitslag. Het oordeel van de UVI wordt daardoor als partijdig beschouwd (*'alleen gebaseerd op het verhaal van de werknemer'*). Door vrijwel alle gesprekspartners bij de diensten wordt dan ook gepleit voor meer onderling contact en informatie-uitwisseling tussen de UVI en de betrokken bedrijfsarts en arbodienst waarover een oordeel gaat worden gegeven. Daarnaast wordt een pleidooi gehouden voor protocollering van de regeling (niet alleen procedureel maar ook inhoudelijk) zodat er de garantie komt dat de second opinion bij iedere UVI en door iedere arts op dezelfde wijze wordt uitgevoerd en ook voortaan is na te gaan op welke gronden de UVI tot het betreffende oordeel is gekomen.

7. *Wat is de effectiviteit van het wettelijk instrument (afgezet tegen de doelstellingen vanuit de Wulbz) en hoe is het verloop van de procedure: tegen welke eventuele problemen loopt men aan en welke wensen voor verbeteringen leven er bij de betrokkenen op dit terrein?*

Uit het onderzoek onder de arbodiensten komt het beeld naar voren dat men zich altijd wel neerlegt bij de uitspraak van de UVI, ondanks het feit dat men het er niet altijd mee eens is. In die zin kan het instrument als effectief worden opgevat: betrokkenen erkennen de uitslag en leggen zich hierbij neer. Het belang van het instrument wordt door de arbodiensten ook zeker niet betwist. De waarde vindt men vooral gelegen in het feit dat het de werknemer en werkgever

een goedkope en vrij gemakkelijke manier biedt voor een externe toets met bijvoorbeeld als voordeel dat het snel kan worden ingezet *'waardoor de druk van het conflict wordt afgehaald, het daardoor minder snel kan escaleren en de relatie tussen de bedrijfsarts en betrokkene goed kan blijven'*

Hoewel het instrument in het algemeen dus ook door de arbodiensten positief wordt gewaardeerd, wordt met name van hun kant nogal wat kritiek geuit op de wijze waarop de second opinion door de UVI's wordt uitgevoerd. De wensen die er bij hen leven voor verbeteringen op dit vlak, zijn onder punt 6 reeds weergegeven.

Literatuur

Amstel, R.J. van, en S. Andriessen, *Second opinion bij de uitvoeringsinstellingen: de eerste ervaringen*, NIA TNO, Amsterdam, april 1997.

Buijs, P., *Sociaal-medische begeleiding; dé aanpak van verzuim voor werkgevers en werknemers*, Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA, Amsterdam, 1995, pag. 55-60.

Federatie van Bedrijfsverenigingen (FBV), *TZ/Arbo; aspecten van de second opinion*, Mededeling M 94.06 gericht aan de bedrijfsverenigingen, 21 februari 1994.

Hendriks, M. en G.M.T.S. Tjioe, *Second opinion*, Scriptie opleiding verzekeringsgeneeskunde 1992-1994, TNO Preventie en Gezondheid, Leiden, oktober 1995.

Hoogendijk, B. *De informatie- en medewerkingsverplichtingen van de werknemer bij ziekte en de sanctiemogelijkheden van de werkgever*, Sociaal Recht, 1995 (4), pag. 108-113.

Lubbe, J.F. v.d. en E. Vermeij (red.), *Claimbeoordeling in de ZW en de WAO; herinrichting uitvoeringsproces in 1994/1995*, College van toezicht sociale verzekeringen, Zoetermeer, 1996.

Tijdelijk instituut voor coördinatie en afstemming (Tica), *Werkmodel en kosten deskundigenoordeel artikel 56a Osv*, en *Technisch advies deskundigenoordeel*, Mededeling 96.74 respectievelijk 96.117, Technisch advies gericht aan de besturen van de bedrijfsverenigingen en aan de directies van de uitvoeringsinstellingen, 31 mei 1996 respectievelijk 11 september 1996, Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv), Amsterdam.

Staatsblad 1993 750, *Wet terugdringing ziekteverzuim, nota van wijziging*, Tweede Kamer, vergaderjaar 1992-1993, 22 899, nr. 9, Sdu Uitgeverij, Den Haag, pag. 3 en 11-12.

Staatsblad 1993 750, *Wet terugdringing ziekteverzuim, artikel 39c en 39d*, Tweede Kamer, vergaderjaar 1992-1993, 22 899, Sdu Uitgeverij, Den Haag.

Staatsblad 1996 134, *Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsplicht bij Ziekte, artikel 1638ca*, Tweede Kamer, vergaderjaar 1995-1996, 24 439, Sdu Uitgeverij, Den Haag .

Staatsblad 1996 134, *Memorie van Toelichting*, Tweede Kamer, vergaderjaar 1995-1996, 24 439, nr 3, Sdu Uitgeverij, Den Haag, pag. 23-28 en 63-64.

Veerman, T.J. e.a., *ZARA-werkgeverspanel, rapportage 1995-1996*, VUGA uitgeverij, Den Haag, oktober 1996.

Weesie, D.W.M. en J.A.M. van Dongen (commentaar), *Kantonrechter of rechtbank?*, TBV 2, februari 1994, pag. 30-32.

Wekker, H.E.W., *Second Opinion*, Scriptie in het kader van de opleiding Sociale Geneeskunde tak Verzekeringsgeneeskunde aan de NSPH te Utrecht, groep 91-IV, mei 1998.

Bijlage 1

***Adviezen Lisv
inzake het deskundigenoordeel***

***Mededeling 96.74, 31 mei 1996
Mededeling 96.117, 11 september 1996***

J.A.M. van Dongen/S. Knepper

Doorkiesnummer

020-5047503 / 516

Bij beantwoording vermelden:

Ons kenmerk

V&G/DP/4700-Don

MEDEDELING 96.74 Technisch advies



Tica

Bezoekadres

Gebouw Metropolitan
Buitenveldertselaan 3
1082 VA Amsterdam

Algemeen telefoonnummer

020 504 75 00

Faxnummer

020 504 75 55

Postadres

Postbus 74765

1070 BT Amsterdam

Aan de besturen van de bedrijfsverenigingen
Aan de directies van de uitvoeringsinstellingen

Datum

31-05-1996

Onderwerp

werkmodel en kosten deskundigenoordeel artikel 56a Osv

Dames en heren,

Het Tica heeft zich naar aanleiding van de regeling van het deskundigenoordeel in artikel 1638ca Burgerlijk Wetboek en in artikel 56a Organisatiewet sociale verzekeringen beraden over de uitgangspunten van de regeling en over de onderdelen van het werkproces en de kosten die aan de aanvrager in rekening worden gebracht. In bijgaande nota wordt ingegaan op de nieuwe regeling en op verschillen en overeenkomsten met de regeling van het oordeel op grond van de artikelen 39c en 39d van de Ziektewet. De uitgangspunten en de onderdelen van het werkproces op basis van de nieuwe regeling worden hieronder weergegeven.

I. Uitgangspunten

Uitgangspunt I:

Waar de letterlijke tekst van de wetsartikelen inzake het deskundigenoordeel onvoldoende aanknopingspunten biedt, wordt uitgegaan van de bedoeling van de second opinion, zoals die in TZ/Arbo was geregeld, en waarvan het deskundigenoordeel opvolger is; de wetgever gaat ervan uit dat er behoefte is aan een snel en deskundig oordeel, in het belang van de werknemer en van de werkgever, daarnaast is er de noodzaak te komen tot een efficiënt stelsel om geschillen over ziekte te beslechten, de "second opinion" is vooral bedoeld ter verbetering van de rechtspositie van de werknemer (Memorie van toelichting, pag. 24).

Uitgangspunt II:

Het geschil over het al dan niet bestaan van arbeidsongeschiktheid is een kwestie tussen werkgever en werknemer. De verzekeringsarts van de uitvoeringsinstelling wordt ingeroepen als een objectieve, onbevooroordeelde deskundige; hij is partij noch scheidsrechter in het geschil. Het onderzoek vindt ook niet plaats na hoor en wederhoor van beide partijen, maar is gericht op (onderzoek van) van één van de partijen.

Na afronding van het deskundigenoordeel wordt de verdere afhandeling van de kwestie overgelaten aan beide partijen.

Uitgangspunt III:

Een deskundigenoordeel is bedoeld als volledig eigen onderzoek door (de verzekeringsarts van) de bedrijfsvereniging, en niet als toets van de zorgvuldigheid waarmee de arbodienst tot haar eerste oordeel is gekomen.

2. Onderdelen van het proces

2.1. Aanvraagtermijn

In het BW is geen termijn bepaald waarbinnen een aanvraag moet worden ingediend. De aanvraag kan in beginsel worden ingediend binnen de termijn waarbinnen de werknemer nog een loonvordering geldend kan maken jegens de werkgever. Gelet op de verjaringstermijn van vijf jaar (art. 3:308 BW) kan in theorie nog zeer lang na de datum van ontstaan van een geschil over de ongeschiktheid tot werken een aanvraag worden ingediend.

De bedrijfsvereniging kan niet zonder meer besluiten een aanvraag die wordt ontvangen lang na de datum waarover een oordeel wordt gevraagd buiten behandeling te laten. Als de verzekeringsarts er echter van overtuigd is dat door de reeds verstreken termijn in realiteit geen oordeel (meer) mogelijk is over het (toentertijd) bestaan van arbeidsongeschiktheid, kan hij (gemotiveerd) besluiten het onderzoek niet te verrichten. Het besluit om geen oordeel te geven wordt door de bedrijfsvereniging gegeven in de vorm van een voor bezwaar vatbare beschikking. De bedrijfsvereniging besluit in dit geval namelijk geen gebruik te maken van haar wettelijke taak, welk besluit door de rechter op verzoek van de aanvrager getoetst moet kunnen worden.

2.2. Afhandelingstermijn

Onder "afhandelingstermijn" wordt verstaan: de totale tijdsduur vanaf de aanvraag door de werknemer of werkgever van een deskundigenoordeel, tot en met het verzenden van de uitslag aan de aanvrager. Het verzenden van de conclusie mag nooit later dan 2 weken (10 werkdagen) na de aanvraag plaatsvinden.

2.3. De aanvrager

Ook aanvragen die niet door de feitelijke aanvragers zelf, maar namens hen door derden worden gedaan, worden in behandeling genomen.

2.4. De relatie tot de "first opinion"

De "first" opinion is op te vatten als de mening van de werkgever tegenover de werknemer over het bestaan van arbeids(on)geschiktheid, eventueel (maar niet noodzakelijkerwijs) onderbouwd door een medisch advies.

2.5. De medische informatie

Bij de uitvoering van een deskundigenoordeel wordt alle relevante, binnen een termijn van 2 weken beschikbare, medische informatie verzameld, teneinde het oordeel zo compleet en gefundeerd mogelijk te laten zijn.

De arbodienst wordt gevraagd alle reeds voorhanden zijnde informatie over de gezondheid van de werknemer, de beoordeling van diens mogelijkheden, en eventueel bij de behandelende sector reeds ingewonnen informatie, ter beschikking te stellen aan de verzekeringsarts, samen met relevante gegevens over de arbeidsbelasting.

Al deze (medische) informatie wordt door de verzekeringsarts zorgvuldig bezien en meegewogen bij zijn onderzoek. Pas naar aanleiding daarvan besluit de verzekeringsarts of mogelijk nog aanvullende medische informatie moet worden ingewonnen.

In de regel vindt overleg met de behandelende sector plaats aansluitend aan het beoordelingsgesprek. De verzekeringsarts kan echter, na afstemming met de werknemer, besluiten dit overleg reeds voorafgaand aan het beoordelingsgesprek te houden, bijv. wanneer hiermee voorzienbaar tijdverlies wordt voorkomen.

Het inwinnen van nadere medische informatie door de verzekeringsarts bij de behandelende sector gebeurt bij voorkeur telefonisch om onnodig tijdverlies te voorkómen. Aanbevolen wordt daarvoor een machtiging te vragen aan de werknemer. Indien deze de machtiging niet verstrekt, treedt de wettelijke regeling in werking, op grond waarvan informatie kan worden verstrekt zonder machtiging.

Afwezigheid of uitblijven van medische informatie mag nimmer ten koste gaan van de tijdige afwerking van het deskundigenoordeel. Alleen in uitzonderingsgevallen kan het verantwoord zijn de informatie langer dan de afhandelingstermijn af te wachten; dit dient dan gemotiveerd te worden aangegeven.

In het algemeen zal onderzoek door derden zoveel mogelijk moeten worden voorkomen met het oog op een snelle oplossing van het geschil. In bijzondere gevallen kan voor het geven van een verantwoord oordeel een specialistisch onderzoek nodig zijn; dit zal dan zo spoedig mogelijk moeten plaatsvinden.

2.6. De machtiging

Het is tot de taak van de arbo-arts te rekenen de cliënt te informeren over de noodzaak vóór, en de wettelijke verplichting om relevante informatie, inclusief eventueel voorhanden zijnde informatie van de behandelende sector, te verstrekken aan de verzekeringsarts die het deskundigenoordeel gaat uitvoeren. Het is ook zijn taak de cliënt in de gelegenheid te stellen hiertegen bezwaar te maken, en hem te informeren over de consequenties, te weten dat het onderzoek lastiger of niet uitvoerbaar is.

2.7. Het te beoordelen moment

Het deskundigenoordeel kan worden gevraagd over een bepaalde periode of over een bepaalde datum. Wanneer de aanvraag een oordeel betreft over een periode, doet de verzekeringsarts slechts een uitspraak voor zover die periode de datum van het onderzoek niet overschrijdt.

Wanneer de werknemer tevens arbeidsongeschiktheid claimt na de geschildatum, moet de verzekeringsarts de werknemer terugverwijzen naar de arbo-arts.

2.8. Het onderwerp van beoordeling

Het te beoordelen onderwerp is primair de geschiktheid voor de bedongen arbeid conform het BW; in voorkomende gevallen tevens de geschiktheid voor passend werk die de werknemer aanbiedt te verrichten respectievelijk die de werkgever aanbiedt.

2.9. Relatie tot visie van arbodienst

Wanneer de verschillen van inzicht tussen verzekeringsarts en arbo-arts slechts marginaal zijn (met name inzake de ingangsdatum van arbeidsgeschiktheid), moet de verzekeringsarts een zorgvuldige afweging maken of doorzetten van zijn (minimaal) afwijkende conclusie de mogelijke consequenties rechtvaardigt.

2.10. De conclusie

De conclusie van het deskundigenoordeel is eenduidig.

Wanneer de verzekeringsarts in uitzonderingssituaties geen conclusie kan trekken, dient hij dit gemotiveerd te rapporteren.

