

Een andere arbodienst?

Mogelijk heeft u al sinds jaar en dag dezelfde arbodienstverlener met wie u het contract steeds stilzwijgend of zonder wijzigingen verlengt. Maar tijdens de samenwerking kunt u zich afvragen of het contract nog wel bij uw organisatie past. Dat is het moment om het contract en de deskundige bijstand in uw organisatie aan een kritische blik te onderwerpen.

1 Analyse

Start met een analyse waarin u terugkijkt op de afgelopen periode. Wat zijn de ervaringen van uw werknemers, medezeggenschap en leidinggevenden met de huidige arbodienstverlener en hoe heeft het verzuim zich ontwikkeld? Past het contract nog bij uw visie op arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie en de omvang van de organisatie? En niet te vergeten: waren er veel personeelsswisselingen (van de bedrijfsartsen) bij de dienstverlener?

2 Pro forma

Leidt uw analyse tot twijfel over het contract, dan kunt u dit vaak uit voorzorg 'pro forma' opzeggen. Hiermee geeft u het signaal af dat u uw opties heroverweegt en zo bent u in ieder geval op tijd met opzeggen. Hierna kunt u rustig nadenken over wat u precies wilt. Besluit u toch verder te gaan met de huidige arbodienst, dan kunt u de opzegging weer intrekken.

3 Behoeftes

Wilt u bepalen of u door wilt met de arbodienst, dan moet u uw behoeftes vaststellen. Bestudeer hiervoor uw

actuele risico-inventarisatie en -evaluatie. Bevat die risico's waarbij u hulp nodig heeft en zijn er verplichte medische keuringen? Kiest u voor een preventief of reactief arbobeleid? Wilt u de verzuimbegeleiding in eigen beheer houden of (deels) uitbesteden? Bepaal op basis hiervan of u kiest voor de maatwerk- of vangnetregeling. Bij vangnet kiest u voor een gecertificeerde arbodienst met alle diensten 'onder één dak'. Bij maatwerk is alleen de bedrijfsarts verplicht en kunt u andere deskundigen inschakelen voor taken die u niet met interne deskundigen – zoals de preventiemedewerkers – kunt opvangen.

4 Samenwerking

Voor de gewenste samenwerking met een dienstverlener moet u ook aan diverse andere zaken denken, zoals rapportages die u wilt ontvangen, de verschillende overlegmomenten, mogelijkheden tot bezoek van de bedrijfsarts aan huis en of de dienstverlener landelijke dekking aanbiedt. Vergeet verder de garanties met betrekking tot privacy en de onafhankelijkheid van de dienstverlener niet.

5 Contractvorm

Denk daarnaast na over de contractvorm. Kiest u voor duidelijkheid vooraf, greep houden op de verrichtingen of het realiseren van doelstellingen? Een all-incontract geeft vooraf inzicht in de kosten, maar bevat geen financiële prikkels voor prestaties: alles is toch al betaald. De dienstverlener kan dan uit winstoogmerk minimaal handelen. Een contract op

basis van verrichtingen stimuleert dat u kritisch moet kijken naar de noodzaak van activiteiten, maar het kost u meer werk en er is geen kostengrens waardoor de kosten bij hoog verzuim onbeheersbaar kunnen worden. Als u resultaatgerichte afspraken maakt, is het voor alle partijen aantrekkelijk om deze te realiseren. Een voorbeeld is een korting bij het overschrijden van een afgesproken verzuimpercentage.

6 Selectie

Stel op basis van uw overwegingen een eisenlijst op. Hierna kunt u een voorselectie maken van potentiële kandidaten. Degene die het meest overeenkomen met uw wensen kunt u uitnodigen voor een presentatie en eventueel vervolgesprek. Betrek hierbij ook de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, want u moet overeenstemming hebben over de keuze voor de maatwerk- of vangnetregeling. Ook geldt het instemmingsrecht bij de keuze voor de arbodienstverlener en het contract.

7 Informeren

Tot slot moet u werknemers informeren over de nieuwe dienstverlener en de afspraken die u heeft gemaakt. Ze horen te weten wie de bedrijfsarts is en hoe ze met hem in contact kunnen komen. Leg dit ook vast in interne documenten. (Langdurig) zieke werknemers verdienen hierbij extra aandacht. Zij hebben immers veel contact gehad met de vorige partij.

Simon Troost, organisatieadviseur bij Adviceselect, info@adviceselect.nl

CHECKLIST

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/hrblad

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/hrblad

