

Deelconvenant Arbo- en verzuimbeleid
psychische belasting (werkdruk)
Hoger Onderwijs
en
Wetenschappelijk Onderzoek
(HOO)

Den Haag, 28 november 2000

DEELCONVENANT ARBO- en VERZUIMBELEID PSYCHISCHE BELASTING (WERKDRUK) HOGER ONDERWIJS EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK

Ondergetekenden,

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer drs. J.F. Hoogervorst,
hierna te noemen de staatssecretaris,

en

de werkgevers- en werknemersorganisaties in het hoger onderwijs en onderzoek,
hierna te noemen de organisaties

verder te noemen: partijen,

Overwegende dat,

- door partijen en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen op 12 oktober 1999 de Arbo-intentieverklaring Onderwijs en Wetenschappen gesloten is om - vanwege het in de sector onderwijs en wetenschappen een verhoudingsgewijs groot aantal werknemers dat is blootgesteld aan het arbeidsrisico psychische belasting (werkdruk) - te komen tot het afsluiten van het Arboconvenant Onderwijs en Wetenschappen als bedoeld in de nota "Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999-2002)";
- het belang van de reductie van het verzuim als gevolg van werkgerelateerde psychische belasting (werkdruk) vanuit de optiek van goed werkgeverschap wordt onderkend;
- de reductie van verzuim ook in het licht van financiële gevolgen voor de instellingen (Wet Pamba) van belang is;
- een adequate verzuimregistratie ten grondslag moet liggen aan het ontwikkelen van een adequaat beleid voor preventie, verzuimbegeleiding en vroegtijdige reïntegratie;
- de Sectorraad Onderwijs en Wetenschappen (SOW) en het Lisv met ingang van 1 maart 2000 voor de duur van een jaar een door USZO uit te voeren poortwachter-pilot voor de gehele sector Onderwijs en Wetenschappen in gang hebben gezet terzake waarvan door de staatssecretaris en die sectorraad op 22 mei 2000 het deelconvenant "pilot poortwachter" is gesloten, waarop de maatregelen in het onderhavige deelconvenant mede een vervolg vormen;
- maatregelen – willen zij effectief zijn – zowel gericht moeten zijn op preventie van ziekteverzuim als op reïntegratie van (langdurig) zieken;
- dit deelconvenant zal worden geïntegreerd in het bovengenoemde Arboconvenant Onderwijs en Wetenschappen;

komen het volgende overeen:

ALGEMEEN

Definities

Artikel 1

1. Instelling: Instellingen voor hoger onderwijs, als bedoeld in de bijlage bij de WHW, Stb.2000,11 onder a,b,c,f, g, en instellingen lid van de Werkgeversvereniging Onderzoek Instellingen te weten NWO, KNAW, NIDI en KB;
2. Werkgever: een werkgever als bedoeld in art. 1, lid 1 en 2, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
3. Werknemer: een werknemer als bedoeld in art. 1, lid 1 en 2, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
4. Subsectoren: het hoger beroepsonderwijs, het wetenschappelijk onderwijs en de onderzoek-instellingen;
5. Branchebegeleidingscommissie: de op grond van de Arbo-intentieverklaring Onderwijs en Wetenschappen ingestelde commissie die de uitvoering van het genoemd convenant begeleidt. De samenstelling, de taken en de bevoegdheden van deze commissie zijn opgenomen in bijlage 1 bij dit deelconvenant;
6. Paritaire stuurgroep: een door werkgevers en werknemers in te stellen stuurgroep die de uitvoering van de projecten in dit deelconvenant begeleidt en aanstuurt.
7. Projectplan: beschrijving van een project in het kader van dit deelconvenant, dat als bijlage bij dit convenant is gevoegd en hiervan onlosmakelijk onderdeel uitmaakt;
8. Nulmeting: Voor de HBO-instellingen wordt voor de nulmeting gebruik gemaakt van het “onderzoek naar beleefde werkdruk bij hogescholen”, Falke & Verbaan Augustus 2000. Voor de universiteiten en de onderzoekinstellingen wordt voor 1 augustus 2001 een nulmeting gehouden. De CAO-partijen bij de universiteiten en onderzoekinstellingen bepalen, binnen de randvoorwaarden van representativiteit en herhaalbaarheid, hoe aan de nulmeting inhoud wordt gegeven, waarbij ook gebruik kan worden gemaakt van beschikbare metingen van beleefde werkdruk.
9. Stand der techniek: de door het Servicepunt ontwikkelde expertise over werkdruk, die wordt vastgelegd in een werkboek.