2.11. De berichtgeving over de conclusie

Nadat de verzekeringsarts een conclusie heeft geformuleerd inzake een deskundigenoordeel (ongeacht of de aanvrager werknemer of werkgever is), wordt daarvan een rapportage gemaakt overeenkomstig het daarvoor in de sociale verzekering geldende protocol. Op verzoek ontvangt de werknemer de volledige rapportage. Op verzoek van de werkgever of de werknemer kan de arbodienst het volledige deskundigenrapport ontvangen, doch uitsluitend met gerichte schriftelijke toestemming van de werknemer.

Naast bovengenoemd volledig rapport wordt een voor de aanvrager bestemd rapport gemaakt. Privacygevoelige gegevens zoals anamnese, beschrijving van klachten en diagnoseonderzoeksbevindingen, en informatie van de behandelende sector worden in beginsel niet opgenomen in deze voor de aanvrager bestemde rapportage. In die rapportage worden slechts opgenomen de vraagstelling, de onderzoeksactiviteiten, de vastgestelde mogelijkheden en de conclusie. Ook als de werkgever aanvrager was en de werknemer geen aanvrager was, ontvangt de werknemer deze rapportage, tenzij hij dat niet wil.

2.12 Dossiervorming

De verzekeringsarts houdt een dossier aan van het deskundigenoordeel. Dit dossier is onderworpen aan het inzage- en correctierecht. Zo nodig moet de verzekeringsarts een schriftelijke of mondelinge toelichting inzake het deskundigenoordeel kunnen geven aan de kantonrechter.

De in rekening te brengen kosten

Het Tica geeft u, gelet op de bedoeling van de wetgever dat geen drempel wordt opgeworpen om het deskundigenoordeel in te roepen en om lichtvaardig gebruik te voorkomen, in overweging een beperkte bijdrage in rekening te brengen aan de aanvrager en daarvoor aansluiting te zoeken bij de (ontwikkeling van de) kosten van het vast recht (griffie-recht) in een loonvorderingsprocedure na deskundigenoordeel ad f 50,-.

Het Tica verzoekt u deze uitgangspunten en het model voor het werkproces bij het deskundigenoordeel in acht te nemen.

Hoogachtend,



drs. R. de Groot,
directeur

Bijlage

PB 15-05-1996

PB 3/246

Deskundigenoordeel na inwerkingtreding van Wulbz

De werkgever is sinds de inwerkingtreding van de Wet uitbreiding loonbetalingsplicht bij ziekte verplicht gedurende 52 weken ten minste 70% van het loon van de zieke werknemer door te betalen. Indien een geschil bestaat tussen de werkgever en de werknemer over het al dan niet bestaan van ongeschiktheid tot werken door ziekte of gebrek, kan elk van hen een deskundigenoordeel vragen aan de bedrijfsvereniging. Dit deskundigenoordeel is de opvolger van de second opinion die met ingang van 1 januari 1994 in de Ziektewet werd ingevoerd bij de Wet Terugdringing ziekteverzuim. Bij Mededeling M 94.06 heeft de Federatie van Bedrijfsverenigingen een aantal algemene lijnen voor de second opinion gegeven.

In deze nota wordt de lijn doorgetrokken en worden voorstellen gedaan voor de inrichting van het werkmodel voor het deskundigenoordeel, een voorstel gedaan over een advies over de in rekening te brengen kosten.

De CVZ kon zich in grote lijnen verenigen met de nota. Toegevoegd is naar aanleiding van de discussie in de CVZ een nadere uitwerking van het onderdeel inzake de kosten, een nadere detaillering inzake het vragen van een machtiging aan de werknemer alvorens informatie wordt ingewonnen bij de behandelende sector, en zijn enkele verduidelijkingen aangebracht.

Vraag:

Kunt u zich verenigen met het voorgestelde werkmodel en het advies over de kosten (zie pag. 4 van de nota)?

Kunt u zich er mee verenigen dat bijgaande Mededeling aan de besturen van de bedrijfsverenigingen en de directies van de uitvoeringsinstellingen wordt bekendgemaakt?

Don

Deskundigenoordeel na inwerkingtreding van Wulbz

1. Inleiding

De werkgever is sinds de inwerkingtreding per 1 maart 1996 van de Wet uitbreiding loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (Wulbz, Staatsblad 1996, 134) verplicht gedurende het gehele ziektejaar zijn werknemer ten minste 70% van het loon te betalen. Daarmee is de "eigen risico"-periode uit de Wet Terugdringing ziekteverzuim (TZ) verruimd tot 52 weken.

De mogelijkheid voor een werknemer en een werkgever om een "second opinion" te vragen aan de bedrijfsvereniging blijft bestaan. Over de kosten van de second opinion, respectievelijk andere aspecten van de second opinion heeft de Federatie van Bedrijfsverenigingen mededelingen aan de bedrijfsverenigingen verzonden (M 95.35 en M 94.06) (bijlagen).

De regeling in Wulbz vertoont een groot aantal overeenkomsten, maar kent ook een aantal wezenlijke verschillen met de huidige regeling. De naam: "second opinion" is destijds in de Kamerdiscussies rondom TZ/Arbo naar voren gekomen; in de artt. 39c en 39d Ziektewet (ZW) werd slechts gesproken over "een oordeel" dat de bedrijfsvereniging zou kunnen geven. De veranderingen door Wulbz geven aanleiding de term second opinion te vervangen door "deskundigenoordeel".

Doel van deze notitie is een beschrijving te geven van het proces van het deskundigenoordeel en aandachtspunten daarbij te benoemen.

2. Wettelijke basis

Het deskundigenoordeel is geregeld in de Organisatiewet sociale verzekeringen (Osv) en in het Burgerlijk Wetboek (BW) en dus niet meer in de ZW; het deskundigenoordeel is een algemene taak van de bedrijfsvereniging geworden, en niet meer opgehangen aan de uitvoering van de ZW.

Burgerlijk Wetboek art. 1638ca:

1. De rechter wijst een vordering tot betaling van loon (...) af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door de bedrijfsvereniging waarbij de werkgever is aangesloten, omtrent de verhindering van de arbeider om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten.
2. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
3. De deskundige, die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de arbeider inwinnen bij de behandelend arts of de behandelende artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de arbeider niet onevenredig wordt geschaad.

4. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.
5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan de bedrijfsvereniging wordt aangewezen.

Organisatiewet Sociale Verzekeringen, artikel 56a:

1. De bedrijfsvereniging heeft tot taak op verzoek van een bij haar aangesloten werkgever, onderscheidenlijk een tot die werkgever in dienstbetrekking staande werknemer, een onderzoek in te stellen en een oordeel te geven over het bestaan van ongeschiktheid tot werken, indien de werknemer een geschil heeft met de werkgever over de ongeschiktheid tot werken. De bedrijfsvereniging wijst daartoe een deskundige aan. De bedrijfsvereniging kan voor dit onderzoek kosten in rekening brengen bij de werkgever of de werknemer die om dit onderzoek heeft verzocht.
2. Indien de werkgever verzoekt tot het instellen van een onderzoek als bedoeld in het eerste lid, geeft de bedrijfsvereniging slechts een oordeel over het bestaan van de ongeschiktheid tot werken van een bepaalde werknemer, indien deze werknemer bereid is zich hiertoe te laten onderzoeken.

2. Nieuwe procedure in het kort:

De werknemer en de werkgever krijgen een geschil over het bestaan van arbeidsongeschiktheid, op enig moment binnen de 52 weken periode (al dan niet na tussenkomst van een door de werkgever ingeschakelde arbodienst).

Indien niet anders in de CAO bepaald, wendt de werknemer dan wel de werkgever zich tot de bedrijfsvereniging en verzoekt een deskundigenoordeel.

De bedrijfsvereniging laat zijn deskundige (in beginsel een arts) een objectief onderzoek doen, en rapporteert aan de aanvrager.

De aanvrager vordert, gestaafd door de uitslag van het deskundigenonderzoek, alsnog loon. Wanneer het geschil blijft bestaan, en de werknemer een vordering tot loondoorbetaling instelt bij de kantonrechter, legt hij de verklaring van de deskundige over aan de rechter. De rechter kan de uitvoerder van het deskundigenonderzoek bevelen de verklaring schriftelijk of mondeling toe te lichten of aan te vullen.

3. Wat blijft bestaan t.o.v. de huidige procedure:

- De noodzaak voor snelle afhandeling, dus de afspraak voor een behandelingstermijn van maximaal 2 weken;
- De noodzaak voor adequate informatievoorziening door de arbodienst, dat wil zeggen zo snel mogelijk alle relevante (medische) informatie verschaffen;
- De "first opinion" is de mening van de werkgever versus die van de werknemer, en niet (noodzakelijkerwijs) de mening van een medicus (zoals de arbo-arts);
- De conclusie wordt aan de aanvrager gezonden.

4. Wat verandert er t.o.v. de huidige procedure:

- Het verzoek om een deskundigenoordeel kan op ieder moment in het verzuimjaar worden gedaan.
- De deskundige is in beginsel een arts, maar de wet laat toe dat het een niet medisch deskundige is, zoals bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige. Deskundigheid in de zin van medische kennis en arbeidskundige expertise is vereist. Er zullen eventueel nog afspraken moeten komen over de indicaties voor het (mede) laten beoordelen door een arbeidsdeskundige. Aangezien de aanvrager betaalt, moet, wanneer hieraan extra kosten zitten, een regeling worden gegeven voor het vragen van toestemming voor zo'n duurder onderzoek.
- De eventueel noodzakelijke informatie van de behandelende sector kan door de arts-deskundige zonder machtiging worden opgevraagd; de behandelende sector is gehouden deze aan de arts-deskundige te verstrekken, behoudens wanneer daarmee de persoonlijke levenssfeer onevenredig wordt geschaad. Waarschijnlijk zal in de praktijk de verstrekker bepalen of de persoonlijke levenssfeer onevenredig wordt geschaad. De verstrekker (bijv. de huisarts) zou kunnen menen dat bijvoorbeeld informatie die erop wijst dat belanghebbende niet arbeidsongeschikt is, vanwege de mogelijke consequenties voor werk en/of loondoorbetaling, schadelijk is voor de levenssfeer van zijn patiënt. Aanbevolen wordt een machtiging te vragen. Bij het niet verstrekken daarvan treedt de wet in werking, en kan zonder machtiging om verstrekking van gegevens worden gevraagd.
- De werknemer zal de rapportage van degene die het deskundigenoordeel heeft gegeven, over kunnen leggen aan de civiele rechter. Dat wil zeggen dat de deskundige hiermee rekening moet houden in zijn wijze van rapporteren. Verder dient zich een privacy-probleem aan: van in de civielrechtelijke procedure door de werknemer aan de rechter overgelegde stukken krijgt de werkgever afschrift.
- De uitvoerder van het deskundigenoordeel kan door de rechter om een nadere schriftelijke verklaring worden gevraagd, of zelfs worden opgeroepen voor een mondelinge toelichting tijdens de behandeling. De artsen moeten hierin wellicht extra worden gecoacht of opgeleid.

5. Verdere aandachtspunten:

De wetgever gaat ervan uit dat niet de werkelijke, mogelijk forse kosten van het deskundigenonderzoek in rekening worden gebracht, maar dat de kosten van het oordeel naar het mogelijke worden beperkt. Er is volgens de wetgever aanleiding om een beperkte eigen bijdrage te verlangen, die enerzijds geen drempel opwerpt, maar anderzijds lichtvaardig gebruik voorkomt. De opzet is derhalve dat de kosten in de toekomst door de bedrijfsvereniging worden betaald, die ze vervolgens gedeeltelijk bij de werkgever of werknemer in rekening brengt, al naar gelang wie van hen het initiatief heeft genomen. Gezien de beperkte bedragen die ermee gemoeid zijn komt het het kabinet aanvaardbaar voor indien de kosten aan werkgevers niet op individuele basis maar via de sociale premies worden verevend (Memorie van toelichting, pag. 26 en 28).

De kosten van het onderzoek zijn gebaseerd op de omvang van de werkzaamheden van de deskundige, diens overheadkosten, en kosten in verband met administratieve ondersteuning, huisvesting en gebruik van apparatuur en dergelijke. De omvang van deze kosten is door het Tica thans niet nauwkeurig vast te stellen. Ter illustratie wordt

gewezen op de kosten volgens begroting die het GAK in rekening brengt bij de bedrijfsverenigingen, te weten, f 362,-. Op een voorlopige nieuwe begroting wordt een bedrag van f 231,33 genoemd. Als mogelijke redenen voor wijziging in begrotingsposten worden genoemd produktwijzigingen of wijzigingen in produktnormering, betere calculatiemethodiek en volumedalingen/stijgingen. Het Tica heeft bij Mededeling 96.60 d.d. 3 mei 1996 aangekondigd over te gaan tot ontwikkeling van referentieprodukten ter verbetering van de onderlinge vergelijking. Een van de produkten is het deskundigenoordeel. Na afronding van deze ontwikkeling kan een beeld worden gegeven van de werkelijke kosten.

Gelet op de bedoeling van de wetgever en de lijn die door de FBV is ingezet bij Mededeling 95.35 kan er voor gekozen worden de bedrijfsverenigingen te adviseren een beperkt bedrag in rekening te brengen aan de aanvrager, gerelateerd aan de kosten van het vast recht in een loonvorderingsprocedure na deskundigenoordeel in eerste aanleg, te weten f 50,-. De bedrijfsverenigingen die tot nu toe al een besluit hebben genomen over de doorberekening van de kosten volgen de door de FBV ingezette lijn.

De wetteksten spreken steeds over de bedrijfsvereniging die een deskundige aanwijst en onderzoek laat doen. De deskundigen zijn allen in dienst bij de uitvoeringsinstelling; er zal dus mandatering moeten worden geregeld, en verrekening van kosten.

De uitvoerder van het deskundigenoordeel zal moeten voldoen aan tevoren afgesproken kwalificaties inzake ervaring, registratie als sociaal geneeskundige, en (wellicht) specifieke opleiding/training. Het ligt voor de hand om daartoe aansluiting te zoeken bij de kwalificatie-eisen die aan uitvoerders van de medische bezwaarschriftprocedure zullen worden gesteld. Daarbij dient bedacht te worden dat door (al te) hoge eisen het aantal artsen dat daaraan voldoet wel eens zodanig klein kan zijn, dat daardoor uitvoeringsproblemen ontstaan.

Net als de second opinion zal de deskundige in de meerderheid van de gevallen beschikken over een "first opinion" die door een arbodienst is afgegeven. Het ligt dan ook voor de hand om het model bekend te maken aan het branche orgaan arbodiensten.

Bij het deskundigenoordeel wordt uitgegaan van de begrippen ziekte en ongeschiktheid zoals deze gehanteerd worden in het kader van de Ziektewet. In het BW wordt daaronder hetzelfde verstaan als in de ZW (Memorie van toelichting, pag. 58 en Nota naar aanleiding van verslag Eerste Kamer pag. 47).

Voorgesteld wordt uit te gaan van het volgend model.

