

Een andere arbodienst?

U heeft al jaren dezelfde arbodienstverlener en het contract wordt steeds stilzwijgend of zonder aanpassingen verlengd. Maar uw organisatie is sterk in ontwikkeling en u vraagt zich af: past het contract nog wel bij de huidige organisatie. Dat is het moment om het contract maar ook uw visie op de organisatie van de deskundige bijstand in de organisatie aan een kritische blik te onderwerpen.

1 Evalueer

Kijk eens terug op de afgelopen periode. Hoe zijn de ervaringen met de huidige dienstverlener en hoe heeft het verzuim zich ontwikkeld? Wat zijn de ervaringen van de medewerkers, medezeggenschap en de leidinggevenden? 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 personeelwisselingen (vooral bedrijfsarts) bij de dienstverlener.

Mocht deze analyse reden zijn voor twijfel, kunt u het contract uit voorzorg pro forma opzeggen. Het is een signaal dat u heroverweegt en bent altijd 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 eenvoudig weer intrekken.

2 Pakket

Begin met het bestuderen van uw actuele RI&E. Staan hier risico's in waar u zelf geen kennis van heeft en zijn er verplichte medische keuringen? Kiest u voor een preventief beleid of alleen reactief bij ziekte? Wilt u verzuimbegeleiding volledig in eigen beheer of dit ook (deels) uitbesteden? Bepaal op basis van deze analyse of u kiest voor maatwerk of vangnet. Bij vangnet kiest u voor een gecertificeerde arbodienst met alle diensten "onder een dak". Bij maatwerk is alleen de bedrijfsarts verplicht en eventueel aanvullende deskundigen voor taken die u niet met interne deskundigen, zoals de preventiemedewerkers, kunt organiseren. Besteed ook aandacht aan rapportages die u wilt hebben, de verschillende overlegmomenten, bezoek van de bedrijfsarts aan huis en wel of geen landelijke dekking. En vergeet vooral de garanties met betrekking tot privacy en de onafhankelijkheid van de dienstverlener niet. **Let op: voor 1 juli 2018 moet het contract voldoen aan de eisen van de gewijzigde arbowet (basiscontract)**

3 Soort contract

De contractvorm hangt af of u kiest voor duidelijkheid vooraf, greep houden op de te verrichten activiteiten of het realiseren van bepaalde doelstellingen. Een all-in contract geeft vooraf inzicht in de kosten. Maar er wordt niet afgerekend op prestaties: alles is toch al betaald. En de dienstverlener kan uit winst oogmerk kiezen voor minimaal handelen. Bij verrichtingenbasis stimuleert u intern het kritisch kijken naar de noodzaak van de uitgevoerde activiteiten. Maar het is meer werk en de kosten kunnen bij hoog verzuim onbeheersbaar worden. Als u resultaatgerichte afspraken maakt is het voor alle partijen aantrekkelijk om deze, onder druk van financiële prikkels te realiseren. Voorbeeld is korting bij het overschrijden van een afgesproken verzuimpercentage of termijn van klachtenafhandeling.

4 Selectie

Maak op basis van alle verzamelde informatie een programma van eisen. Dit zorgt voor een gestructureerde aanpak en maakt een goed vergelijk mogelijk. Maak een voorselectie van mogelijke kandidaten en zet deze op een shortlist. Kies er voor de overzichtelijkheid maar een paar uit en nodig ze uit voor een prestatie. Vraag goed door op de thema's uit het programma van eisen.

5 De medezeggenschap

De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging hebben een belangrijke rol. Vergeet ze daarom niet vroegtijdig te betrekken. U moet (mits niet in de cao geregeld) overeenstemming hebben over de keuze voor de maatwerk of vangnet regeling. Ook hebben ze instemmingsrecht met de keuze voor de arbodienstverlener en de inhoud van het contract en eventueel aangepast verzuimprotocol.

6 Informeren

Vergeet niet de medewerkers te informeren over uw keuze voor een nieuwe dienstverlener. Ze horen te weten wie de bedrijfsarts is en hoe ze in contact kunnen komen. Vertel ook welke praktische afspraken gemaakt zijn en pas alle interne documenten (b.v. personeelshandboek) aan. Als het verzuimprotocol is aangepast bespreek dit bijvoorbeeld op het werkoverleg. Regel introductiegesprekken met de bedrijfsarts voor medewerkers die al (langdurig) ziek zijn. Ze hebben een band met de “oude” en kunnen in de weerstand gaan als de overdracht niet zorgvuldig gebeurt.