Kwantitatieve doelstelling

Artikel 2

1. Partijen stellen zich ten doel de risicopopulatie met betrekking tot het arbeidsrisico psychische belasting (werkdruk) uiterlijk op 1 december 2004 met een percentage van ten minste 10 procent terug te brengen. Uitgangspunt is de nulmeting. Het reductiepercentage dient te worden bereikt door de beleefde werkdruk voor werknemers in alle functiegroepen en voor elke contractomvang evenredig terug te dringen, waarbij prioriteit wordt gegeven aan die groepen werknemers waarvoor in de nulmeting beleefde werkdruk een aanzienlijk hogere dan gemiddelde werkdruk is geregistreerd.
2. Partijen stellen zich ten doel om het ziekteverzuim voor 1 december 2004 te reduceren met 10 procent ten opzichte van het verzuimpercentage in 2002;
3. Partijen stellen zich op basis van huidige inzichten ten doel voor 1 december 2004 tenminste 250 langdurig zieke werknemers (langer dan 13 weken ziek) geheel of gedeeltelijk te reïntegreren bij de eigen of een andere werkgever. Op basis van de verzuimcijfers over 2002 zullen partijen overleggen of de dan beschikbare cijfers aanleiding geven dit aantal neerwaarts of opwaarts bij te stellen;
4. Om de in de leden 1, 2 en 3 genoemde reductiepercentages en aantallen te bereiken, is een reeks van maatregelen overeengekomen, zoals genoemd in artikel 3 tot en met 7. Ten dele betreft dit maatregelen die door de organisaties op sectoraal niveau worden ingevoerd. Voor een ander deel van de maatregelen berust de verantwoordelijkheid voor invoering bij de instellingen; partijen zullen de invoering hiervan met kracht nastreven. Een nadere toelichting op de uitvoering wordt gegeven in de projectplannen.

MAATREGELEN

Servicepunt HOO

Artikel 3

1. Ten behoeve van kennisontwikkeling, instrumentontwikkeling en voorlichting op het terrein van arbeidsomstandigheden met bijzondere aandacht voor het arbeidsrisico werkdruk, richten organisaties een Servicepunt in. Dit Servicepunt zal worden ondergebracht bij de Sectorraad Onderwijs en Wetenschappen. Organisaties zullen de activiteiten van het Servicepunt aansturen en begeleiden middels de paritaire stuurgroep.
2. Zo spoedig mogelijk na ondertekening van het convenant, doch uiterlijk op 1 maart 2001 wordt het Servicepunt ingericht, zoals beschreven in het projectplan Servicepunt.
3. Het Servicepunt coördineert de activiteiten voortvloeiende uit de onder artikel 4 tot en met 7 te noemen projecten. Waar nodig en desgevraagd brengt het Servicepunt haar inhoudelijke deskundigheid in. Het Servicepunt zal ten minste zorgdragen voor:
 - het gericht geven van voorlichting ter bevordering van de bewustwording van werkgevers en werknemers van de risico's, verbonden aan blootstelling aan het arbeidsrisico psychische belasting, en over de mogelijkheden om deze risico's te beperken;

- het gericht geven van voorlichting aan de (personeelsgeledingen van de) medezeggenschapsorganen;
- het bevorderen van uitvoering van de convenantbepalingen door uitgave van een werkboek voor implementatie van de afspraken op instellingsniveau, waarbij ook specifiek aandacht wordt besteed aan de rol van de (personeelsgeledingen van de) medezeggenschapsorganen;
- het ontwikkelen van een instrument (het Service Level Agreement), waarmee instellingen de kwaliteit van de samenwerking met hun arbodienst kunnen toetsen;
- het jaarlijks laten uitvoeren van monitoringonderzoek ter bewaking van de voortgang van de implementatie van de convenantsbepalingen;
- het faciliteren van ondersteuning door deskundige diensten op instellingsniveau, met name op het terrein van preventie, ziekteverzuimbegeleiding en reïntegratie ten gevolge van psychische belasting.

