

Maatwerk versus vangnet in arbodienstverlening

Bij het aangaan van de samenwerking met een arbodienstverlener is er de keuze tussen 2 type basiscontracten, namelijk de vangnetregeling en de maatwerkregeling.

Om ervoor te zorgen dat u als organisatie daarbij de passende keuze maakt en op de hoogte bent wat dit voor uw als organisatie betekent, willen we u graag informeren over deze 2 regelingen en de verschillen hierin.

Het grote verschil tussen de maatwerkregeling en de vangnetregeling is met wie je samenwerkt. Bij de maatwerkregeling, de naam zegt het al, kies je voor maatwerk binnen je samenwerkingspartners. Dit betekent dat je mét toestemming van je ondernemingsraad zelf besluit bij welke arbodienstverleners je de verschillende activiteiten rondom preventie en verzuimbegeleiding neerlegt. Dit hoeft dus niet bij één partij en het hoeft ook niet per se een gecertificeerde arbodienst te zijn.

Bij de vangnetregeling kies je ervoor om al deze diensten onder te brengen bij 1 partij; een gecertificeerde arbodienst.

Veel grote organisaties maken vaak de keuze voor een maatwerkregeling. Dit betekent dus dat de werkgever zegt dat de organisatie zelf mensen in dienst heeft die voldoende deskundig zijn.

Je mag als organisatie een maatwerkregeling afnemen als de organisatie beschikt over een medezeggenschapsraad (OR, MR of PVT). Heeft de organisatie dit niet dan valt men automatisch in de zogenaamde vangnet regelgeving (een contract met een gecertificeerde arbodienst).

In het kader van de Arbowet is dat minimaal: één gecertificeerde Arbo-kerndeskundige (Hogere veiligheidskundige, Arbeidshygiënist, bedrijfsarts en/of Arbeids- & organisatiedeskundige). Bij maatwerk huur je als het ware in wat je niet in huis hebt, in de praktijk zal dat vaak de bedrijfsarts zijn.

Bij de maatwerkregeling geldt dat de medezeggenschap overeenstemmingsrecht heeft, bij een vangnetregeling heeft men instemmingsrecht. Overeenstemmingsrecht gaat verder dan instemming, want het betekent dat de werkgever geen beroepsmogelijkheid heeft. Bij een negatief antwoord van de OR mag de bestuurder zijn voorgenomen besluit dus onder geen enkele omstandigheid doorvoeren.

Bij het afsluiten van een vangnetregeling neem je als organisatie dus alle vijf de kerntaken af bij de arbodienst. We zien vaak dat organisaties “eigen regie” verwarren met een maatwerkregeling. Het eigen regie model ligt behoorlijk onder vuur na de uitspraken van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Zowel in de maatwerkregeling als de vangnetregeling kan men maatwerk leveren en kunnen de leidinggevende en de medewerker samen de re-integratie vormgeven.

Als werkgever moet je dus veel regelen en goede afspraken maken om een maatwerkregeling af te sluiten en te borgen dat je ook voldoet aan de gestelde richtlijnen en eisen. Uiteraard denken we bij Dokter Jones graag met u mee om hier op de juiste wijze aan invulling te kunnen geven.

In de onderstaande checklijst is hiervan een opsomming gemaakt.