6. Voorstel voor een Model procedure Deskundigenoordeel

Op basis van de algemene lijnen in de FBV-mededeling M 94.06 en naar aanleiding van bovenstaande overwegingen in het kader van Wulbz kan een model voor het proces worden opgezet. Daarin komen de achtereenvolgende stappen van het deskundigenoordeel aan de orde, een aantal aspecten die hierbij van wezenlijk belang zijn (definities, informatieverzameling, machtigingsprocedure, etc.), en de relatie met de arbodienst (aangezien het geschil tussen werkgever en werknemer waarschijnlijk veelal zal berusten op een medisch advies van de door de werkgever ingeschakelde arbo-arts).

Hieraan voorafgaand zijn enige uitgangspunten geformuleerd, die bepalend zijn voor de strekking van de procedure.

1. Uitgangspunten

Uitgangspunt I:

Waar de letterlijke tekst van de wetsartikelen inzake het deskundigenoordeel onvoldoende aanknopingspunten biedt, wordt uitgegaan van de bedoeling van de second opinion, zoals die in TZ/Arbo was geregeld, en waarvan het deskundigenoordeel opvolger is; de wetgever gaat ervan uit dat er behoefte is aan een snel en deskundig oordeel, in het belang van de werknemer en van de werkgever, daarnaast is er de noodzaak te komen tot een efficiënt stelsel om geschillen over ziekte te beslechten, de "second opinion" is vooral bedoeld ter verbetering van de rechtspositie van de werknemer (Memorie van toelichting, pag. 24).

Uitgangspunt II:

Het geschil over het al dan niet bestaan van arbeidsongeschiktheid is een kwestie tussen werkgever en werknemer. De verzekeringsarts van de uitvoeringsinstelling wordt ingeroepen als een objectieve, onbevooroordeelde deskundige; hij is partij noch scheidsrechter in het geschil. Het onderzoek vindt ook niet plaats na hoor en wederhoor van beide partijen, maar is gericht op (onderzoek van) van één van de partijen. Na afronding van het deskundigenoordeel wordt de verdere afhandeling van de kwestie overgelaten aan beide partijen.

Uitgangspunt III:

Een deskundigenoordeel is bedoeld als volledig eigen onderzoek door (de verzekeringsarts van) de bedrijfsvereniging, en niet als toets van de zorgvuldigheid waarmee de arbodienst tot haar eerste oordeel is gekomen.

2. Onderdelen van het proces

2.1. Aanvraagtermijn

In het BW is geen termijn bepaald waarbinnen een aanvraag moet worden ingediend. De aanvraag kan in beginsel worden ingediend binnen de termijn waarbinnen de werknemer nog een loonvordering geldend kan maken jegens de werkgever. Gelet op de verjaringstermijn van vijf jaar (art. 3:308 BW) kan in theorie nog zeer lang na de datum van ontstaan van een geschil over de ongeschiktheid tot werken een aanvraag worden ingediend.

De bedrijfsvereniging kan niet zonder meer besluiten een aanvraag die wordt ontvangen lang na de datum waarover een oordeel wordt gevraagd buiten behandeling te laten. Als de verzekeringsarts er echter van overtuigd is dat door de reeds verstreken termijn in realiteit geen oordeel (meer) mogelijk is over het (toentertijd) bestaan van arbeidsongeschiktheid, kan hij (gemotiveerd) besluiten het onderzoek niet te verrichten. Het besluit om geen oordeel te geven wordt door de bedrijfsvereniging gegeven in de vorm van een voor bezwaar vatbare beschikking. De bedrijfsvereniging besluit in dit geval namelijk geen gebruik te maken van haar wettelijke taak, welk besluit door de rechter op verzoek van de aanvrager getoetst moet kunnen worden.

2.2. Afhandelingstermijn

Onder "afhandelingstermijn" wordt verstaan: de totale tijdsduur vanaf de aanvraag door de werknemer of werkgever van een deskundigenoordeel, tot en met het verzenden van de uitslag aan de aanvrager.

Het verzenden van de conclusie mag nooit later dan 2 weken (10 werkdagen) na de aanvraag plaatsvinden.

2.3. De aanvrager

Ook aanvragen die niet door de feitelijke aanvragers zelf, maar námens hen door derden worden gedaan, worden in behandeling genomen.

2.4. De relatie tot de "first opinion"

De "first" opinion is op te vatten als de mening van de werkgever tegenover de werknemer over het bestaan van arbeids(on)geschiktheid, eventueel (maar niet noodzakelijkerwijs) onderbouwd door een medisch advies.

2.5. De medische informatie

Bij de uitvoering van een deskundigenoordeel wordt alle relevante, binnen een termijn van 2 weken beschikbare, medische informatie verzameld, teneinde het oordeel zo compleet en gefundeerd mogelijk te laten zijn.

De arbodienst wordt gevraagd alle reeds voorhanden zijnde informatie over de gezondheid van de werknemer, de beoordeling van diens mogelijkheden, en eventueel bij de behandelende sector reeds ingewonnen informatie, ter beschikking te stellen aan de verzekeringsarts, samen met relevante gegevens over de arbeidsbelasting.

Al deze (medische) informatie wordt door de verzekeringsarts zorgvuldig bezien en meegewogen bij zijn onderzoek. Pas naar aanleiding daarvan besluit de verzekeringsarts of mogelijk nog aanvullende medische informatie moet worden ingewonnen.

In de regel vindt overleg met de behandelende sector plaats aansluitend aan het beoordelingsgesprek. De verzekeringsarts kan echter, na afstemming met de werknemer, besluiten dit overleg reeds voorafgaand aan het beoordelingsgesprek te houden, bijv. wanneer hiermee voorzienbaar tijdverlies wordt voorkómen.

Het inwinnen van nadere medische informatie door de verzekeringsarts bij de behandelende sector gebeurt bij voorkeur telefonisch om onnodig tijdverlies te voorkomen. Aanbevolen wordt daarvoor een machtiging te vragen aan de werknemer. Indien deze de machtiging niet verstrekt, treedt de wettelijke regeling in werking, op grond waarvan informatie kan worden verstrekt zonder machtiging.

Afwezigheid of uitblijven van medische informatie mag nimmer ten koste gaan van de tijdige afwerking van het deskundigenoordeel. Alleen in uitzonderingsgevallen kan het verantwoord zijn de informatie langer dan de afhandelingstermijn af te wachten; dit dient dan gemotiveerd te worden aangegeven.

In het algemeen zal onderzoek door derden zoveel mogelijk moeten worden voorkomen met het oog op een snelle oplossing van het geschil. In bijzondere gevallen kan voor het geven van een verantwoord oordeel een specialistisch onderzoek nodig zijn; dit zal dan zo spoedig mogelijk moeten plaatsvinden.

2.6. De machtiging

Het is tot de taak van de arbo-arts te rekenen de cliënt te informeren over de noodzaak vóór, en de wettelijke verplichting om relevante informatie, inclusief eventueel voorhanden zijnde informatie van de behandelende sector, te verstrekken aan de verzekeringsarts die het deskundigenoordeel gaat uitvoeren. Het is ook zijn taak de cliënt in de gelegenheid te stellen hiertegen bezwaar te maken, en hem te informeren over de consequenties, te weten dat het onderzoek lastiger of niet uitvoerbaar is.

2.7. Het te beoordelen moment

Het deskundigenoordeel kan worden gevraagd over een bepaalde periode of over een bepaalde datum. Wanneer de aanvraag een oordeel betreft over een periode, doet de verzekeringsarts slechts een uitspraak voor zover die periode de datum van het onderzoek niet overschrijdt.

Wanneer de werknemer tevens arbeidsongeschiktheid claimt ná de geschildatum, moet de verzekeringsarts de werknemer terugverwijzen naar de arbo-arts.

2.8. Het onderwerp van beoordeling

Het te beoordelen onderwerp is primair de geschiktheid voor de bedongen arbeid conform het BW; in voorkomende gevallen tevens de geschiktheid voor passend werk die de werknemer aanbiedt te verrichten respectievelijk die de werkgever aanbiedt.

2.9. Relatie tot visie van arbodienst

Wanneer de verschillen van inzicht tussen verzekeringsarts en arbo-arts slechts marginaal zijn (met name inzake de ingangsdatum van arbeidsgeschiktheid), moet de verzekeringsarts een zorgvuldige afweging maken of doorzetten van zijn (minimaal) afwijkende conclusie de mogelijke consequenties rechtvaardigt.

2.10. De conclusie

De conclusie van het deskundigenoordeel is eenduidig.

Wanneer de verzekeringsarts in uitzonderingssituaties géén conclusie kan trekken, dient hij dit gemotiveerd te rapporteren.

2.11. De berichtgeving over de conclusie

Nadat de verzekeringsarts een conclusie heeft geformuleerd inzake een deskundigenoordeel (ongeacht of de aanvrager werknemer of werkgever is), wordt daarvan een rapportage gemaakt overeenkomstig het daarvoor in de sociale verzekering geldende protocol. Op verzoek ontvangt de werknemer de volledige rapportage. Op

verzoek van de werkgever of de werknemer kan de arbodienst het volledige deskundigenrapport ontvangen, doch uitsluitend met gerichte schriftelijke toestemming van de werknemer.

Naast bovengenoemd volledig rapport wordt een voor de aanvrager bestemd rapport gemaakt. Privacygevoelige gegevens zoals anamnese, beschrijving van klachten en diagnoseonderzoeksbevindingen, en informatie van de behandelende sector worden in beginsel niet opgenomen in deze voor de aanvrager bestemde rapportage. In die rapportage worden slechts opgenomen de vraagstelling, de onderzoeksactiviteiten, de vastgestelde mogelijkheden en de conclusie. Ook als de werkgever aanvrager was en de werknemer geen aanvrager was, ontvangt de werknemer deze rapportage, tenzij hij dat niet wil.

2.12 Dossiervorming

De verzekeringsarts houdt een dossier aan van het deskundigenoordeel. Dit dossier is onderworpen aan het inzage- en correctierecht. Zo nodig moet de verzekeringsarts een schriftelijke of mondelinge toelichting inzake het deskundigenoordeel kunnen geven aan de kantonrechter.



Aan de besturen van de bedrijfsverenigingen
Aan de directies van de uitvoeringsinstellingen

Algemeen telefoonnummer
020 504 75 00
Faxnummer
020 504 75 55

Postadres
Postbus 74765
1070 BT Amsterdam

Datum

11-9-1996

Onderwerp

TECHNISCH ADVIES:
technisch advies deskundigenoordeel

Dames en heren,

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Tica bij brief d.d. 20 augustus bericht dat hem vanuit de rechterlijke macht signalen bereiken dat procedures ter zake van loondoorbetaling bij ziekte waar het gaat om de vraag of een werknemer al dan niet ziek is, veelal op onjuiste wijze worden ingezet. Men blijkt zich, aldus de Staatssecretaris, nogal eens tot de rechtbank te wenden in plaats van tot de kantonrechter. Dit leidt tot een zinloze belasting voor de rechtbanken. Omdat de Staatssecretaris veronderstelt dat een loonvordering in welhaast alle gevallen wordt ingesteld na een deskundigenoordeel door de bedrijfsvereniging verzocht hij het Tica te bewerkstelligen dat de bedrijfsverenigingen betrokkenen die om een deskundigenoordeel hebben verzocht nadrukkelijk wijst op de juiste vervolgprocedure.

Het Tica heeft u bij Mededeling M 96.74 d.d. 31 mei 1996 een technisch advies gegeven inzake de uitvoering van het deskundigenoordeel. Hierin is geen aandacht besteed aan voorlichting aan betrokkenen. Verondersteld werd namelijk dat u betrokkenen adequate voorlichting verstrekt over de gang van zaken bij het deskundigenoordeel, de wettelijke status van het uitgebrachte oordeel en de mogelijkheden van betrokkenen tot het afhandelen van het geschil na het oordeel.

Voor zover nodig verzoeken wij u bij deze om in alle gevallen bij het deskundigenoordeel de hiervoor bedoelde informatie te voegen en ons binnen een maand na heden te berichten over de wijze waarop u aan dit verzoek gevolg heeft gegeven.

Zoals wij in onze mededeling opmerkten geeft de wet geen termijn waarbinnen na het ontstaan van een geschil over het al dan niet bestaan van ongeschiktheid tot werken een deskundigenoordeel moet worden aangevraagd. Theoretisch kan daarom nog vrij lang na het ontstaan een deskundigenoordeel gevraagd worden.

Opgemerkt werd dat als gevolg van het verstrijken van een lange termijn het kan voorkomen dat geen oordeel meer gegeven kan worden. Wij adviseerden u in een dergelijk geval betrokkene een beschikking ter zake af te geven.

Gebleken is dat een uitvoeringsinstelling haar bedrijfsverenigingen heeft geadviseerd een richtlijn te hanteren voor het aanvragen van een deskundigenoordeel van (bijvoorbeeld) twee weken. Naar onze mening kan een dergelijke termijn niet meer dan een indicatie zijn voor de periode waarbinnen nog een zinvol onderzoek kan worden gedaan en een oordeel kan worden afgegeven over het bestaan van (on)geschiktheid tot werken en zal bij elke aanvraag aan de hand van de omstandigheden van het geval dienen te worden nagegaan of een onderzoek kan worden gedaan en een oordeel kan worden gegeven. In verband daarmee verzoeken wij u in uw algemene voorlichting aan werkgevers en werknemers erop te wijzen dat het gewenst, zo niet noodzakelijk is dat het oordeel zo spoedig mogelijk na het ontstaan van het geschil wordt gevraagd.

Hoogachtend,



J.F. Buurmeijer,
voorzitter

Bijlage

Bijlage 2

***Korte samenvatting van de eerste ervaringen
bij de UVI's met de regeling***

De ervaringen bij de UVI's met de regeling

(Korte samenvatting uit het rapport 'Second opinion bij de uitvoeringsinstellingen: de eerste ervaringen', NIA TNO, Amsterdam, april 1997.)

Bij de vier betrokken UVI's zijn indertijd niet alleen cijfers verzameld over de aanvragen van de afgelopen jaren. Ook zijn de eerste ervaringen gepeild met de procedure die wordt gevolgd en de meningen geïnventariseerd over de regeling in het algemeen. Hiervoor zijn bij de UVI's mondelinge interviews gehouden met beleidsmedewerkers op centraal niveau. Bij alle vier is tevens gesproken met verzekeringsgeneeskundigen die ervaring hadden met de concrete uitvoering van een second opinion.

Op grond van de gegevens die uit deze interviews naar voren kwamen, kon het volgende beeld worden geschetst.

De ervaringen met de voorlichting intern en extern

Op centraal niveau is bij alle vier de UVI's de procedure bepaald die moet worden gevolgd wanneer er een second opinion wordt aangevraagd en deze is bij de meeste in het handboek/kwaliteitsboek opgenomen dat iedere verzekeringsarts heeft. Over de inhoudelijke kant van het uitvoeren van een second opinion zijn de verzekeringsartsen meestal niet vanuit het hoofdkantoor geïnstrueerd, maar dit is overgelaten aan de (inhoudelijk) leidinggevenden van de districten.

