

Wat is eigenlijk het verschil tussen een vangnet- en een maatwerkregeling?

Het contract met onze arbodienst loopt binnenkort af en ik wil daarom kijken of de dienstverlening nog aansluit bij onze behoefte. Ik hoorde dat je kunt kiezen voor een vangnet- of een maatwerkregeling. Wat is precies het verschil tussen die regelingen en waar moet ik op letten als ik wil overstappen op een maatwerkregeling?

Volgens de Arbowet moet u zich als werkgever door deskundigen laten ondersteunen bij uw arbo- en verzuimbeleid. U kunt daarbij kiezen tussen een vangnet- en maatwerkregeling. Bij de vangnetregeling huurt u een gecertificeerde arbodienst in die u alle werkzaamheden uit handen neemt. U voldoet dan zonder grote inspanning aan de verplichtingen uit de Arbowet. De kosten zijn in dat geval vaak wel hoger omdat u bijvoorbeeld ook de administratieve werkzaamheden uitbesteedt. Bij de maatwerkregeling bepaalt u zelf hoe en door wie de deskundige bijstand wordt verleend.

Bedrijfsarts

U heeft in ieder geval een bedrijfsarts nodig voor verzuimbegeleiding, arbeidsgezondheidskundig onderzoek en aanstellingskeuringen. Ook moet u de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) laten toetsen door een gecertificeerde arbodeskundige. Dit kan gebeuren door één van de volgende deskundigen: bedrijfsarts, arbeidshygiënist, veiligheidskundige of arbeids- en organisatiedeskundige. Zo nodig kunt u zich laten bijstaan door andere deskundigen zoals een psycholoog, ergonoom of bedrijfsmaatschappelijk werker.

U heeft bij de invulling van de maatwerkregeling een grote vrijheid. Het is wel belangrijk om vooraf te controleren of er in de cao of met de ondernemingsraad afspraken zijn gemaakt over dit onderwerp. Hierin kan bijvoorbeeld staan dat u zich moet aansluiten bij een arbodienst.

Regie

Als u kiest voor de maatwerkregeling kiest u voor een 'doe-het-zelfbeleid'. De regie over het arbo- en verzuimbeleid komt dan vanuit uw eigen organisatie en onderlinge afstemming tussen de verschillende partijen is niet vanzelfsprekend. Dit kan zeker bij

moeilijke verzuimdossiers veel werk opleveren en de vraag is of uw organisatie de kennis, motivatie en tijd heeft om zo'n proces te stroomlijnen.

Risico's

Een actuele RI&E is noodzakelijk om alle risicogebieden – en dus de benodigde deskundigheid – in kaart te brengen. Zorg ervoor dat u een goed overzicht heeft van alle actuele risico's en de deskundigen waarmee u samenwerkt. Zo ziet u eenvoudig of u alle gevraagde deskundigheid in huis heeft. Maak met de deskundigen altijd goede afspraken over het waarborgen van de privacy en de continuïteit van de dossieropbouw als het gaat om werknemers die langdurig verzuimen. Zorg voor een vast aanspreekpunt binnen uw organisatie en voorkom daarmee dat uw werknemers de weg kwijtraken in het woud van externe deskundigen. Om draagvlak te creëren in uw organisatie doet u er verstandig aan om uw werknemers te informeren over de keuzes die u maakt op het gebied van arbo- en verzuimbeleid.

Overeenstemming

Voor het invoeren van een maatwerkregeling is schriftelijke overeenstemming met de OR nodig. Als u het samen niet eens wordt, moet u kiezen voor de vangnetregeling. Zorg dat u uw keuze voor een maatwerkregeling goed onderbouwt en betrek de OR in een vroegtijdig stadium bij het proces. Een belangrijk punt voor de OR is of er door de invoering van een maatwerkregeling een beter arbobeleid gevoerd wordt of dat het alleen maar gaat om het terugbrengen van de kosten van het arbo- en verzuimbeleid.

Deze vraag is voorgelegd aan Simon Troost van organisatieadviesbureau AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl

Voor meer vragen en antwoorden zie rendement.nl/hr/vraag-en-antwoord



HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/hr

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/hr/abonneren