Actie	Maatwerk	Vangnet
Kerntaken arbowet Werkgevers zijn wettelijk verplicht om zich door deskundigen te laten bijstaan voor vijf kerntaken. 1. bijstand bij verzuimbegeleiding; 2. toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en daarover adviseren; 3. uitvoeren van arbeidsgezondheidskundig onderzoek; 4. het uitvoeren van aanstellingskeuringen (indien van toepassing); 5. bieden van de mogelijkheid voor de werknemer om de bedrijfsarts te consulteren.	Als werkgever moet je procedures opstellen voor het uitvoeren de kerntaken uit de arbowet.	De arbodienst heeft de procedures voor deze kerntaken opgenomen in zijn kwaliteitsmanagementsysteem.
Kerndeskundigen In de Arbowet zijn vier gecertificeerde kerndeskundigen benoemd, te weten: bedrijfsarts, arbeidshygiënist, hoger veiligheidskundige en arbeids- en organisatiedeskundige. Voor de ziekteverzuimbegeleiding, de uitvoering van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek en aanstellingskeuringen moet een bedrijfsarts worden ingeschakeld.	De werkgever moet contracten afsluiten met de arbo-kerndeskundigen. De werkgever moet zorgen dat er minimaal eenmaal per jaar overleg is tussen de arbo-kerndeskundigen.	De arbodienst heeft contracten met de arbo-kerndeskundigen geregeld. De arbodienst zorgt dat er minimaal tweemaal per jaar overleg is tussen de arbo-kerndeskundigen.
Kwaliteit De kwaliteit van de bedrijfsarts dient gewaarborgd te zijn.	De werkgever dient ervoor te zorgen dat er goed zicht is op de kwaliteit van de bedrijfsarts en de dossiers.	De Arbodienst heeft kwaliteitsmanagementsysteem waarin dit geborgd is. DNV checkt periodiek de kwaliteit en onafhankelijkheid van de professionals en dienstverlening.
Klachtbehandeling Er dient een adequate klachtenregeling te zijn voor medewerkers.	De werkgever dient ervoor te zorgen dat er een interne en een externe onafhankelijke klachtenregeling is.	De Arbodienst heeft een interne en een externe onafhankelijke klachtenregeling is.
Second opinion Een werknemer heeft het recht heeft om een andere bedrijfsarts te raadplegen indien hij twijfelt aan het advies van de bedrijfsarts. Hij of zij vraagt een second opinion aan bij een bedrijfsarts van een andere arbodienst.	De werkgever dient ervoor te zorgen dat er een second opinion regeling is.	De arbodienst zorgt voor een second opinion regeling.
Overleg met de medezeggenschap Het is belangrijk dat de bedrijfsarts betrokken is bij het bedrijfsbeleid voor gezond en veilig werken. Daarom moet de bedrijfsarts overleg kunnen voeren met de OR, Personeelsvertegenwoordiging of betrokken medewerkers en met de preventiemedewerker.	De werkgever dient ervoor te zorgen dat er periodiek overleg is tussen de bedrijfsarts en de medezeggenschap. De werkgever dient ervoor te zorgen dat er periodiek overleg is tussen de bedrijfsarts en de preventiemedewerker(s)	Arbodienst regelt en initieert het overleg tussen de bedrijfsarts en de medezeggenschap. De arbodienst regelt en initieert het overleg is tussen de bedrijfsarts en de preventiemedewerker(s)

Actie	Maatwerk	Vangnet
Medische gegevens De informatiestroom tussen arbodienst/bedrijfsarts en werkgevers/verzekeraars over individuele werknemers en over groepen werkenden, is gebonden aan strikte eisen. Wat wel en niet mag is vastgelegd in wet- en regelgeving en wordt verduidelijkt in richtlijnen en protocollen ⁵ en de Beleidsregels zieke werknemer van de Autoriteit Persoonsgegevens (april 2016).	De werkgever dient ervoor te zorgen dat de informatiebeveiliging op orde is. Dit betekent dat de werkgever moet controleren of de deskundigen voldoen aan de NEN 7510. Dit kan middels een audit. Grote aandacht dient hierbij uit te gaan naar de verzuimapplicatie van de bedrijfsarts en de gegevensuitwisseling.	Arbodienst regelt de informatiebeveiliging en voldoet aan de NEN 7510 en wordt daarop periodiek geauditeerd door DNV (audit speelt alleen bij gecertificeerde arbodiensten).
Spreekkamers Belangrijk aspect bij verzuimbegeleiding zijn de spreekkamers en dan met name de privacy.	De werkgever dient ervoor te zorgen dat de spreekkamers voldoen aan de privacyeisen. Dit kan middels een audit.	Arbodienst regelt de kwaliteit van de spreekkamers en wordt daarop periodiek geauditeerd door DNV.
Kalibratie Belangrijk aspect is kalibratie van middelen zoals bloedrukmeters en meetapparatuur bij arbeidshygiënische metingen.	De werkgever dient ervoor te zorgen dat de apparatuur die gebruikt wordt door de professionals gekalibreerd wordt. Dit kan middels een audit.	Arbodienst regelt dat de apparatuur gekalibreerd wordt en wordt daarop periodiek geauditeerd door DNV.
Wet- en regelgeving Wet- en regelgeving dient periodiek bijgehouden te worden. Voorbeelden zijn de NVAB en STEQR richtlijnen en de arbowet.	De werkgever dient ervoor te zorgen dat wet- en regelgeving gemonitord word en dat de dienstverlening hierop aangepast wordt.	De arbodienst dient ervoor te zorgen dat wet- en regelgeving gemonitord word en dat de dienstverlening hierop aangepast wordt.

Conclusie:

Maatwerk is goed mogelijk mits er een OR aanwezig is en hiermee instemt. Tevens vraagt maatwerk om behoorlijk wat interne deskundigheid, tijdsbesteding en coördinatie. Zaken die allemaal ook bij 1 partij, een gecertificeerde arbodienst, ingekocht kunnen worden.