Door alle vier de UVI's is richting werkgevers meestal vrij uitgebreid informatie verstrekt over de second opinion-regeling via een aparte brochure, en soms ook nog via informatiebulletins of via voorlichtingsbijeenkomsten over de privatisering van de Ziektewet in het algemeen. Alle hebben indertijd tevens een informatiebrochure opgesteld voor de werknemers, hoewel die bij een paar UVI's niet onder alle werknemers werd verspreid. De folder lag in de wachtkamer of men kreeg informatie mee wanneer er sprake was van een verschil van mening over het wel of niet het werk kunnen hervatten.

Over het geheel genomen was de indruk bij de meeste gesprekspartners dat de regeling bij de werkgevers vanaf het begin reeds vrij goed bekend was. Daarentegen waren allen van mening dat de werknemers met name in het begin hiervan nauwelijks op de hoogte waren en dat dit ook de belangrijkste reden was waarom in 1994 het aantal aanvragen van werknemers om een second opinion relatief gering is geweest. Volgens de betrokkenen begon de regeling pas nu meer bekend te worden 'bij het publiek'.

De ervaringen met de uitvoering

De ervaringen met de second opinions kwamen bij alle vier de UVI's in grote lijnen met elkaar overeen.

Volgens de gesprekspartners betroffen het vooral meningsverschillen over werkhervatting bij korte ziektegevallen, vaak met moeilijk objectiveerbare klachten en speelde er vaak een arbeidsconflict op de achtergrond mee. Daarnaast hangt het volgens de gesprekspartners ook wel af van de opstelling van de betrokken werknemer en werkgever respectievelijk de (bedrijfsarts bij de) arbodienst of het meningsverschil uiteindelijk door de werknemer voor een second opinion wordt voorgelegd. Wordt bijvoorbeeld de arbodienst door de werkgever min of meer onder druk gezet zieke werknemers zo snel mogelijk het werk te laten hervatten, dan heeft een arts nauwelijks speelruimte om met de werknemer naar 'een compromis' te zoeken. Ook de mogelijkheden bij de werkgever om iemand (tijdelijk) aangepast werk te laten verrichten kunnen hierbij echter een rol spelen. *'Zijn die mogelijkheden er niet dan zal het vaker op een conflict uitdraaien, want de bedrijfsarts kan niets regelen en zal iemand toch arbeidsgeschikt moeten verklaren.'*

In dit verband werd echter ook nog op een andere 'mechanisme' gewezen. Sommige bedrijfsartsen durven mogelijk, omwille van de vertrouwensrelatie met de werknemer en wellicht mede uit onervarenheid met het uitvoeren van verzuimcontrole, geen duidelijk standpunt in te nemen over de arbeidsongeschiktheid en laten liever 'de knoop doorhakken' door de verzekeringsarts van de UVI.

Naast de aard van het ziektegeval en de houding en opstelling van werknemer, werkgever en arbodienst, werd door de gesprekspartners ook nog vaak gewezen op de aard van het dienstverband. Hoewel men het niet met cijfers kon onderbouwen, bestond het vermoeden dat de relatie tussen werkgever en werknemer een sterke samenhang vertoonde met het aanvragen van een second opinion. Is de relatie tussen werkgever en werknemer minder hecht, zoals bijvoorbeeld bij korte flexibele dienstverbanden, dan kan men sneller geneigd zijn geschillen over werkhervatting op de spits te drijven en voor een onafhankelijk oordeel voor te leggen.

Bij alle vier de UVI's was de ervaring (en blijkt ook uit de cijfers) dat een second opinion meestal door de werknemer wordt aangevraagd. Een mogelijke drempel voor werkgevers kan vormen, dat zij alleen een second opinion kunnen aanvragen wanneer de betrokken werknemer daarmee heeft ingestemd. Bij één UVI werd dit ook als ervaring naar voren gebracht. Meestal werd echter door de gesprekspartners aangestipt dat werkgevers niet gauw een second opinion zullen aanvragen omdat zij dan laten blijken het inhoudelijk niet eens te zijn met hun arbodienst. *'En dan hebben ze niet alleen een conflict met de werknemer maar ook een conflict met hun arbodienst. En met name dat laatste zullen ze proberen te vermijden want een werkgever heeft er belang bij om een goede verstandhouding met zijn arbodienst te blijven houden.'*

Bij geen van de UVI's werd bijgehouden of men na de second opinion het meningsverschil alsnog voorlegt aan de rechter. Bij alle vier had men de indruk dat de betrokken partijen zich meestal bij de uitslag neerleggen.

Bij alle vier de UVI's waren nauwelijks tot geen signalen vanuit de districten binnengekomen over problemen bij het uitvoeren van een second opinion. Hooguit werd opgemerkt dat het soms lastig was om de afgesproken termijn te halen (onder TZ was dit: binnen een week, onder de Wulbz was dit geworden: binnen twee weken).

Oordeel en wensen

Bij alle vier de UVI's werd benadrukt dat men de second opinion-regeling een belangrijk instrument vindt en met name een belangrijk middel voor de werknemer om zijn of haar rechtspositie te kunnen beschermen. De kracht van het instrument vindt men met name de snelheid waarmee een en ander moet worden afgerond: uiterlijk binnen twee weken moet de uitslag bekend zijn. Men weet daardoor snel waar men aan toe is; dit in tegenstelling tot de vroegere VBVB (de voor beroep vatbare beslissing) waarbij het soms maanden kon duren voordat er een uitspraak kwam. Bij twee UVI's werd in dit verband nog de opmerking gemaakt dat het feit dat het aantal aanvragen achterblijft bij de aanvankelijke verwachtingen, niet wil zeggen dat het instrument niet goed zou zijn. Onbekendheid met de regeling speelt hierbij een rol, *'en vergeet niet dat in heel veel gevallen alles in pais en vree wordt opgelost'*.

Bij geen van de UVI's werden concrete wensen geuit voor bijstelling van de regeling. Door de gesprekspartners werd echter wel een aantal punten aangestipt die naar hun oordeel (meer) aandacht behoeven.

- Zo werd er bijvoorbeeld op geattendeerd dat er met de Wulbz de mogelijkheid is gecreëerd dat eventueel bij een andere instantie dan de UVI's een second opinion kan worden aangevraagd. Men acht het gevaar niet ondenkbeeldig dat er dan eventueel commerciële belangen kunnen gaan meespelen bij het afgeven van dit tweede oordeel (waarmee de waarde van het instrument, een oordeel van een onafhankelijk deskundige, verloren zou gaan).
- Ook hielden een paar een pleidooi voor meer voorlichting over de regeling zelf onder alle werknemers.

(Door een gesprekspartner werd in dit kader nog aangestipt dat hierbij zijns inziens eigenlijk ook zou moeten worden geattendeerd op de eventuele gevolgen van een aanvraag. *'Je moet ze erop wijzen dat het aanvragen op eigen risico gebeurt en dat je, wanneer je in het ongelijk wordt gesteld, eventueel van je werkgever te horen kunt krijgen dat het "dus" werkweigering is geweest met eventueel ontslag als gevolg.'*)

- Tot slot werd er door de gesprekspartners bij een UVI nog de wens naar voren gebracht voor uniformering van de werkprocedure, bijvoorbeeld in de vorm van een aanwijzing van het Lissv richting de UVIs, en niet alleen een kwantitatieve maar voortaan ook een kwalitatieve toetsing van de uitgevoerde second opinions. *'Want nu kan er nog veel door de UVIs zelf worden bepaald en in het belang van de werknemer mag het niet afhankelijk zijn van de UVI waarmee je te maken krijgt, hoe de second opinion wordt uitgevoerd.'*

Bijlage 3

Methode van onderzoek en steekproeftrekking voor de NIPO Capibus

Methode van onderzoek - NIPO Capibus

1 Inleiding

Dit onderzoek werd uitgevoerd in het kader van de NIPO Capibus.

De NIPO Capibus is het computergestuurde omnibus-instrument van het NIPO waarbij iedere week in ca. 2.000 (steeds andere) huishoudens vraaggesprekken worden verricht. In de NIPO Capibus vindt de dataverzameling plaats met behulp van portable PC's waarmee de NIPO-enquêteurs (m/v) zijn uitgerust.

2 Populatie en steekproeftrekking

Basis voor de steekproeven die ten behoeve van de Capibus worden getrokken is de woningvoorraad van alle 625 gemeenten. Over dit woningbestand worden door het CBS geregeld nieuwe data verstrekt.

Het woningbestand, het aantal woningen volgens CBS-opgave, was op:

1 | *Het woningbestand*

	Aantal woningen
1 januari 1988	5.588.559
1 januari 1990	5.802.361
1 januari 1992	5.965.850
1 januari 1994	6.118.461
1 januari 1996	6.279.803

Alle straten en huisnummers in deze 625 gemeenten staan opgenomen in de Postcode-tape die ieder jaar door het NIPO van de KPN wordt aangekocht. Ook straten en woningen die nog worden gebouwd of in aanbouw zijn. Nieuwbouw die in de loop van het jaar wordt gerealiseerd is dus automatisch in het bestand opgenomen. Tegenover dit voordeel staat een nadeel: ook straten en nummers van andere gebouwen dan woningen maken deel uit van het postcodebestand. Daarom bestaat het bestand uit ca. 7.650.000 adressen en niet uitsluitend uit adressen van de ruim 6.200.000 voor bewoning in aanmerking komende Nederlandse woningen. In de loop van de afgelopen jaren is echter door het NIPO zelf een bestand ontwikkeld dat de postcodes bevat van de ca. 1.000.000 voornamelijk institutionele en industriële vestigingen. Met dit bestand wordt ieder jaar de nieuwe Postcode-tape "geschoond" om haar te ontdoen van niet-woningelementen.

Uit het overblijvende bestand van de ruim 6.200.000 woningen wordt een a-selecte steekproef getrokken van 200.000 à 250.000 startadressen; een aantal dat het NIPO denkt nodig te hebben om al haar enquêtes gedurende één jaar te realiseren. Dit operationele bestand wordt bij het aanmaken voorzien van een "random-number", daarna gesorteerd op gemeente en random-nummer waardoor de adressen per gemeente in een willekeurige volgorde liggen.

In deze procedure ondergaan de 23 gemeenten met meer dan 100.000 inwoners een speciale behandeling. Vanwege hun omvang worden deze grote gemeenten onderscheiden naar wijken die dezelfde behandeling krijgen als ware het zelfstandige gemeenten. Zo ontstaat het totaal aantal "NIPO-gemeenten":

2 | NIPO gemeenten

Aantal wijken in 23 grote steden (meer dan 100.000 inwoners)	129
Alle overige kleinere gemeenten	602
Totaal aantal "NIPO-gemeenten"	731

Voor elke (NIPO-) gemeente die in een steekproef wordt betrokken, wordt steeds uit dit operationele bestand het eerste (willekeurige) adres getrokken en niet teruggelegd. Immers, na een jaar wordt op basis van de nieuwe Postcode-tape weer een nieuw operationeel bestand samengesteld.

3 Steekproefomvang

Door middel van de NIPO Capibus worden wekelijks in ca. 2.000 (steeds andere) huishoudens mondelinge vraaggesprekken met leden van dit huishouden gerealiseerd. De antwoorden worden meteen per computer ingevoerd (elke enquêteur heeft hiervoor de beschikking over een laptop).

Computergestuurd enquêteren betekent efficiënt afnemen van ingewikkelde vragenlijsten omdat de juiste volgorde van de vragen is voorgeprogrammeerd. De kans op fouten van enquêteur of respondent neemt sterk af want inconsistenties worden meteen gesignaleerd. Een ander voordeel is de grote mate van privacy die dit computergestuurd systeem biedt. De respondent kan zelf achter de PC plaatsnemen en zonder tussenkomst van de interview(st)er de vragen beantwoorden. Dit biedt mogelijkheden voor onderzoek over gevoelige onderwerpen.

Omdat voor NIPO Capibus elke week opnieuw separate a-selecte, landelijk gespreide steekproeven worden getrokken, kan men de steekproeven van meerdere weken cumuleren, waardoor een gemiddeld beeld over de veldwerkperiode ontstaat. Per kwartaal kan men beschikken over ca. 25.000 en per jaar over ca. 100.000 vraaggesprekken.

4 Enquêteurscorps Capibus

Voor de uitvoering van de Capibus wordt gebruik gemaakt van een vast en speciaal daarvoor opgeleid corps van 300-350 enquêteurs die iedere week minimaal 10 uur beschikbaar moeten zijn om de Capibus gesprekken te verrichten. Iedere vrijdag worden vanuit de centrale NIPO-computer twee a-select (dus onafhankelijk van elkaar) getrokken woningadressen, alsmede de daarbij behorende CAPI-vragenlijsten, on-line overgezonden naar de PC van de enquêteur en daar op de harde schijf bewaard. Het a-select getrokken woningadres (straat, huisnummer en woonplaats) is uitgangspunt voor in totaal 5 vraaggesprekken die op en -via een random route instructie- in de nabijheid van dit adres gerealiseerd moeten worden. Als op het adres geen vraaggesprek plaats kan vinden wordt op het buuradres ondervraagd. Uiterlijk dinsdagavond maakt de enquêteur via de PC weer contact met de centrale NIPO-computer om de resultaten van de eerste vijf gesprekken terug te zenden. Op dezelfde wijze wordt uiterlijk vrijdagavond dezelfde procedure vervolgd voor de tweede vijf gesprekken waarna tegelijkertijd de enquêteur eventueel werk voor de volgende week ontvangt.

Nadat de Capibus steekproef is getrokken vindt de selectie van de in te schakelen enquêteurs plaats door middel van een geheel geautomatiseerde procedure.

De gegevens van alle Capibus enquêteurs zijn opgeslagen in een bestand waarin niet alleen per enquêteur de socio-economische kenmerken zijn opgenomen maar tevens steeds geactualiseerde normen worden ingebracht t.a.v.:

- de kwaliteit van het werk (verkregen uit controles in het veld en uit interne controle op ingeleverd werk),
- het aantal opdrachten dat hij/zij gemiddeld als geslaagd instuurt,
- het woonadres met een daarbij speciaal samengesteld coördinatenstelsel gebaseerd op kilometerafstanden en reistijden,
- de vervoermiddelen die hij/zij wil gebruiken om het steekproefadres te bereiken.

Zodra eenmaal in een bepaalde NIPO-gemeente de steekproef is getrokken wordt op basis van bovenstaande normen een index berekend die aangeeft welke enquêteur naar het getrokken steekproefadres gezonden dient te worden.

Deze index is "gewogen" omdat niet alle normen een even grote waarde hebben. Zo tellen normen t.a.v. kwaliteit en resultaat zwaarder dan kilometerafstanden en reistijden. Zo kan het voorkomen dat ondanks het feit dat een enquêteur dichtbij een getrokken steekproefadres woonachtig is, de index toch aangeeft dat een andere enquêteur (die verder weg woont) op het getrokken adres het gesprek moet realiseren.

