

22 eigen arbodiensten: véél te weinig

ZELF DOEN IS DE UITZONDERING, UITBESTEDEN DE NORM.
MAAR WAAROM EIGENLIJK?

Alle LISZ-kennispapers

- Verzuimpreventie: waarom we helemaal op de verkeerde weg zijn
- Grote vraag naar casemanagement mag nooit reden zijn voor kwaliteitsconcessies
- Preventie is dringend toe aan meer ambitie
- Verzuim, het Eigen Regie Model en de rol van de leidinggevende
- Schaarste bedrijfsartsen: geen hinderpaal, maar argument voor nieuw verzuimmodel
- Het Eigen Regie Model past écht niet meer in deze tijd
- 22 eigen arbodiensten: véél te weinig
- Casemanager in taakdelegatie: in ieders belang



Een keer vrijblijvend kennismaken?

Scan de QR-code en vul het online contactformulier in.
We nemen zo spoedig mogelijk contact met je op.



Grip door ontwikkeling

Opleidingen | Analyse & advies

22 eigen arbodiensten: véél te weinig

Outsourcing heeft in ons land een enorme vlucht genomen. Interieurverzorging, de kantine, het wagenpark... voor allerlei niet-kernprocessen leggen organisaties het beheer bij derden. Ook bij verzuimmanagement is dit de norm. Maar is dat eigenlijk wel zo verstandig? In de praktijk geven werkgevers bij een van hun grootste kostenrisico's hun portemonnee én alle grip uit handen.

Soms zegt één cijfer alles over een markt. In dit geval is dat het cijfer 22. Dit is het totaal waar u op uitkomt als u alle organisaties in Nederland met een eigen arbodienst bij elkaar optelt. Zet hier nu eens de 8.782 grote en 59.944 middelgrote werkgevers tegenover die onze economie volgens de laatste UWV-cijfers rijk is. Het mag duidelijk zijn dat we het op de markt voor arbodienstverlening over een verwaarloosbare minderheid hebben. Zelf doen is de uitzondering, uitbesteden de norm.

Organisaties geven hun portemonnee uit handen

Dat mag je opmerkelijk noemen in een sociaal stelsel dat grote risico's en verantwoordelijkheid bij de werkgever legt. Terwijl in ons land met verzuim grotere financiële belangen zijn gemoeid dan waar ook ter wereld, geven organisaties in feite hun portemonnee uit handen. En dit gebeurt beslist niet omdat de wetgever het zo verlangt. Want die vraagt werkgevers juist om de arbozorg bij voorkeur zélf te organiseren (maatwerkregeling, artikel 14 Arbowet). De optie van bijstand door een arbodienst (artikel 14a) heet niet voor niets 'vangnetregeling'. Toch kiezen vrijwel alle werkgevers voor deze wettelijke noodoplossing. Alsof zelf organiseren onmogelijk of ondenkbaar is.

Het is tijd voor een herbezinning

Er is alle reden om deze aanpak te heroverwegen. En dan het liefst binnen een bredere herbezinning op inzetbaarheid. Deze verdient in de meeste bedrijven en instellingen een hogere positie op het prioriteiten-

lijstje. De krappe arbeidsmarkt vergrijsst snel en zet toenemende druk op de productiviteit en employability van werknemers. Tegelijkertijd dreigt complexe regelgeving, met name op het gebied van de privacy, de (vaak verborgen) kosten van ziekte en arbeidsongeschiktheid onbeheersbaar te maken. Werkgevers zijn dringend toe aan een nieuwe totaalvisie op preventie, verzuimoplossing en re-integratie. Met als sleutelvraag: hoe organiseren we dat? Want een paar voorbeelden maken duidelijk dat de oplossingen die werkgevers nu hanteren, op allerlei wettelijke en organisatorische belemmeringen stuiten.

Voorbeeld 1: interventies

Het tijdig inzetten van passende interventies is een van de beste manieren om verzuim te beperken en arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Het punt bij uitstek om als werkgever actief op te sturen, zou je denken. De realiteit is heel anders: organisaties zijn hier overgeleverd aan het oordeel van hun dienstverleners. De privacyregels verbieden dat de werkgever zelf inzage krijgt in behandelingen die de bedrijfsarts aanbeveelt.

Voorbeeld 2: verzuimnota's

Facturen zonder inhoudelijke controle betalen is in vrijwel elke organisatie ondenkbaar. Tót het om verzuimnota's gaat. Want daar speelt hetzelfde probleem als bij de interventies waar ze uit voorkomen. Bij gebrek aan mogelijkheden om nota's binnen de privacyregels in te zien betalen veel werkgevers blindelings. En dat terwijl het bij grotere organisaties om enorme bedragen gaat. De som ervan overtreft vaak de vaste kosten van het contract met de arbodienstverlener.

Voorbeeld 3: data en inzichten

Metten is weten. De moderne techniek maakt steeds betere data-analyses mogelijk en levert steeds waardevollere inzichten op. Ook bij verzuim. Maar wie verzuimmanagement buiten de deur legt, maakt zich op het gebied van data en inzichten volledig afhankelijk van anderen. In de praktijk zijn vrijwel alle werkgevers voor deze essentiële bouwsteen van hun preventie- en verzuimaanpak aangewezen op derden. Met alle kwetsbaarheid van dien. En wie is eigenlijk de 'eigenaar' van die data?

Voorbeeld 4: casemanagement bij ziekte

Een taak waarbij veel werkgevers wél kiezen voor de doe-het-zelf optie, zouden ze juist beter kunnen uitbesteden aan specialisten. Volgens het in brede kring aangehangen 'eigen regie model' beleggen veel organisaties het casemanagement bij ziekte bij de leidinggevende of HR. Meestal krijgt de direct leidinggevende deze taak toebedeeld. Maar die mist de expertise voor dit specialistische werk. Bovendien binden de privacyregels hem zo'n beetje beide handen op de rug. Het nettoresultaat is een groot risico op privacyboetes en een nog veel groter gebrek aan effectief casemanagement. Plus een gemiste kans om de leidinggevende de veel positievere rol van caremanager te geven.

De oplossingen liggen voor het grijpen

Het mag duidelijk zijn: op dit moment geven werkgevers hun portemonnee én alle grip uit handen. Als u zich afvraagt of het ook anders kan, hoeft u niet ver te zoeken. Ooit kende ons land een hele reeks bedrijfsverenigingen voor verzuimmanagement. En op dit moment zijn er die 22 eigen arbodiensten. Deze laatste zijn een prima optie voor grote werkgevers die graag eigen grip en regie als uitgangspunt nemen. Kleinere organisaties kunnen een voorbeeld nemen aan de vroegere bedrijfsverenigingen en samen optrekken om het gewenste volume te realiseren. In de volgende delen van deze artikelenreeks staan we uitvoeriger stil bij het hoe en wat. Voor nu volstaat een nuchtere conclusie: 22 eigen arbodiensten in Nederland, dat is toch wel érg weinig.