Verzuimregistratie

Artikel 4

1. Om gericht beleid te ontwikkelen voor verzuimpreventie, verzuimbegeleiding en vroegtijdige reïntegratie is een adequate verzuimregistratie essentieel. Partijen stellen zich ten doel de kwaliteit van de verzuimregistratie te optimaliseren;
2. Conform het projectplan Registratie ziekteverzuim bevorderen partijen dat de instellingen voor 1 januari 2002 een protocol over de registratie van het ziekteverzuim opstellen en implementeren;
3. In aansluiting op het genoemde in lid 2 bevorderen partijen dat alle instellingen vanaf 1 januari 2002 volgens geharmoniseerde ziekteverzuimdefinities rapporteren over hun ziekteverzuim;
4. Partijen dragen zorg voor een geaggregeerde verzuimrapportage op subsectorniveau, waarvoor de onder lid 3 genoemde rapportages van de instellingen uitgangspunt vormen.

Verzuimbeleid

Artikel 5

1. De toegevoegde waarde van een goede verzuimregistratie vertaalt zich in een gericht verzuimbeleid. Partijen bevorderen hiertoe dat de instellingen voor 1 juli 2002 een verzuimbeleid opstellen en implementeren.
2. De pilots verzuimbeleid, zoals beschreven in het projectplan Pilots verzuimbeleid, hebben tot doel kennis en ervaringen te genereren die ondersteunend zijn bij het formuleren van verzuimbeleid als genoemd onder lid 1.

Reïntegratie

Artikel 6

1. Het project Reïntegratie langdurig zieke werknemers, zoals beschreven in het projectplan Subsidie reïntegratie langdurig zieke werknemers heeft tot doel de reïntegratie van (langdurig) zieken actief te bevorderen door het reïntegratietraject onder specifieke voorwaarden te subsidiëren.
2. Partijen stellen zich ten doel dat voor 1 december 2004 ten minste 500 langdurig zieke werknemers (langer ziek dan 13 weken) een reïntegratietraject krijgen aangeboden.

Plan van aanpak RI&E

Artikel 7

1. Partijen bevorderen dat de instellingen voor 1 juli 2002 als onderdeel van de RI&E een plan van aanpak opstellen met specifieke aandacht voor het verminderen cq beheersen van de werkdruk;
2. Partijen bevorderen dat de instellingen bij het opstellen van het plan van aanpak als bedoeld onder lid 1 de expertise van het Servicepunt actief zullen benutten.

ROL VAN DE ARBEIDSINSPECTIE

Artikel 8

1. De Arbeidsinspectie zal vanaf 1 juli 2002 bij haar inspecties tevens handhaven op aanwezigheid van het plan van aanpak met specifieke aandacht voor werkdruk, als genoemd in artikel 7.
De Arbeidsinspectie neemt daarbij de door het Servicepunt ontwikkelde expertise over werkdruk, welke zal worden vastgelegd in een werkboek, als uitgangspunt voor de beoordeling van de stand van de wetenschap.
2. Het in lid 1 gestelde laat onverlet dat de Arbeidsinspectie in alle gevallen en volgens de daarvoor geldende procedurevoorschriften zal handhaven op bestaande wettelijke verplichtingen en normen en zal reageren op meldingen van klachten of ongevallen.

ROL VAN MEDEZEGGENSCHAP

Artikel 9

1. Conform de Arbeidsomstandighedenwet werken werkgevers en werknemers samen bij de uitvoering van arbeidsomstandighedenbeleid. Het instemmingsrecht van medezeggenschapsorganen op het gebied van arbeidsomstandigheden is expliciet geregeld in de WOR en de WHW.
2. Om de medezeggenschapsorganen in staat te stellen hun rol adequaat in te vullen zullen partijen bevorderen dat zij actief betrokken worden bij de uitvoering van de verschillende maatregelen zoals genoemd in artikel 3 tot en met 7.

OVERIGE BEPALINGEN

Uitvoering en voorlichting

Artikel 10

1. Partijen leggen de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de projecten in handen van de paritaire stuurgroep. Het Servicepunt coördineert en faciliteert de projectuitvoering.
2. Alle instellingen en werknemers(organisaties) zullen worden bereikt met een brede voorlichtingscampagne omtrent noodzaak en mogelijkheden van verzuimpreventie, ziekteverzuimbegeleiding en reïntegratie en de rechten en plichten van werknemers en werkgevers terzake. Over de vormgeving van deze campagne vindt nader overleg plaats tussen partijen.
3. De staatssecretaris doet zo spoedig mogelijk na ondertekening van dit convenant hiervan mededeling in de Staatscourant.
4. De partijen bevorderen dat werkgevers en werknemers in de instellingen zo spoedig mogelijk na ondertekening van dit deelconvenant hierover worden geïnformeerd door middel van publicaties in hun periodieken.
5. De partijen bevorderen dat werkgevers en werknemers in de subsectoren hoger beroeps- onderwijs, wetenschappelijk onderwijs en onderzoekinstellingen gedurende de looptijd van het convenant adequaat worden geïnformeerd over onderwerpen aangaande het convenant.