5 Lengte van het vraaggesprek

Het NIPO streeft ernaar om de gemiddelde interviewduur binnen de 35 minuten te houden. Hierdoor kan het voorkomen dat een bepaalde opdracht moet worden doorgeschoven naar een volgende enquêteweek.

6 Controle van het veldwerk

Er wordt een wekelijkse controle uitgevoerd op de kwaliteit van de Capibus. Per interview wordt gecontroleerd op "missing cases". Deze worden teruggekoppeld naar enquêteur of enquêtrice die het interview verrichtte. Bij overschrijding van de scherp gestelde eisen worden maatregelen genomen of wordt de enquêteur/-trice van verdere deelname aan het veldwerk uitgesloten. Naast deze controle van de retour gezonden interviews wordt ca. 10% van alle vraaggesprekken d.m.v. een telefonisch CATI interview gecontroleerd.

Bijlage 4

Inspectie onderzoeksgroep werknemers

Tabel 4-1 De onderzoeksgroep (n = 21204 huishoudens) vergeleken met de landelijke verdeling

	de onderzoeksgroep		landelijk 1996**
	ongewogen %	gewogen* %	%
sociale klasse			
. A (hoog)	27	16	16
. B- boven	24	32	32
. B- onder	14	16	16
. C	31	28	28
. D (laag)	3	7	7
regio			
. de drie grote steden	12	12	18
. rest westen	29	28	29
. noord	13	14	11
. oost	23	23	19
. zuid	22	23	23
(huidige) leeftijd hoofdkostwinner			
. jonger dan 30 jaar	14	16	16
. 30 - 39 jaar	24	22	22
. 40 - 49 jaar	23	20	20
. 50 - 64 jaar	21	22	22
. 65 jaar of ouder	18	21	21
(huidige) beroepsgroep hoofdkostwinner			
. hogere employees en bedrijfshoofden/eigenaren	21	13	17
. middelbare employees	27	31	28
. lagere employees	16	15	15
. wil niet zeggen	φ	1	-
Totaal hoofdkostwinners met beroep	64	60	60
. werkloos	6	6	7
. arbeidsongeschikt of WAO	5	5	4
. gepensioneerd of VUT	20	23	24
. studerend	2	3	3
. huisvrouw of-man zonder ander beroep	2	2	2
. overig	1	1	-

* gewogen aan de hand van de gegevens 'sociale klasse' en 'leeftijd hoofdkostwinner';
wegingsfactoren: gemiddeld 1.0, maximaal 2.1, minimaal 0.5

** bron: GfK, Kerncijfers voor marketing- & beleidsplannen, Jaargids 1997, GfK PanelServices Benelux bv.,
Dongen, 1997, pag. 13-19. (In 1996 totaal huishoudenspopulatie 6.504.000)

Tabel 4-2 De werknemers die aan het vervolginterview hebben meegedaan (n = 78) vergeleken met degenen die medewerking aan het vervolginterview weigerden of om andere redenen hiervoor niet bereikbaar waren (n = 159)

	aan het vervolginterview:		
	meegewerkt %	niet meege- werkt %	
leeftijd			s*
. jonger dan 30 jaar	17	40	
. 30 - 39 jaar	42	36	
. 40 jaar of ouder	41	24	
geslacht			n.s
. man	82	77	
. vrouw	18	23	
beroepsniveau			n.s
. hogere employe	14	8	
. middelbare employe	44	36	
. lagere employe	31	43	
(niet bekend)	(11)	(13)	
bedrijfstak			n.s
. industrie, bouwnijverheid en transport	38	48	
. zakelijke dienstverlening	49	44	
. maatschappelijke dienstverlening	10	6	
(overig)	(3)	(2)	
aard dienstverband ten tijde van het meningsverschil			n.s
. in vaste dienst	87	78	
. op een tijdelijk contract werkzaam	13	21	
(niet bekend)	(0)	(1)	
periode waarin het meningsverschil speelde			n.s
. onder TZ (1994/1995)	41	23	
. onder Wulbz (1996/1997)	58	35	
(niet bekend)	(1)	(42)	
te maken gehad met een second opinion bij de UVI voor het meningsverschil?			n.s
. ja	24	18	
. nee	76	82	

* de verschillen zijn significant (chi-kwadraat toets, $p = \leq .05$)

Tabel 4-2 (vervolg)

	aan het vervolginterview:		
	meegewerkt %	niet meegewerkt %	
verzuimduur toen het meningsverschil ontstond			s*
. 2 weken of korter	32	36	
. 3 - 6 weken	21	18	
. langer dan 6 weken	42	16	
(niet bekend)	(5)	(30)	
aard van de klachten waarom men zich had ziekgemeld			n.s
. vnl. lichamelijke klachten	54	43	
. vnl. psychische klachten	24	13	
. een combinatie van beide	22	15	
(niet bekend)	(0)	(29)	
waren de klachten (mede) een gevolg van het werk?			n.s
. nee	44	33	
. voor een deel	20	18	
. hoofdzakelijk een gevolg van het werk	35	21	
(niet bekend)	(1)	(28)	

* de verschillen zijn significant (chi-kwadraat toets, $p = \leq .05$)

Bijlage 5

Inspectie onderzoeksgroep werkgevers

Tabel 5-1 De werkgevers die aan het vervolginterview hebben meegedaan (n = 84) vergeleken met degenen die medewerking aan het vervolginterview weigerden of om andere redenen hiervoor niet bereikbaar waren (n = 108)

	aan het vervolginterview:		
	meegewerkt %	niet meegewerkt %	
bedrijfsgrootte			n.s
. 2-9 werknemers	7	5	
. 10-34 werknemers	29	16	
. 35-99 werknemers	21	32	
. 100 werknemers of meer	43	47	
bedrijfstak			s*
. landbouw	6	1	
. delfstofwinning en industrie	58	44	
. bouwnijverheid	8	9	
. commerciële dienstverlening	22	38	
. niet-commerciële dienstverlening	6	8	
UVI waarbij men is aangesloten			n.s
. GUO	11	6	
. GAK	66	70	
. SFB	9	4	
. Cadans	14	20	
. niet bekend			
verzuim % in 1996 (excl. zwangerschapsverlof)			n.s
. was minder dan 3%	20	29	
. lag tussen de 3- 6%	50	43	
. lag tussen de 7-10%	20	17	
. was meer dan 10%	10	11	
loondoorbetaling bij ziekte			n.s
. uitsluitend het wettelijk minimum	2	2	
. soms meer dan 70%	1	3	
. altijd meer dan 70%, niet het volledige loon	2	6	
. altijd het volledige loon	94	89	
tegen het loondoorbetalingsrisico verzekerd?			n.s
. nee, niet tegen verzekerd	72	74	
zijn er in 1996 werknemers onvrijwillige ontslagen uitsluitend of mede vanwege hoog ziekteverzuim?			n.s
. ja	19	25	
. nee, geen ontslagen vanwege hoog ziekteverzuim	81	75	

* de verschillen zijn significant (chi-kwadraat toets, $p < .05$)

Tabel 5-1 (vervolg)

	aan het vervolginterview:		
	meegewerkt %	niet meegewerkt %	
aangesloten bij een arbodienst?			n.s
. ja	95	98	
. nee	5	2	
aansluiting gezocht om via de arbodienst het ziekteverzuim omlaag te krijgen?			n.s
. hoofdrede(n)	53	45	
. speelde zijdelings mee	30	38	
. nee, dat speelde geen rol	17	17	
waarvoor schakelt men de arbodienst in?			
<i>onder andere voor:</i>			
. de verzuimcontrole en -begeleiding	96	98	n.s
. standaard snelle controle/huisbezoek	76	70	n.s
. spoedcontroles/huisbezoeken op verzoek	83	90	n.s
. verwerking van schriftelijke 'eigen verklaringen' van werknemers na een ziekmelding	71	64	n.s
. registratie/terugkoppeling/analyse van verzuimcijfers	62	69	n.s
verzuimbeleid dat in het bedrijf wordt gevoerd:			
<i>er is sprake van:</i>			
a. ziekmelden bij de eigen chef	94	95	n.s
b. waarschuwingen of disciplinaire maatregelen bij veel verzuim	66	66	n.s
c. in 1996 zijn de arbeidsomstandigheden verbeterd	71	75	n.s
d. in 1996 is de gezondheid van werknemers bevorderd	12	19	n.s
e. gevaarlijke sporten of leefgewoonten zijn verboden	0	5	n.s
f. bij zieke werknemers wordt gepoogd de medische behandeling te versnellen	55	61	n.s
g. in 1996 zijn bepaalde werkplekken voor werknemers met gezondheidsproblemen aangepast	38	46	n.s
h. leidinggevend worden beoordeeld op de hoogte van het ziekteverzuim binnen hun afdeling	29	32	n.s
i. bij langdurig verzuim worden systematisch de mogelijkheden nagegaan voor hervatting of tijdelijk aangepast werk of van gedeeltelijke werkhervatting	96	91	n.s
j. er wordt regelmatig overleg gepleegd met de BA of iemand anders van de arbodienst over problematische verzuimgevallen	95	95	n.s
k. de interne verantwoordelijkheden en procedures rond ziekteverzuim zijn op papier vastgelegd	86	86	n.s
gelden er bepaalde gedrags- en controleregels voor de werknemer als die zich ziek meldt?			n.s
. ja, maar alleen mondelinge afspraken	13	10	
. ja, en die zijn schriftelijk vastgelegd	83	82	
. nee, geen afspraken	4	8	

* de verschillen zijn significant (chi-kwadraat toets, $p \leq .05$)

Tabel 5-1 (vervolg)

	aan het vervolginterview:		
	meegewerkt %	niet meegewerkt %	
aan welke regels moet een werknemer zich houden bij een ziekmelding?			
<i>onder andere aan:</i>			
a. de werknemer moet thuis blijven om controle mogelijk te maken	95	92	n.s
b. de werknemer moet een verklaring of attest van de HA overleggen na de ziekmelding	16	12	n.s
c. men moet aan de werkgever vertellen wat de aard van de ziekte is	48	34	s*
d. men moet aangeven wanneer men weer denkt te gaan werken	91	91	n.s
e. de werknemer moet bij een oproep verschijnen op het spreekuur van de BA	99	99	n.s
f. de werknemer moet medische hulp zoeken om een behandeling voor de ziekte te ondergaan	75	79	n.s
g. de werknemer moet zich onthouden van dingen die het herstel kunnen schaden (uitgaan, sport)	89	87	n.s
h. de werknemer moet (tijdelijk) ander werk aanvaarden als men daartoe nog wel in staat is	93	89	n.s
in de sfeer van arbeidsvoorwaarden zijn onder andere de volgende maatregelen genomen			
<i>er is sprake van:</i>			
a. verrekening van de eerste ziektedag of van dagen met vakantie of ADV-dagen	25	18	n.s
b. toepassing van wachtdagen	18	25	n.s
c. materiele beloningen voor werknemers met laag verzuim	23	10	s*
d. extra vrije dagen voor werknemers met laag verzuim	7	11	n.s
andere maatregelen bij het bedrijf met het oog op het ziekteverzuim			
<i>er wordt in het bedrijf:</i>			
. tijdens de proefperiode van werknemers sterk gelet op ziekteverzuim	81	81	n.s
. doelbewust gebruik gemaakt van tijdelijke, kortdurende aanstellingen voor nieuwe werknemers i.v.m. een mogelijk hoog ziekteverzuim	41	38	n.s
. doelbewust gebruik gemaakt van uitzendkrachten ter vermindering van loondoorbetaling bij ziekte	21	13	n.s

* de verschillen zijn significant (chi-kwadraat toets, $p \leq .05$)

Bijlage 6

***Overzicht vragenset voor de eerste ronde
onder de werknemers en de introductiebrief***

Overzicht aan de hand van de screeningsvragen die bij het huishoudenspanel van het NIPO gedurende 18 weken hebben meegelopen

Periode: 12 mei tot 22 september 1997

(NB. vraag 12a, 12b en 12c zijn n.a.v. de resultaten van de pilot later toegevoegd)

De werkring(en) van de hoofdkostwinner in het huishouden in de periode 1 januari 1994 tot heden:	totaal n = 21204	
Vraag 1 Bent u - al of niet op een tijdelijk contract - na 1 januari 1994 in loondienst werkzaam geweest bij een bedrijf of instelling (geen overheid)?		
1. ja (n = 8856)	40%	
2. nee -> volgend onderwerp	59%	
3. weet niet/wil niet zeggen -> volgend onderwerp	1%	
Vraag 2 Heeft u zich in die periode wel eens ziek gemeld?	n = 8856	
1. ja (n = 5280)	60%	
2. nee -> volgend onderwerp	39%	
3. weet niet/wil niet zeggen -> volgend onderwerp	1%	
Vraag 3 In welk jaar of in welke jaren? (meer antwoorden mogelijk)	n = 5280 genoemd door	
1. in 1994	33%	
2. in 1995	46%	
3. in 1996	57%	
4. in 1997	47%	

<p>Vraag 4</p> <p>Heeft u toen (wel eens) een verschil van mening gehad met uw werkgever of met de bedrijfsarts of de verzekeringsarts, over het moment dat u weer moest beginnen met werken? Bijvoorbeeld: zij wilden dat u eerder zou beginnen met werken dan uzelf of uw eigen arts wilde (of omgekeerd, u wilde weer het werk hervatten maar uw werkgever, bedrijfsarts of verzekeringsarts wilde dat nog niet).</p> <p>1. ja, daarover wel eens een verschil van mening gehad 2. nee -> volgend onderwerp 3. weet niet/wil niet zeggen -> volgend onderwerp</p> <p style="text-align: right;">(n = 324)</p>	<p>n = 5280</p> <p>6% 93% φ%</p>
<p>Vraag 4a</p> <p>Wanneer deed zich dat meningsverschil voor: tijdens de periode dat uw werkgever uw loon zelf nog moest doorbetalen of kreeg u toen al geld van uw bedrijfsvereniging (ook wel uitvoeringsinstelling genoemd)? (Enq. geeft nog enige toelichting over de situatie voor en na 1 maart 1996)</p> <p>1. loon werd doorbetaald door de werkgever 2. weet niet</p> <p>3. loon werd doorbetaald door de bedrijfsvereniging -> volgend onderwerp</p>	<p>n = 324</p> <p>(n = 209) 65% (n = 28) 8% <hr/> (n = 237) 73% 27%</p>
<p>Vraag 5</p> <p>Wat is er toen gebeurd: heeft u, of uw werkgever, toen bij de bedrijfsvereniging - ook wel Uitvoeringsinstelling genoemd - een second opinion aangevraagd? (Dus gevraagd om nog een oordeel van de verzekeringsarts van de bedrijfsvereniging of u wel of niet weer aan het werk kon.)</p> <p>1. ja, IK heb toen een second opinion aangevraagd 2. ja, mijn werkgever heeft toen een second opinion aangevraagd 3. nee, geen second opinion aangevraagd -> doorgaan met vraag 10 4. weet niet -> doorgaan met vraag 10</p>	<p>n = 237</p> <p>15% 5% 77% 3%</p>
<p style="text-align: center;">-> aantal relevante ondervraagden: 237 (w.o. 28 echter niet zeker weten of de werkgever ten tijde van het meningsverschil nog loondoorbetalingsplichtig was)</p> <p style="text-align: center;">daarvan hebben er: 48 te maken gehad met een second opinion bij een UVI</p> <p style="text-align: center;">189 voor hun meningsverschil geen beroep gedaan op de second opinion-regeling</p>	

