

# Kies in 8 stappen een arbodienstverlener

Bent u werkgever, of lid van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en wilt u de kans op een succesvolle samenwerking met een arbodienstverlener vergroten?

Deze acht stappen helpen u daarbij.

1. Stel een selectiecommissie samen



2. Stel een programma van eisen op



3. Selecteer kandidaten



4. Voer selectiegesprekken



5. Maak een keuze



6. Stel het contract op



7. Informeer het personeel



8. Evalueer de samenwerking

## STAP 1

### Stel een selectiecommissie samen

De selectiecommissie adviseert de werkgever en begeleidt hem bij de keuze. Belangrijk om te weten is dat de werkgever instemming nodig heeft van de OR (ondernemingsraad) of PVT (personeelsvertegenwoordiging) als hij personeelsregelingen wil instellen of veranderen. Dit geldt ook voor de keuze van een arbodienstverlener en de inhoud van het contract.

- 💡 Neem een vertegenwoordiger van OR of PVT op in de commissie en maak duidelijke afspraken over de rol van de commissie. Ook in een klein bedrijf is betrokkenheid van een of enkele werknemers van belang.

## STAP 2

### Stel een programma van eisen op

Hoe duidelijker de eisen, hoe groter de kans op succes. De werkgever is soms wettelijk verplicht om een deskundige in te schakelen:

- een arbodeskundige bij de toetsing van de Risicoinventarisatie en -evaluatie (RI&E);
  - een bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding, preventief medisch onderzoek (PMO), Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek (PAGO) en aanstellingskeuring.
- De eisen bepalen mede of gekozen wordt voor vangnet- óf maatwerkregeling. Bij een zogenoemde 'maatwerkregeling' bepaalt de werkgever zelf hoe en met wie hij de preventie en begeleiding van het ziekteverzuim regelt. Bij een 'vangnetregeling' schakelt de werkgever een gecertificeerde arbodienst in. Bij een maatwerkregeling moet er schriftelijk overeenstemming zijn met de OR of PVT (tenzij hierover afspraken zijn gemaakt in de cao).

- 💡 Wat staat er in een programma van eisen?
  - \* De visie en doelen ten aanzien van preventie en verzuim.
  - \* De ondersteuning waar u behoefte aan hebt (alleen bij de wettelijk verplichte taken of ook bij andere activiteiten?).
  - \* Of de bedrijfsarts spreekuur in het bedrijf moet gaan houden.
  - \* Wat voor soort contract u wilt sluiten en voor hoe lang het geldt.
  - \* Vraag aan uw eigen preventiemedewerker wat hij kan en of hij een opleiding nodig heeft.
  - \* Beschrijf vervolgens de ervaring, visie, tarieven, organisatie, werkwijze, bereikbaarheid, zorgvuldigheid, klantgerichtheid en transparantie die u verwacht van de arbodienstverlener.

## STAP 5

### Maak een keuze

De selectiecommissie adviseert, de werkgever beslist. Realiseer u dat het vaak gaat om een langjarig contract. Een goede klik met de arbodienstverlener en vooral ook met de bedrijfsarts is daarom belangrijk.

- 💡 Hebt u een gecertificeerde arbodienst gekozen? Vraag een kennismakingsgesprek aan met de bedrijfsarts(en). Vraag de bedrijfsartsen om referenties.

## STAP 6

### Stel het contract op

De werkgever is verplicht de OR of PVT om instemming te vragen met de keuze van de arbodienstverlener en de inhoud van het contract. Veel contracten bieden de mogelijkheid van maatwerk. De contractvorm, de tarieven en de omvang van het ziekteverzuim bepalen de vaste en/of variabele kosten per werknemer per jaar.

- 💡 \* Voorkomen is beter dan genezen. Neem ook preventieve maatregelen op in het contract.
- \* Leg in het contract vast dat de privacy-regelgeving wordt nageleefd, en hoe dat gebeurt.

## STAP 3

### Selecteer kandidaten

Stel een 'shortlist' van arbodienstverleners samen, op basis van het programma van eisen en het aanbod van arbodienstverleners. De verschillen tussen arbodiensten zijn groot. U kunt bijvoorbeeld letten op het werkgebied (landelijk of regionaal), het aantal vestigingen, de dienstverlening, de specialisatie naar sectoren of bedrijfs-grootte, de visie op preventie- en verzuimbeleid, en of de bedrijfsarts op maatwerkbasis ingehuurd kan worden.

- 💡 \* Bij een vangnetregeling kunt u kiezen uit tachtig gecertificeerde arbodiensten. Een overzicht vindt u op [www.sbca.nl](http://www.sbca.nl).
- \* Bij een maatwerkregeling kunt u kiezen uit honderden zelfstandige bedrijfsartsen. Een overzicht vindt u op [www.bedrijfsartsen.net](http://www.bedrijfsartsen.net).
- \* Vraag referenties op bij collegabedrijven.

## STAP 4

### Voer selectiegesprekken

Beperk het aantal kandidaten om tot een effectieve keuze te komen. Het is handig om kandidaten uit te nodigen om een presentatie te komen houden. U kunt dan vragen stellen aan de hand van uw programma van eisen.

- 💡 \* Vraag door op de onderwerpen uit het programma van eisen. Dat maakt kiezen makkelijker.
- \* Hebt u bij stap 3 gekozen voor een gecertificeerde arbodienst? Spreek dan af dat de selectiecommissie adviseert in de keuze voor een vaste bedrijfsarts.

## STAP 7

### Informeel het personeel

Nadat OR of PVT hebben ingestemd, kunt u de medewerkers informeren over de nieuwe arbodienstverlener. Zij moeten immers weten wie de bedrijfsarts is en waar ze hem of haar kunnen vinden. Vertel ook welke praktische afspraken er zijn gemaakt, zoals de werkwijze.

- 💡 Vraag de bedrijfsarts zich op het bedrijf te komen presenteren.

## STAP 8

### Evalueer de samenwerking

Spreek met de arbodienstverlener af dat u periodiek samen evalueert. Dat kan bijvoorbeeld jaarlijks.

- 💡 Aanknopingspunten voor het evaluatiegesprek:
  - \* Worden de afspraken uit het contract nagekomen?
  - \* Past de dienstverlening nog bij het actuele programma van eisen?
  - \* Zijn er klachten?
  - \* Wat zijn actuele aandachtspunten in preventie- en verzuimbeleid?
  - \* Hoe wordt de geheimhouding van de medische informatie gewaarborgd?

‘Het gaat om **deskundigheid, betrokkenheid en persoonlijk contact**’

**Els ten Cate, HR manager bij GE Industrial Solutions (Odink & Koenderink) in Haaksbergen**

‘Als je zorgt voor **duidelijke vragen** en daarop doorvraagt, dan krijg je de arbodienst die bij je past’

**Joyce Beerens, senior HR officer bij Goss Contiweb in Boxmeer**

‘Een arbodienst moet **duidelijk zijn in de aanpak**, en die aanpak moet passen bij de wensen van onze organisatie’

**Roy Ramdin, voorzitter ondernemingsraad CNV Vakcentrale**

‘**Persoonlijke aandacht** voor ons bedrijf en onze mensen is absoluut de succesfactor’

**Chris de Wilde, HR officer bij Sulzer Turbo Services in Lomm**

‘Een arbodienst moet passen bij de **cultuur van de organisatie**’

**Robin Vroon, medewerker HR bij Duijvelaar Pompen in Alphen aan den Rijn**