Overleg en evaluatie

Artikel 11

1. De op grond van de Arbo-intentieverklaring Onderwijs en Wetenschappen ingestelde branchebegeleidingscommissie (BBC) zal de uitvoering van het deelconvenant op afstand begeleiden;
2. Ten behoeve van de directe aansturing van de afzonderlijke projecten in het deelconvenant is de paritaire stuurgroep ingesteld;
3. Gedurende de looptijd van het deelconvenant vergadert de BBC ten minste tweemaal per jaar met vertegenwoordigers van de paritaire stuurgroep over de voortgang van de convenantbepalingen, en verder zo vaak als door een der leden van de BBC of van de paritaire stuurgroep nodig wordt geacht.
4. Partijen zullen de uitvoering en werking van dit convenant binnen twee maanden na afloop van de looptijd evalueren. De branchebegeleidingscommissie bepaalt de wijze waarop deze evaluatie zal worden uitgevoerd. De resultaten van deze evaluatie worden neergelegd in een verslag.

Financiering

Artikel 12

1. De staatssecretaris stelt voor de projecten voor voorlichting, monitoring en evaluatie een bedrag van maximaal f 5 miljoen ter beschikking. Financiering vindt plaats binnen het kader van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden (Stcrt. 1999, 187) door middel van subsidiëring tot een maximum van 50% van de totale werkelijke kosten.
2. De totale financiering van de projecten in het kader van dit convenant is vastgelegd in het financieringsplan dat als bijlage bij dit convenant is gevoegd en hiervan onlosmakelijk onderdeel uitmaakt.
3. De partijen zullen ervoor zorgdragen dat de Sectorraad Onderwijs en Wetenschappen als

subsidie-aanvrager van de in dit deelconvenant opgenomen projecten en de voorlichting zal optreden.

Wijziging of voortijdige beëindiging

Artikel 13

1. Indien:
 - a. de verplichtingen uit het deelconvenant niet worden nagekomen;
 - b. er zich onvoorziene omstandigheden voordoen die van dien aard zijn dat het deelconvenant redelijkerwijs niet kan worden voortgezet;treden partijen met elkaar in overleg over (de noodzaak van) nakoming en wijziging van dit deelconvenant.
2. Dit overleg vangt aan binnen vier weken nadat een partij, op basis van lid 1, aan de andere partijen schriftelijk de wens daartoe heeft medegedeeld. Indien het overleg niet binnen zes weken tot overeenstemming leidt, kan elke partij het deelconvenant schriftelijk opzeggen.

Inwerkingtreding en looptijd

Artikel 14

1. Dit convenant treedt in werking onmiddellijk na ondertekening door alle convenantpartijen en eindigt op 1 december 2004.
2. De paritaire stuurgroep zal uiterlijk 2 maanden na de evaluatie in overleg treden over een vervolg op dit convenant.

**De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,**

drs. J.F. Hoogervorst

Namens CCOOP,

J.S. Duijnhouwer

Namens ACOP,

J. Tichelaar

drs. P. Wiechmann

Namens de CMHF,

mr. A.L.J. Janssen

Namens WVOI,

dr. P. van 't Klooster

Namens HBO-raad

drs. A.B. de Graaf (secretaris)

prof.dr. F. Leijnse (voorzitter)

Namens VSNU

prof. dr. H.O. Voorma

Plaats: Den Haag

Datum: 28 november 2000

Relevante passages uit de Arbo-intentieverklaring Onderwijs en Wetenschappen

Branchebegeleidingscommissie

Artikel 2

De BBC zal bestaan uit vijf leden die door partijen gezamenlijk worden aangewezen, een lid aangewezen vanuit het werkgeversdeel van het SOW-bestuur, een lid vanuit het werknemersdeel van dat bestuur, twee leden aangewezen door de staatssecretaris en de voorzitter.