<p>Vraag 6 In welk jaar was dat?</p> <p>(DEGENEN MET EEN SECOND OPINION BIJ EEN UVI)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. in 1994 2. in 1995 3. in 1996 /vorig jaar 4. in 1997 /dit jaar 	<p>n = 48 genoemd door</p> <p>20%</p> <p>26%</p> <p>36%</p> <p>30%</p>
<p>Vraag 7 Bij wie is toen die second opinion aangevraagd? Bij het GAK, Cadans (voorheen de Detam en de BVG), het GUO of bij het SFB (het Sociaal Fonds Bouwnijverheid)?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bij het GAK 2. bij de Detam 3. bij de BVG 4. bij Cadans 5. bij het GUO 6. bij het SFB 7. weet niet 	<p>n = 48</p> <p>39%</p> <p>12%</p> <p>6%</p> <p>6%</p> <p>2%</p> <p>4%</p> <p>31%</p>
<p>Vraag 8 Wat was de uitslag van deze second opinion. Bent u in het gelijk gesteld of uw werkgever?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. IK ben in het gelijk gesteld 2. werkgever is in het gelijk gesteld 3. anders, nl. <p><i>(voorbeeld gegeven antwoorden: zit er nog midden in, tussen beiden is een oplossing gevonden, er is een afspraak gemaakt over de dag dat hij weer moest beginnen, ontslag genomen, weet niet of geen antwoord gegeven)</i></p>	<p>n = 48</p> <p>57%</p> <p>22%</p> <p>21%</p>
<p>Vraag 9 Bent u, of uw werkgever, daarna nog tegen de uitslag van de second opinion in beroep gegaan bij de rechter? Met andere woorden, is daarna nog gevraagd om een uitspraak van de rechter?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ja -> doorgaan met vraag 12 2. nee -> doorgaan met vraag 12 3. weet niet -> doorgaan met vraag 12 	<p>n = 48</p> <p>3%</p> <p>91%</p> <p>6%</p>

<p>Vraag 10 Waarom heeft u toen geen second opinion aangevraagd bij de bedrijfsvereniging? (meer antwoorden mogelijk)</p> <p style="text-align: right;">(GEEN SECOND OPINION AANGEVRAAGD BIJ EEN UVI)</p> <p>Omdat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ik niet wist dat die mogelijkheid bestond 2. er daarvoor bij de Arbodienst een eigen procedure wordt gevolgd 3. ik geen problemen wilde maken met mijn werkgever 4. uit angst voor ontslag/opzegging van mijn contract 5. nog een andere reden, nl. 6. weet het niet meer 	<p>n = 189 genoemd door</p> <p>25% 6% 19% 6% 41% 12%</p>
<p>Vraag 11 Hoe is het verschil van mening uiteindelijk opgelost? Bent u weer aan het werk gegaan op het tijdstip dat er van u verlangd werd, is er een compromis bereikt, heeft u ontslag genomen of gekregen, of is het verschil van mening anders opgelost?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. weer aan het werk gegaan op het tijdstip dat verlangd werd 2. er is een compromis bereikt 3. ontslag genomen 4. ontslag gekregen 5. anders nl. 6. weet niet 	<p>n = 189</p> <p>29% 36% 5% 9% 19% 2%</p>

bij vraag 10

voorbeelden van de genoemde andere redenen waarom geen second opinion is aangevraagd:

ik wilde werken maar de baas zei nog even wachten, probleem werd toch opgelost in een gesprek tussen werkgever en werknemer/onderling opgelost, werkgever dacht dat ik weer aan het werk kon wat betreft vervangend werk, had geen zin meer voor mij, ben er een half jaar tussenuit geweest, arbodienst ging onder voorwaarden akkoord dat ik mij geregeld bij hen zou melden, ik kan goed overtuigen, ik heb al een WAO uitkering erbij, het was niet relevant, chef wist de oorzaak van het ziek zijn, was nooit voor lange duur, geen discussie mogelijk, ik wist niet dat dat kon, BA is er in overleg met de HA uitgekomen, ik had daar mijn langste tijd toch al gehad, heb me neergelegd bij wat de werkgever wilde, vakbond zei dat ik nog niet kon beginnen en ben niet gaan werken, ik was in principe niet ziek maar het ging om een sterfgeval, ontslag genomen, heb een BA om raad gevraagd, wil het liever niet vertellen, teveel moeite, waren hiervoor geen redenen, kon niet veel doen want ik zat in mijn proeftijd, BA wist wel wat er aan de hand was maar het was de controleur die zei dat ik weer kon werken, ontslag was al ingevoerd er daartegen was geen beroep meer mogelijk, ik kon gewoon niet werken en de werkgever legde zich erbij neer, naar de BMW gegaan, is vanzelf opgelost, omdat ik anders beter verklaard kon worden en ik ziek kon blijven tot het einde van het contract, weer begonnen en de werkgever was het er mee eens maar de BA niet, probeer via de HA het conflict op te lossen, hulp gezocht bij de nierstichting, niet noodzakelijk, HA heeft gebeld met de werkgever, met de BA een regeling getroffen, wilde zelf graag weer gaan werken, advocaat geraadpleegd, het interesseerde me allemaal niet meer, de BA stond achter mij, via personeelszaken opgelost, dat kostte geld, partner overtuigde mij ervan dat ik nog overspannen was, e.d.

bij vraag 11

voorbeelden van de genoemde andere manieren voor hoe het meningsverschil is opgelost:

het is nog niet opgelost, ben eerder dan de voorgeschreven periode weer aan het werk gegaan, gewoon weer aan het werk gegaan toen ik dacht dat ik zelf weer kon werken, is vanzelf opgelost, weer gaan werken omdat de werkgever dat verlangde, in de WAO beland, eerst voor halve dagen gaan werken, gedetacheerd, toen de chirurg zei dat ik weer aan het werk kon ben ik langzaam weer begonnen, weer aan het werk gaan maar de BA wist na twee maanden niet meer wat hij met me aan moest en liet het aan mij en de HA over, gewoon eerst uitgezikt, het heeft me twee vakantiedagen gekost, heb mijn zin gekregen en er niets meer over gehoord, toen mijn arts zei dat ik weer kon beginnen ben ik begonnen en niet eerder, toch maar aan het werk gegaan ondanks dat de controlearts het had afgeraden, heb gezegd dat ik dan en dan zou beginnen en daar gingen ze mee akkoord, kantonrechter heeft het ontslag uitgesproken, het is nu een conflict tussen mijn chef en de BA geworden en ik heb er niets meer mee te maken, kantonrechter heeft het ontslag uitgesproken, e.d.

<p>Vraag 12 (WEER AAN ALLEN MET EEN MENINGSVERSCHIL)</p> <p>Was u, toen dit verschil van mening zich voordeed, in vaste dienst of werkte u toen op een tijdelijk contract?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. in vaste dienst 2. werkte toen op een tijdelijk contract 3. weet het niet meer 	<p>n = 237</p> <p>81%</p> <p>18%</p> <p>1%</p>																				
<p>Vraag 12a <i>(NB. werd nog niet gevraagd in de pilot-fase, dus niet aan alle 237 gevraagd)</i></p> <p>En toen dit verschil van mening zich voordeed: hoe lang was u toen al ziek? Ofwel: hoeveel dagen/weken daaraan voorafgaand had u zich ziek gemeld?</p> <p>Ik was op dat moment afwezig wegens ziekte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. korter dan 1 week 2. circa 1 week 3. circa 2 weken 4. circa 3 weken 5. circa 4 weken 6. circa 5 weken 7. circa 6 weken 8. langer dan 6 weken 9. weet niet meer/wil niet zeggen 	<p>n = 196</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: right;">cum. %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20%</td> <td style="text-align: right;">20%</td> </tr> <tr> <td>12%</td> <td style="text-align: right;">32%</td> </tr> <tr> <td>10%</td> <td style="text-align: right;">42%</td> </tr> <tr> <td>11%</td> <td style="text-align: right;">53%</td> </tr> <tr> <td>5%</td> <td style="text-align: right;">58%</td> </tr> <tr> <td>5%</td> <td style="text-align: right;">63%</td> </tr> <tr> <td>3%</td> <td style="text-align: right;">66%</td> </tr> <tr> <td>29%</td> <td style="text-align: right;">95%</td> </tr> <tr> <td>5%</td> <td style="text-align: right;">100%</td> </tr> </tbody> </table>		cum. %	20%	20%	12%	32%	10%	42%	11%	53%	5%	58%	5%	63%	3%	66%	29%	95%	5%	100%
	cum. %																				
20%	20%																				
12%	32%																				
10%	42%																				
11%	53%																				
5%	58%																				
5%	63%																				
3%	66%																				
29%	95%																				
5%	100%																				
<p>Vraag 12b <i>(NB. werd nog niet gevraagd in de pilot-fase, dus niet aan alle 237 gevraagd)</i></p> <p>Wat was de aard van uw klachten? Had u toen vnl. lichamelijke klachten of lagen uw klachten meer op het psychische vlak (bijv. oververmoeidheid, overspannen, depressief, e.d.)?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ik had toen vnl. lichamelijke klachten 2. vnl. psychische klachten 3. een combinatie van beide 4. weet het niet meer/wil niet zeggen 	<p>n = 196</p> <p>58%</p> <p>18%</p> <p>22%</p> <p>2%</p>																				

<p>Vraag 12c <i>(NB. werd nog niet gevraagd in de pilot-fase, dus niet aan alle 237 gevraagd)</i> Waren uw klachten (mede) een gevolg van uw werk of de situatie op uw werk?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. nee 2. waren voor een deel veroorzaakt door mijn werk 3. waren hoofdzakelijk een gevolg van mijn werk 4. weet het niet meer/wil niet zeggen 	<p>n = 196</p> <p>46%</p> <p>22%</p> <p>30%</p> <p>2%</p>
<p>Vraag 13 Hoe zoudt u het bedrijf typeren/ de branche omschrijven waarin u toen werkzaam was? (ENQ: indien men het niet goed onder één van onderstaande categorieën kan onderbrengen, dan laten omschrijven wat het bedrijf doet, maakt of verhandelt)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. land- en tuinbouw 2. industrie 3. groothandel 4. detailhandel (winkel) 5. schoonmaaksector 6. bank- en verzekeringswezen 7. horeca 8. overige zakelijke dienstverlening 9. verzorgende beroepen (bv. kappers) 10. gezondheidszorg en maatsch. dienstverlening 11. bouw/bouwnijverheid 12. vervoer en communicatie 13. anders, nl. 	<p>n = 237</p> <p>ø%</p> <p>30%</p> <p>4%</p> <p>10%</p> <p>2%</p> <p>3%</p> <p>8%</p> <p>17%</p> <p>1%</p> <p>7%</p> <p>13%</p> <p>4%</p> <p>1%</p>

Vraag 14

ENQ: brief overhandigen van NIA TNO en NIPO

n = 237

Sinds 1 januari 1994 zijn er veranderingen aangebracht in de Ziektewet en moeten werkgevers voortaan het loon blijven doorbetalen wanneer een werknemer ziek is. Eerst gold dat alleen voor de eerste twee of zes weken van ziekte; sinds 1 maart 1996 geldt dit voor het gehele eerste ziektejaar. Bij de invoering van deze wetten is er door de overheid een regeling getroffen voor het geval een werkgever en een werknemer het niet eens zijn over het al dan niet ziek zijn. Er kan dan een second opinion, een tweede oordeel worden aangevraagd bij de bedrijfsvereniging. De overheid wil graag weten of die regeling in de praktijk goed voldoet en meer in het algemeen, of het in de praktijk vaak voorkomt dat er meningsverschillen zijn over het al dan niet ziek zijn en hoe dit in de praktijk wordt opgelost.

Door NIA TNO en NIPO wordt daarvoor onder meer onderzoek uitgevoerd onder werknemers. In de brief treft u meer informatie aan over dit onderzoek.

Aan u zouden wij willen vragen of u hieraan wilt meewerken. Het houdt in dat er over een aantal weken door een medewerker van het NIPO met u contact zal worden opgenomen voor een telefonisch interview van circa twintig minuten. In dat interview zal dan verder worden ingegaan op uw ervaringen toen u dat meningsverschil had over het moment van het werk weer hervatten.

Wilt u aan dit onderzoek meewerken?

U kunt ook later beslissen of u wilt meedoen. Wij gaan er dan voorlopig vanuit dat u meedoet, maar wanneer u toch niet wilt dan stuurt u de bijgesloten antwoordkaart in. Een postzegel is niet nodig.

1. wil meewerken en is op het volgende tel.nr. te bereiken	(n = 93)	39%
2. wil niet meewerken, omdat	(n = 96)	41%
3. beslist later en stuurt eventueel de antwoordkaart in	(n = 48)	20%

-> aantal werknemers dat telefonisch kon worden benaderd voor het vervol ginterview: 121 (51% van de 237 relevante ondervraagden)

Voorbeelden van redenen waarom men niet bereid was mee te werken aan het vervol ginterview:

kost teveel tijd/geen tijd, doet aan dit soort dingen niet mee, heeft ellende genoeg, werkt er niet meer, geen slechte ervaringen, weet niet/geen zin, nu geen conflicten meer, heeft geen nut, het stelde allemaal niet zoveel voor, omdat ik dan mijn psychologische problemen weer oproep, ik wil mijn baas niet afvallen, het betrof slechts een bijbaantje van me, er is naar ieders tevredenheid een compromis bereikt, kan er moeilijk over praten, teveel rompslomp, het is inmiddels opgelost/voorbij, het gaat me te ver, het loopt allemaal nog, geen behoefte aan, het ging om een futiel meningsverschil tussen mij en zo'n middenkaderfiguur dat heel snel de wereld uit geholpen werd toen ik met de directie had gesproken, geen belang bij, ik heb er al genoeg ellende door gehad en ik wil er niet nog eens over praten, het heeft zo weinig zin want het helpt toch niet, inmiddels niet meer werkzaam bij die werkgever, het is zo lang geleden en erg snel gegaan, om persoonlijke redenen, e.d.

