

# De maatwerkregeling en de vangnetregeling in de Arbowet; wat is het verschil?



**30-08-2024 | In de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) zijn er verschillende regelingen beschikbaar om de werkgever te ondersteunen bij het opstellen en uitvoeren van een effectief arbobeleid. Twee belangrijke regelingen zijn de maatwerkregeling en de vangnetregeling. In dit artikel worden de verschillen tussen deze regelingen toegelicht.**

## Wat houdt de maatwerkregeling in?

Artikel 14 van de Arbowet<sup>1</sup> bevat de bepalingen met betrekking tot de maatwerkregeling. De maatwerkregeling biedt de werkgever de flexibiliteit en autonomie om een eigen arbobeleid in te richten, dat is afgestemd op de specifieke bedrijfsvoering, risico's en behoefte van de organisatie. Zo biedt de maatwerkregeling de mogelijkheid om af te wijken van het verplichte gebruik van een gecertificeerde arbodienst. Er zijn echter wel een aantal voorwaarden waar een onderneming aan moet voldoen om af te kunnen zien van een aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst.

Een vereiste in de maatwerkregeling is dat het arbobeleid in overleg met de werknemers is ontwikkeld. Het uitgangspunt van deze regeling is namelijk dat werkgevers en werknemers samen afspraken maken over de invulling van de arbeidsomstandigheden binnen de organisatie. Heeft de onderneming een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PV)? Dan kan de OR of PV gevraagd worden om mee te werken en/of in te stemmen met de inhoud van het beleid, zodat het breed wordt gedragen binnen de organisatie.

Verder geeft de maatwerkregeling de werkgever de vrijheid om zelf te bepalen hoe hij/zij wil voldoen aan de wettelijke verplichtingen voor arbeidsomstandigheden. Er moet aangetoond worden dat de maatregelen die worden genomen effectief zijn. Dit houdt in dat men moet kunnen aantonen dat het beleid de gezondheid en veiligheid van de werknemers voldoende beschermt. Het is dan ook aan te raden om de, met de werknemers gemaakte, afspraken en maatregelen van het arbobeleid goed te documenteren. Deze documentatie dient als bewijs van naleving en kan worden gebruikt bij eventuele controles door de Inspectie SZW (Sociale Zaken en Werkgelegenheid).

Hoewel de maatwerkregeling de werkgever meer vrijheid biedt, moet de organisatie nog steeds gebruikmaken van de expertise van een onafhankelijke gecertificeerde bedrijfsarts en/of arbodeskundige. Dit is om te zorgen dat de arbeidsomstandigheden binnen de wettelijke kaders blijven en de juiste deskundigheid wordt ingezet.

## Wat houdt de vangnetregeling in?

De vangnetregeling is een standaardregeling waarbij de werkgever verplicht is gebruik te maken van een gecertificeerde arbodienst voor het arbobeleid. Deze regeling biedt minder ruimte voor maatwerk, omdat de arbodienst verantwoordelijk is voor de uitvoering van de wettelijke taken.

---

<sup>1</sup> Zie voor de volledige tekst van artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet de [website](#) van Rijksoverheid.

## Voor- en nadelen van beide regelingen

Hieronder staan voor zowel de maatwerkregeling als de vangnetregeling de voor- en nadelen opgesomd.

### Voordelen van de maatwerkregeling

- Autonomie en flexibiliteit: De vrijheid om het arbobeleid af te stemmen op de specifieke behoeften, omstandigheden en risico's van de organisatie.
- Betrokkenheid: De maatwerkregeling bevordert de betrokkenheid van werknemers, doordat zij actief deelnemen aan het vormgeven van het arbobeleid. Verhoogde betrokkenheid van werknemers leidt tot effectievere oplossingen.
- Kostenefficiëntie: Het inschakelen van een zelfstandige bedrijfsarts en/of arbodeskundige kan kostenefficiënter zijn dan een contract met een grote arbodienst. Vooral als de organisatie specifieke eisen heeft of minder vaak gebruik maakt van de diensten van een arbodienst.
- Innovatie: Er is ruimte voor innovatieve oplossingen die passen bij de cultuur en doelstellingen van de organisatie.

### Nadelen van de maatwerkregeling

- Complexiteit: Het opstellen van een maatwerkregeling kan complex zijn, vooral voor een kleinere organisatie zonder eigen arbodeskundigen.
- Verantwoordelijkheid: Als werkgever heeft men in de maatwerkregeling meer verantwoordelijkheid voor de naleving van de wetgeving. Daarbij draagt de organisatie zelf de verantwoordelijkheid om aan te tonen dat de maatregelen effectief zijn. Een goede documentatie is dus belangrijk.

### Voordelen van de vangnetregeling

- Eenvoud: Minder tijd kwijt aan het ontwikkelen van een eigen arbobeleid omdat de onderneming via de arbodienst beschikking heeft tot een standaard arbobeleid.
- Deskundigheid: De arbodienst zorgt voor de uitvoering van de wettelijke taken, waardoor de organisatie verzekerd is van professionele ondersteuning.
- Compliance: De arbodienst helpt te voldoen aan de wettelijke verplichtingen.

### Nadelen van de vangnetregeling

- Minder autonomie en flexibiliteit: Er is minder ruimte voor maatwerk en innovatieve oplossingen die passen bij de specifieke behoeften van de organisatie. De onderneming is afhankelijk van de inzet en expertise van de arbodienst.
- Minder betrokkenheid: Werknemers hebben veel minder invloed op de ontwikkeling en de invulling van het arbobeleid. Dit kan het vertrouwen en de acceptatie van het beleid beïnvloeden. Betrokkenheid bij het proces kan leiden tot een grotere acceptatie van de maatregelen en de naleving ervan, omdat werknemers het gevoel hebben dat hun input waardevol is en dat het beleid in hun belang is voor een gezonde en veilige werkomgeving.
- Hogere kosten: Bij het afsluiten van een contract met een arbodienst zijn de tarieven voor ondersteuning, begeleiding en inzet van hun bedrijfsartsen en arbodeskundigen vaak hoger dan wanneer men afspraken maakt met zelfstandige professionals.
- Lagere reactiesnelheid: De ervaring leert dat met name grotere arbodiensten verder afstaan van de werkvloer. Dit komt de snelheid van handelen niet ten goede.

## Overwegingen bij uw keuze voor de maatwerkregeling of de vangnetregeling

De keuze tussen een maatwerkregeling en een vangnetregeling is een belangrijke strategische beslissing voor de werkgever. Beide regelingen bieden verschillende voordelen en uitdagingen die moeten worden afgestemd op de specifieke risico's, behoeften en mogelijkheden van de organisatie.

Het is dan ook essentieel dat de werkgever de voor- en nadelen van beide regelingen zorgvuldig afweegt en in overleg met de werknemers een weloverwogen keuze maakt. Het kiezen van de juiste regeling draagt bij aan een veilige en gezonde werkomgeving, wat uiteindelijk de productiviteit en tevredenheid van de werknemers ten goede komt.

## Advies & ondersteuning

Heeft u vragen over het opstellen of uitvoeren van een Arbobeleid in zowel de maatwerkregeling als de vangnetregeling? Neem dan contact op met Marlou Werkmeester, HR Adviseur Arbo & verzuim.



**HRM Works4U**  
**Marlou Werkmeester**  
Bergenboulevard 62  
3825 AA Amersfoort

KVK: 71169059  
Tel: 06-36181225  
E-mail: [info@hrmworks4u.nl](mailto:info@hrmworks4u.nl)  
Website: [www.hrmworks4u.nl](http://www.hrmworks4u.nl)