De BBC zal worden ondersteund door een medewerker van OCW, een medewerker van het SOW/ SBO-bureau en een secretaris.

Partijen zullen naar behoefte beslissen of, en zo ja, wanneer, in welke vorm en omvang en met welke bevoegdheden, er subsectorale werkgroepen van de BBC zullen worden gevormd.

Partijen beslissen bij welke taken en bevoegdheden van de BBC de inzet van externe deskundigen noodzakelijk is en voor wiens rekening die komt.

Artikel 3

Tot de taken en bevoegdheden van de BBC zullen behoren:

- a. de advisering over inhoud en opzet van het onderzoek naar de stand der techniek en de nulmeting betreffende specifieke risicogroepen, zoals nader is omschreven in de artikelen 4 en 6;
- b. het doen van een voorstel voor een kwantitatieve taakstelling en termijnstelling van het convenant, zoals nader is omschreven in artikel 5;
- c. het doen van voorstellen voor haalbare afspraken omtrent de toepassing van normen en/of maatregelen op basis van de uitkomst van het onderzoek naar de stand der techniek en specifieke risicogroepen;
- d. het opstellen van een plan van aanpak voor de uitvoering van het convenant, waarin ten minste de volgende doelactiviteiten zijn uitgewerkt:
 - het organiseren van voorlichting;
 - periodieke monitoring van de implementatie van het convenant;
 - het uitvoeren van een tussen- en eindmeting;
 - het ontwikkelen van een structurele arbo-voorziening in de (sub-)sector(-en);
 - Het ontwikkelen van (sub-)sectorspecifieke RI&E('n); en waarin overigens doelactiviteiten gerelateerd aan specifieke knelpunten op het gebied van psychische werkdruk in de (onderscheiden sub-)sector(-en) kunnen worden opgenomen, zoals bijv.:
 - * het ontwikkelen van op psychische werkdruk gericht analyse-, implementatie- en beheers-instrumentarium, inclusief onderzoek naar de voorwaarden voor implementatie;
 - * het laten doen van een onderzoek naar de ontwikkeling van een meetinstrument van psychische werkdruk;
 - * het laten geven van gerichte scholing aan een of meer nader vast te stellen groepen;
 - * het ontwikkelen van voorbeeldprojecten;
 - * het ontwikkelen van een praktisch handboek voor de implementatie van de convenantsafspraken op instellingsniveau;
- e. het doen van voorstellen met betrekking tot de verdeling van de benodigde middelen voor

de uitvoering van de doelactiviteiten, zoals nader is omschreven in artikel 7;

Projectplan Servicepunt

Algemeen

Partijen stellen vast dat beleid gericht op verzuimpreventie en verbetering van arbeidsomstandigheden bij zal dragen aan het verminderen van de door werknemers ervaren werkdruk. In dit kader zullen partijen bijdragen aan de ontwikkeling van een Servicepunt ten behoeve van kennis- en instrumentontwikkeling, innovatie en voorlichting op het terrein van arbeidsomstandigheden met bijzondere aandacht voor het arbeidsrisico werkdruk.

Het implementatieplan voor het Servicepunt zal zo spoedig mogelijk na ondertekening van het convenant, doch uiterlijk per 1 februari 2001 worden opgesteld. Het Servicepunt zal uiterlijk per 1 maart 2001 operationeel zijn en wordt ondergebracht bij de Sectorraad Onderwijs en Wetenschappen. Het Servicepunt zal voor haar activiteiten worden aangestuurd en begeleid door een paritaire stuurgroep.

Doelstelling

Het Servicepunt heeft als doelstelling de uitwerking en implementatie van convenantafspraken te realiseren. Hiertoe zal het Servicepunt kennis- en instrumentontwikkeling en voorlichtingsactiviteiten op het terrein van arbeidsomstandigheden met bijzondere aandacht voor het arbeidsrisico werkdruk initiëren en coördineren. Doelstelling van partijen is bij afloop van het convenant het Servicepunt als structurele voorziening in de sector HOO te verankeren.