**Betreeft:**

Vervolgonderzoek naar de gang van zaken in de praktijk bij een meningsverschil over het al dan niet ziek zijn

3736309\0536\ams

12 mei 1997

020 549 85 06

020 549 85 30

Geachte mijnheer, mevrouw,

Ten behoeve van het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) voert NIA TNO een onderzoek uit onder werknemers die recent of in het recente verleden verzuimd hebben wegens ziekte en toen een meningsverschil hebben gehad met hun werkgever, bedrijfsarts of verzekeringsarts over het moment waarop zij weer het werk zouden hervatten. In welke situaties komt dat voor, hoe heeft men die kwestie opgelost en in hoeverre heeft men daarbij de bedrijfsvereniging ingeschakeld voor een zogenoemde second opinion, een onafhankelijk tweede oordeel?

Waarom dit onderzoek?

Het Lisv is het instituut dat voor de overheid de uitvoering van de sociale zekerheidswetgeving coördineert, waaronder die op het gebied van arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim. Daarvoor is het onder meer nodig inzicht te hebben in de praktijk van alledag: functioneren de regelingen die hiervoor getroffen zijn ook zo zoals was bedoeld.

Zoals u waarschijnlijk bekend is, moet de werkgever sinds 1 januari 1994 het loon van een zieke zelf doorbetalen. Tot 1 maart 1996 alleen de eerste twee of zes weken; sinds 1 maart 1996 gedurende het gehele eerste ziektejaar. Daarbij kunnen verschillen van mening ontstaan over de vraag wanneer iemand weer aan het werk kan. Voor de overheid is het belangrijk te weten hoe vaak dit in de praktijk voorkomt, en hoe het conflict in een dergelijk geval opgelost wordt (of niet opgelost kon worden). Daarvoor is onderzoek nodig onder werknemers die hiermee te maken hebben gehad. Aan de hand van hun ervaringen kan worden bekeken of het voor de overheid nodig is om extra aandacht te schenken aan de oplossing van dergelijke verschillen van mening.

Dit onderzoek wordt uitgevoerd door NIA TNO in samenwerking met het NIPO. Uit de enquête van het NIPO blijkt dat u een dergelijk verschil van mening hebt gehad met uw werkgever en dus één van de informanten voor dit onderzoek zou kunnen zijn. Wij hopen dat u hieraan wilt meewerken want uw ervaringen zijn voor ons van groot belang.

Wat houdt het onderzoek in?

Over een aantal weken zal een medewerker van het NIPO contact met u opnemen voor een telefonisch interview van circa 20 minuten. Indien het u op dat moment niet schikt, dan kunt u vanzelfsprekend met hem of haar een afspraak maken voor een tijdstip waarop u het beter uitkomt.

In dat interview zal dan verder met u worden ingegaan op uw ervaringen toen u dat meningsverschil had over het moment van het werk weer hervat-ten. Waardoor ontstond het, hoe is het uiteindelijk opgelost en hoe heeft u die periode al met al ervaren.

De gegevens die u verstrekt zullen strikt vertrouwelijk worden behandeld en voor niemand buiten het onderzoeksteam toegankelijk zijn. Voor alle duidelijkheid: uw werkgever, Arbodienst, of andere instanties blijven dus geheel buiten het onderzoek. Het NIPO zal ons ook alleen de resultaten van de interviews doorgeven zonder naam en adres. Hierdoor blijft uw medewerking aan het onderzoek strikt anoniem. Na afloop van het onderzoek zullen de vragenlijsten ook worden vernietigd.

Wij hopen dat u het belang van dit onderzoek inziet en hieraan wilt meewerken. Mocht u nog vragen hebben over het onderzoek dan kunt u vanzelfsprekend altijd even contact met ons opnemen (tel.: 020 - 5498506 en vragen naar Renée van Amstel).

Wij danken u bij voorbaat voor uw medewerking en wensen u alvast een prettig en interessant gesprek toe.

Met vriendelijke groet,
NIA TNO

Mevr. drs. R.J. van Amstel
(onderzoeker bij NIA TNO,
projectleider van dit onderzoek)

Een second opinion aanvragen bij de UVI: wat houdt die regeling in?

Sinds 1 januari 1994 moet de werkgever het loon van een zieke werknemer zelf doorbetalen. Tot 1 maart 1996 alleen de eerste twee of zes weken; sinds 1 maart 1996 gedurende het gehele eerste ziektejaar. Daarbij kunnen verschillen van mening ontstaan over de vraag wanneer de betrokken werknemer weer aan het werk kan. Hierover kan de werkgever of werknemer dan een onafhankelijk oordeel vragen van de UVI waarbij men is aangesloten (het GAK, het GUO, Cadans - voorheen de BVG en de Detam - , of het SFB). Dit oordeel wordt gegeven door een verzekeringsarts en/of arbeidsdeskundige van de UVI. Zo'n oordeel wordt een deskundigen-oordeel, of ook wel een 'second opinion' genoemd.

Wanneer kan men om zo'n deskundigen-oordeel vragen?

Er moet sprake zijn van een verschil van mening tussen werknemer en werkgever en dit moet gaan over:

- het wel of niet weer in staat zijn om te werken;
- en/of
- het wel of niet in staat zijn om passend ander werk te verrichten.

Wie en hoe kan men het aanvragen?

Zowel de werknemer als de werkgever (of iemand namens de werknemer of de werkgever) kunnen bij de UVI om een deskundigen-oordeel vragen. De UVI is dan verplicht om de kwestie te onderzoeken. Voorwaarde voor het instellen van het onderzoek op verzoek van de werkgever is echter wel dat de betrokken werknemer bereid is hieraan mee te werken. Is de werknemer hiertoe niet bereid, dan wordt het onderzoek niet uitgevoerd.

Een second opinion kan schriftelijk worden aangevraagd, maar het mag ook telefonisch. Er is geen termijn bepaald waarbinnen een aanvraag moet zijn ingediend.

Wanneer en hoe krijgt men de uitslag te horen?

Uiterlijk twee weken na de aanvraag moet de UVI het oordeel hebben gegeven. De aanvrager wordt per brief van de uitslag op de hoogte gesteld. Is de werkgever de aanvrager, dan wordt ook de betrokken werknemer over de uitslag schriftelijk geïnformeerd. Het onderzoek dat de verzekeringsarts uitvoert om tot een oordeel te komen, valt onder het medisch beroepsgeheim. Dat houdt onder meer in dat als de werkgever om een second opinion vraagt, alleen het eindresultaat aan de werkgever wordt meegedeeld. Alleen met uitdrukkelijke toestemming van de werknemer mogen de medische gegevens worden verstrekt aan de bedrijfsarts.

Zijn er kosten aan verbonden?

Voor het geven van een deskundigen-oordeel mag de UVI een vergoeding vragen van f 50,--. Bij de meeste UVI's wordt hierbij als richtlijn aangehouden: deze kosten worden alleen in rekening gebracht wanneer de aanvrager in het ongelijk is gesteld.

Een UVI (Uitvoeringsinstelling) is een organisatie zoals het GAK, het GUO, Cadans (een fusie van de BVG en de Detam), en het SFB (Sociaal Fonds Bouwnijverheid). Zij innen de premies en verzorgen de uitkeringen zoals WW, WAO, voor bepaalde groepen werknemers het ziekengeld, e.d. Het begrip 'UVI' is nog niet zo lang geleden ingevoerd. Vroeger werden deze organisaties 'de bedrijfsvereniging' genoemd.

Bijlage 7

Vergelijkingstabellen werknemers

Tabel 7-1 De groep werknemers die wel eens onenigheid heeft gehad over de arbeidsgeschiktheid (n = 324) vergeleken met de groep werknemers bij wie dit bij hun verzuim niet is voorgekomen (n = 4937).
Totale groep: n = 5261

Percentering per rij

	% onenigheid gehad	totaal ¹	
leeftijd			s*
. jonger dan 30 jaar	9 (+)	97 /1077	
. 30 - 39 jaar	6 (-)	114 /1977	
. 40 jaar of ouder	5 (-)	113 /2186	
geslacht			n.s
. man	6	261 /4388	
. vrouw	7	63 / 872	
beroepsniveau			s*
. hogere employeee	3 (-)	30 /1165	
. middelbare employeee	6 ~	124 /2243	
. lagere employeee	8 (+)	42 / 502	
. handarbeider	8 (+)	81 /1011	
ziekteverzuim sinds 1994			s*
. alleen in 1 jaar voorgekomen	5 (-)	152 /3168	
. meerdere jaren wel eens verzuimd	8 (+)	172 /2093	
totaal	6	324 /5261	

* de verschillen zijn significant (chi-kwadraat toets, $p = \leq .05$).
De analyse is uitgevoerd op het ONGEWOGEN bestand.

Leesvoorbeeld:

Van de hogere employees heeft 3% wel eens onenigheid gehad over de arbeidsgeschiktheid, van de middelbare employees 6%, van de lagere employees 8% en van de werknemers die kunnen worden gerekend tot de beroepsgroep 'handarbeider' heeft eveneens 8% wel eens een dergelijk meningsverschil gehad.

Tussen het beroepsniveau en het wel of niet onenigheid hebben gehad over de arbeidsongeschiktheid is sprake van een significante, niet op toeval berustende, relatie:
Een meningsverschil krijgen over de werkhervatting komt vaker voor bij lagere employees (+) en handarbeiders (+) dan bij hogere employees (-).

¹ In de kolom 'totaal' staan de absolute aantallen vermeld waarop het percentage is berekend.
De categorie 'niet bekend' is in de vergelijkingstabellen niet opgenomen.

Tabel 7-2 De groep werknemers die zelf of bij wie de werkgever een second opinion heeft aangevraagd bij de UVI (n = 48) vergeleken met de groep werknemers bij wie voor het meningsverschil geen beroep op deze regeling is gedaan (n = 189).
 Totale groep: n = 237 Percentering per rij

	% met second opinion	totaal	
leeftijd			n.s
. jonger dan 30 jaar	16	12 / 76	
. 30 - 39 jaar	21	19 / 90	
. 40 jaar of ouder	24	17 / 71	
geslacht			n.s
. man	21	39 / 186	
. vrouw	18	9 / 51	
beroepsniveau			n.s
. hogere employee	30	7 / 23	
. middelbare employee	18	16 / 91	
. lagere employee	13	4 / 31	
. handarbeider	23	14 / 62	
bedrijfstak			n.s
. industrie, bouw en transport	19	20 / 107	
. zakelijke dienstverlening	20	22 / 108	
. maatschappelijke dienstverlening	28	5 / 18	
dienstverband ten tijde van het geschil			n.s
. in vaste dienst	22	42 / 192	
. op een tijdelijk contract werkzaam	14	6 / 43	
periode waarin het geschil speelde			n.s
. onder TZ (1994/1995)	24	16 / 68	
. onder Wulbz (1996/1997)	23	23 / 101	
verzuimduur toen het geschil ontstond			n.s
. korter dan 1 week	23	9 / 39	
. 1 - 2 weken	11	5 / 44	
. 3 - 6 weken	16	7 / 44	
. langer dan 6 weken	24	14 / 59	
aard van de klachten waarom men zich had ziekgemeld			n.s
. vnl. lichamelijke klachten	20	22 / 111	
. vnl. psychische klachten	13	5 / 39	
. een combinatie van beide	22	9 / 41	
waren deze een gevolg van het werk?			n.s
. nee	13	11 / 87	
. voor een deel	20	9 / 45	
. hoofdzakelijk	25	15 / 60	
totaal	20	48 / 237	

* de verschillen zijn significant (chi-kwadraat toets, $p \leq .05$)
 De analyse is uitgevoerd op het ONGEWOGEN bestand

Tabel 7-3 *Hoe hebben de werknemers deze periode ervaren, gerelateerd aan de oplossing die voor hun meningsverschil is gevonden*
(De werknemers die meededen aan het vervolginterview, n = 78)

	<i>tevreden over: hoe aangepakt?</i>	<i>zelf tevreden over: de oplossing?</i>	<i>WG tevreden over: de oplossing?</i>
	ja %	ja %	ja %
op de dag dat verlangd werd is betrokkene aan het werk gegaan	13	33	67
er is een compromis bereikt over de dag dat betrokkene weer zou gaan werken	21	46	58
betrokkene heeft zelf ontslag genomen	40	40	40
betrokkene heeft ontslag gekregen	0	44	55

Bijlage 8

Vergelijkingstabellen werkgevers

Tabel 8-1 De groep werkgevers die in 1996 wel eens geweigerd heeft het loon door te betalen vanwege twijfel aan de arbeidsongeschiktheid (n = 192) vergeleken met de groep werkgevers die dat in 1996 niet heeft gedaan
 Totale groep: n = 4123 Percentering per rij

	% dat de loonbetaling weigerde vanwege twijfel aan de a.o.	totaal ¹	
bedrijfs grootte			s*
. 2-9 werknemers	1 (-)	11 / 933	
. 10-34 werknemers	3 (-)	41 / 1372	
. 35-99 werknemers	5	53 / 1032	
. 100 werknemers of meer	11 (+)	87 / 786	
bedrijfstak			s*
. landbouw	2 (-)	6 / 245	
. delfstofwinning en industrie	6 (+)	96 / 1557	
. bouwnijverheid	4 (-)	17 / 415	
. commerciële dienstverlening	4 (-)	59 / 1459	
. niet-commerciële dienstverlening	3 (-)	14 / 447	
UVI waarbij men is aangesloten			n.s
. GUO	5	15 / 305	
. GAK	5	129 / 2663	
. SFB	4	13 / 312	
. Cadans	4	33 / 756	
verzuim % in 1995 (excl. zwangerschapsverlof)			s*
. was minder dan 3%	2 (-)	24 / 1061	
. lag tussen de 3- 6%	6 (+)	72 / 1275	
. lag tussen de 7-10%	8 (+)	23 / 305	
. was meer dan 10%	8 (+)	11 / 134	
verzuim % in 1996 (excl. zwangerschapsverlof)			s*
. was minder dan 3%	3 (-)	49 / 1760	
. lag tussen de 3- 6%	5	88 / 1722	
. lag tussen de 7-10%	8 (+)	35 / 417	
. was meer dan 10%	9 (+)	20 / 224	
totaal	5	192 / 4123	

* de verschillen zijn significant (chi-kwadraat toets, $p \leq .05$).
 De analyse is uitgevoerd op het ONGEWOGEN bestand.

Leesvoorbeeld:

Van de bedrijven met 2-9 werknemers heeft in 1996 1% wel eens loondoorbetaling geweigerd vanwege twijfel aan de arbeidsongeschiktheid, van de bedrijven met 10-34 werknemers 3%, van de bedrijven met 35-99 werknemers 5% en van de bedrijven met 100 of meer werknemers 11%.

Er is wat dit betreft sprake van een significante, niet op toeval berustende, relatie:

Het weigeren van loondoorbetaling vanwege twijfel aan de arbeidsongeschiktheid kwam in 1996 vaker voor bij bedrijven met 100 of meer werknemers (+) dan bij bedrijven met minder 35 werknemers (-).

¹ In de kolom 'totaal' staan de absolute aantallen vermeld waarop het percentage is berekend. De categorie 'niet bekend' is in de vergelijkingstabellen niet opgenomen.

Tabel 8-1 (vervolg)

	% dat de loonbetaling weigerde vanwege twijfel aan de a.o.	totaal	
loondoorbetaling bij ziekte			n.s
. uitsluitend het wettelijk minimum	3	4 / 127	
. soms meer dan 70%	4	4 / 106	
. altijd meer dan 70%, niet het volledige loon	11	9 / 86	
. altijd het volledige loon	5	175 / 3790	
tegen het loondoorbetalingsrisico verzekerd?			s*
. nee, niet tegen verzekerd	6 (+)	119 / 2116	
zijn er in 1996 werknemers onvrijwillige ontslagen uitsluitend of mede vanwege hoog ziekteverzuim?			s*
. ja	20 (+)	43 / 217	
. nee, geen ontslagen vanwege hoog ziekteverzuim	4 (-)	149 / 3891	
aangesloten bij een arbodienst?			s*
. ja	5 (+)	184 / 3707	
. nee	2 (-)	6 / 379	
aansluiting gezocht om via de arbodienst het ziekteverzuim omlaag te krijgen?			s*
. hoofdeden	7 (+)	78 / 1088	
. speelde zijdelings mee	6 (+)	54 / 935	
. nee, dat speelde geen rol	2 (-)	27 / 1439	
waarvoor schakelt men de arbodienst in? <i>onder andere voor:</i>			
. de verzuimcontrole en -begeleiding	5	153 / 3193	n.s
. standaard snelle controle/huisbezoek	5 (+)	115 / 2112	s*
. spoedcontroles/huisbezoeken op verzoek	6 (+)	135 / 2309	s*
. verwerking van schriftelijke 'eigen verklaringen' van werknemers na een ziekmelding	5 (+)	105 / 1955	s*
. registratie/terugkoppeling/analyse van verzuimcijfers	5	103 / 2177	n.s
verzuimbeleid dat in het bedrijf wordt gevoerd: <i>er is sprake van:</i>			
a. ziekmelden bij de eigen chef	5 (+)	180 / 3600	s*
b. waarschuwingen of disciplinaire maatregelen bij veel verzuim	13 (+)	125 / 994	s*
c. in 1996 zijn de arbeidsomstandigheden verbeterd	6 (+)	127 / 2050	s*
d. in 1996 is de gezondheid van werknemers bevorderd	10 (+)	31 / 311	s*
e. gevaarlijke sporten of leefgewoonten zijn verboden	7	5 / 73	n.s
f. bij zieke werknemers wordt gepoogd de medische behandeling te versnellen	7 (+)	110 / 1493	s*
g. in 1996 zijn bepaalde werkplekken voor werknemers met gezondheidsproblemen aangepast	8 (+)	81 / 1031	s*
h. leidinggevenden worden beoordeeld op de hoogte van het ziekteverzuim binnen hun afdeling	10 (+)	52 / 537	s*
i. bij langdurig verzuim worden systematisch de mogelijkheden nagegaan voor hervatting of tijdelijk aangepast werk of van gedeeltelijke werkhervatting	8 (+)	165 / 2210	s*
j. er wordt regelmatig overleg gepleegd met de BA of iemand anders van de arbodienst over problematische verzuimgevallen	7 (+)	170 / 2315	s*
k. de interne verantwoordelijkheden en procedures rond ziekteverzuim zijn op papier vastgelegd	6 (+)	163 / 2546	s*

Tabel 8-1 (vervolg)

	% dat de loonbetaling weigerde vanwege twijfel aan de a.o.	totaal	
gelden er bepaalde gedrags- en controleregels voor de werknemer als die zich ziek meldt?			
			s*
. ja, maar alleen mondelinge afspraken	3 (-)	22 / 782	
. ja, en die zijn schriftelijk vastgelegd	7 (+)	157 / 2421	
. nee, geen afspraken	1 (-)	11 / 894	
aan welke regels moet een werknemer zich houden bij een ziekmelding?			
<i>bijvoorbeeld aan:</i>			
a. de werknemer moet thuis blijven om controle mogelijk te maken	6 (+)	167 / 2778	s*
b. de werknemer moet een verklaring of attest van de HA overleggen na de ziekmelding	11 (+)	25 / 238	s*
c. men moet aan de werkgever vertellen wat de aard van de ziekte is	5	72 / 1342	n.s
d. men moet aangeven wanneer men weer denkt te gaan werken	6 (+)	163 / 2679	s*
e. de werknemer moet bij een oproep verschijnen op het spreekuur van de BA	6	174 / 2930	n.s
f. de werknemer moet medische hulp zoeken om een behandeling voor de ziekte te ondergaan	6 (+)	138 / 2228	s*
g. de werknemer moet zich onthouden van dingen die het herstel kunnen schaden (uitgaan, sport)	7 (+)	157 / 2392	s*
h. de werknemer moet (tijdelijk) ander werk aanvaarden als men daartoe nog wel in staat is	7 (+)	160 / 2385	s*
in de sfeer van arbeidsvoorwaarden zijn onder andere de volgende maatregelen genomen			
<i>er is sprake van:</i>			
a. verrekening van de eerste ziektedag of van dagen met vakantie of ADV-dagen	5	40 / 818	n.s
b. toepassing van wachtdagen	7 (+)	42 / 605	s*
c. materiele beloningen voor werknemers met laag verzuim	8 (+)	30 / 364	s*
d. extra vrije dagen voor werknemers met laag verzuim	8 (+)	18 / 225	s*
andere maatregelen bij het bedrijf met het oog op het ziekteverzuim			
<i>er wordt in het bedrijf:</i>			
. tijdens de proefperiode van werknemers sterk gelet op ziekteverzuim	7 (+)	155 / 2203	s*
. doelbewust gebruik gemaakt van tijdelijke, kortdurende aanstellingen voor nieuwe werknemers i.v.m. een mogelijk hoog ziekteverzuim	9 (+)	75 / 800	s*
. doelbewust gebruik gemaakt van uitzendkrachten ter vermindering van loondoorbetaling bij ziekte	9 (+)	32 / 346	s*
totaal	5	192 / 4123	

* de verschillen zijn significant (chi-kwadraat toets, $p \leq .05$)
De analyse is uitgevoerd op het ONGEWOGEN bestand.

Tabel 8-2 Achtergrondgegevens van de gevallen waarbij in 1996 de loonbetaling werd geweigerd vanwege twijfel aan de arbeidsongeschiktheid, uitgesplitst naar: er is toen geen second opinion aangevraagd ($n = 47$) versus er is toen wel een second opinion aangevraagd ($n = 37$)²
(De werkgevers die meededen aan het vervolginterview, $n = 84$)

	loonbetaling geweigerd vanwege onenigheid over werkhervatting:		
	geen SO %	wel SO %	
geslacht van de betrokken werknemer			n.s
. man	72	86	
. vrouw	26	14	
leeftijd			n.s
. jonger dan 40 jaar	83	84	
. 40 jaar of ouder	13	16	
was hij/zij toen in vaste dienst?			n.s
. ja, in vaste dienst	85	97	
. nee	13	3	
hoe lang toen in dienst?			n.s
. 1 jaar of langer	72	92	
. korter dan 1 jaar	23	8	
had hij/zij zich al vaker in 1996 ziekgemeld?			n.s
. ja	70	86	
. nee	26	14	
met wie had de werknemer het conflict?			
. met de werkgever zelf	68	54	n.s
. met zijn/haar directe chef	40	32	n.s
. met de bedrijfsarts	34	78	s*

In de tabel is de categorie 'niet (meer) bekend' niet opgenomen.

* de verschillen zijn significant (chi-kwadraat toets, $p \leq .05$)

² De gegevens hebben steeds betrekking op het laatste geval in 1996 waarbij de werkgever geweigerd had het loon door te betalen vanwege twijfel aan de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Bij ruim de helft (57%) van de werkgevers die meededen aan het vervolginterview was dit ook de enige keer dat zij in 1996 geweigerd hadden het loon door te betalen; bij 18% was men hiertoe in 1996 bij twee werknemers overgegaan, bij 11% in totaal bij drie werknemers en bij de overige 14% bij meer dan drie werknemers.

Tabel 8-2 (vervolg)

	loonbetaling geweigerd vanwege onemigheid over werkhervatting:		
	geen SO %	wel SO %	
waarom had hij/zij zich toen ziek gemeld?			
. vanwege lichamelijke klachten	70	76	n.s
. vanwege psychische klachten	28	24	n.s
hoe lang had hij/zij verzuimd toen het conflict ontstond?			
. minder dan 1 week	32	27	n.s
. 1 week of langer	64	65	
waarom ontstond het conflict?			
. werknemer achtte zich nog niet in staat om te werken	79	89	n.s
. werknemer was het niet eens met de aanpassing van het werk die werd aangeboden	9	19	n.s
hoe is het conflict opgelost?			
. werknemer is weer aan het werk gegaan	57	54	n.s
. werknemer is niet meer op het werk teruggekeerd	38	46	
werkgever tevreden over hoe deze kwestie is aangepakt?			
. ja	55	57	n.s
werkgever tevreden over de uiteindelijke oplossing?			
. ja	66	57	n.s
betrokken werknemer tevreden over de oplossing?			
. ja	34	30	n.s

In de tabel is de categorie 'niet (meer) bekend' niet opgenomen.

* de verschillen zijn significant (chi-kwadraat toets, $p \leq .05$)

Bijlage 9

Introductiebrieven voor de arbodiensten

nia'tno



(naam geadresseerde)

advies
informatie
onderzoek
opleiding

Ons kenmerk
3736309/.../ams

Amsterdam
23 oktober 1997

Telefoonnummer
020 549 85 06

Uw kenmerk

Uw brief van

Telefax direct
020 549 85 30

NIA TNO B.V.
Bezoekadres
De Boelelaan 30

Postbus 75665
1070 AR Amsterdam

T 020 549 86 11
F 020 646 23 10

Betreft: Onderzoek naar de ervaringen met de second opinion-regeling

Geachte (naam geadresseerde),

Onlangs hebben wij met u een telefoongesprek gehad over de ervaringen bij uw dienst met de second opinion-regeling bij de UVI's en de eventuele interne regeling die uw dienst heeft voor het geval de bedrijfsarts en een werknemer het niet eens zijn over het al of niet weer aan het werk kunnen. U gaf toen tevens aan dat wij u nog voor een vervolginterview mochten benaderen waarin uitgebreider op dit onderwerp zou kunnen worden ingegaan. Hiervoor alvast onze hartelijke dank.

Dit vervolginterview - dat bij circa veertig van alle gecertificeerde arbodiensten zal worden gehouden - zal in de komende weken worden uitgevoerd en via deze brief willen wij u graag vooraf over het doel hiervan nader informeren.

Waarom dit onderzoek?

NIA TNO verricht momenteel een onderzoek voor het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) naar de gang van zaken in de praktijk wanneer er tussen een werkgever en een werknemer respectievelijk een bedrijfsarts en een werknemer, een verschil van mening is over het wel of niet in staat zijn om te kunnen werken. Wanneer ontstaat zo'n meningsverschil, hoe wordt zo'n probleem in de praktijk opgelost en wat zijn de praktijkervaringen wanneer er eventueel een 'derde' wordt ingeschakeld voor een zogenoemde second opinion, een tweede oordeel? Speciale aandacht gaat daarbij uit naar de mogelijkheid voor werkgevers en werknemers om in zo'n geval een second opinion aan te vragen bij de UVI. In de bijlage bij deze brief hebben wij de inhoud van deze regeling nog wat nader toegelicht. In hoeverre wordt op deze

Postbank 75 27 838
Rabobank 39 38 92 999

Kamer van Koophandel
Amsterdam 33283654



regeling een beroep gedaan, wat zijn eventuele knelpunten en hoe zouden die volgens de betrokken partijen moeten worden opgelost?

Het onderzoek is vorig jaar gestart met een eerste inventarisatie bij de UVI's bij wie een second opinion kon worden aangevraagd (het GAK, het GUO, Cadans en het SFB). Dit jaar wordt het vervolgd met een onderzoek onder werknemers, werkgevers en arbodiensten. Tevens zullen de UVI's nog voor een tweede keer worden benaderd voor een terugblik op 1997.

Wat houdt het interview in?

Binnenkort zal een medewerker van NIA TNO (Marjo Bouman, Marieke de Feyter of ondergetekende) contact met u opnemen voor een telefonisch interview van circa dertig minuten. Indien het u op dat moment niet schikt, dan wordt er een afspraak gemaakt voor een tijdstip waarop het u beter uitkomt.

In het interview willen we de volgende onderwerpen met u doornemen.

- a. De ervaringen bij uw dienst met meningsverschillen over het moment van werkhervatting van een werknemer.
(Hoe vaak komt het voor, in welk soort verzuimsituaties met name en hoe worden dergelijke meningsverschillen bij uw dienst in de regel opgelost?)
- b. De ervaringen bij uw dienst met de second opinion-regeling bij de UVI's.
(Wanneer wordt er op deze regeling een beroep gedaan, hoe vaak heeft uw dienst er tot nu toe mee te maken gehad en wat zijn de ervaringen hiermee?)
- c. De ervaringen bij uw dienst met een eventuele eigen, interne regeling voor een tweede oordeel.
(Waarom heeft uw dienst een interne regeling opgesteld, wat houdt de regeling concreet in, wanneer wordt er gebruik van gemaakt en hoe vaak wordt er daarna nog een second opinion aangevraagd bij de UVI?)
- d. Mening over de second opinion-regeling bij de UVI's.
(Wat vindt uw dienst de voordelen en wat de eventuele nadelen van deze regeling, wat zijn eventuele knelpunten en hoe zouden die volgens uw dienst kunnen worden opgelost?)

De gegevens die u verstrekt zullen strikt vertrouwelijk worden behandeld en voor niemand buiten het onderzoeksteam toegankelijk zijn. Ook in publicaties over dit onderzoek zullen de namen van de diensten die aan het onderzoek medewerking hebben verleend niet worden genoemd.

Naar verwachting zal het rapport over dit onderzoek begin volgend jaar verschijnen. Deze rapportage zal naar iedereen die aan het onderzoek heeft meegewerkt worden teruggekoppeld.



Mocht u vooraf nog vragen hebben over het onderzoek dan kunt u vanzelfsprekend altijd even telefonisch contact met ons opnemen (020 - 5498611 en vragen naar Renée van Amstel).

Wij danken u bij voorbaat voor uw medewerking en wensen u alvast een prettig en interessant gesprek toe.

Met vriendelijke groet,
NIA TNO

mevr. drs. R.J. van Amstel
(projectleider van dit onderzoek)