Taken

Het Servicepunt zal de navolgende taken coördineren/uitvoeren:

- Voorlichting: met effectieve voorlichting kan een belangrijke bijdrage aan de daadwerkelijke implementatie van convenantafspraken worden geleverd. De voorlichting zal zich zowel moeten richten op werkgevers als werknemers (vertegenwoordigers). Onderwerpen welke specifiek met voorlichting onder de aandacht van de instellingen zullen worden gebracht zijn:
 - Werkdruk
 - Verzuimbeleid
 - kosten Pemba
 - RSI
 - Wet REA
- Verzuimregistratie: de kwaliteit van verzuimregistratie zal worden geoptimaliseerd. Het projectplan verzuimregistratie is daarvan een uitwerking. Er zal een helpdeskfunctie worden ingericht voor de kwaliteitsverbetering van de verzuimregistratie. Deze helpdeskfunctie zal worden ondergebracht bij het Servicepunt. De helpdeskfunctie zal instrumenteel ondersteund worden door het (uit)bouwen van een website met veel voor komende vragen en problemen.
- Pilots Verzuimbeleid: om de toegevoegde waarde van verzuimbeleid in de sector tastbaar te maken zullen twee type pilots worden uitgevoerd. De pilot verzuimanalyse (5 instellingen) heeft tot doel inzichtelijk te maken welke toegevoegde waarde een goede verzuimregistratie en –analyse heeft voor het opsporen van patronen en oorzaken van ziektever-

zuim in een instelling. Daarnaast zal de pilot duidelijk maken hoe op basis van deze analyse een plan van aanpak kan worden gemaakt om het verzuim terug te dringen.

De Pilot implementatie verzuimbeleid (3 instellingen) heeft tot doel best-practices te ontwikkelen welke instellingen kunnen gebruiken bij het opstellen van het verzuimbeleid.

- Training: verzuimbegeleiding als onderdeel van de managementverantwoordelijkheid vereist specifieke vaardigheden. Het Servicepunt zal een training laten ontwikkelen, danwel op de sector of subsectoren laten aanpassen, die in het bijzonder aandacht geeft aan het signaleren van te hoge werk-druk en/of dreigend verzuim, het communiceren met medewerkers in relatie tot verzuim en de rol van de leidinggevende bij een proces van reïntegratie. De training zal enkele malen per jaar worden aangeboden. Deelname geschiedt op basis van open inschrijving. Het Servicepunt zal zorgdragen voor de initiatie en coördinatie van de trainingsdagen.
- Service Level Agreement (SLA): er zal een instrument ontwikkeld worden om de samenwerking van instellingen met Arbo-diensten binnen een kwaliteitskader te brengen. Dit SLA zal aan de instellingen ter beschikking worden gesteld via het Servicepunt.
- Kennis- en instrumentontwikkeling: het Servicepunt zal op de sector HO gerichte expertise ontwikkelen op het terrein van arbeidsomstandigheden met daarbij specifieke aandacht voor het arbeidsrisico werkdruk. Hiertoe zullen onder meer de verschillende nulmetingen van de subsectoren als uitgangspunt dienen.
- Ontsluiten van (ontwikkelde) kennis en instrumenten: het Servicepunt zal de ontwikkelde kennis en instrumenten actief onder de aandacht brengen bij de werkgevers en werknemersvertegenwoordigers. Daartoe zal het Servicepunt intensieve contacten onderhouden met sleutelpersonen op het terrein van arbeidsomstandigheden in het veld. Van belang is ook te bevorderen dat de kennis en ervaringen vanuit de dagelijkse praktijk van de instellingen uitgewisseld wordt met het Servicepunt. Om de binnen instellingen en het Servicepunt ontwikkelde kennis en instrumenten effectief en voor de verschillende doelgroepen te ontsluiten zal een website ontwikkeld worden.

Middelen

De kosten van het Servicepunt Arboconvenant HO zijn te onderscheiden naar de kosten voor bemensing van het Servicepunt en het noodzakelijke budget voor het uitvoeren dan wel laten uitvoeren van de verschillende taken. Deze zullen tot 1 december 2004 worden bekostigd uit de convenantgelden.

Projectplan registratie ziekteverzuim

Verzuimregistratieprotocol

De convenantpartijen stimuleren de instellingen om een protocol verzuimregistratie op te stellen en te implementeren. Dit protocol beschrijft de plichten van de medewerkers enerzijds en de instelling anderzijds op het gebied van ziek- en betermelding en de administratie daarvan. Het doel van het protocol is de kwaliteit van de verzuimregistratie te verhogen, door de discipline van ziek- en betermelding en de nauwkeurigheid van registratie te vergroten.

Een dergelijk protocol bevat de volgende elementen:

- a. het ziekmeldmoment, ofwel op welk moment meldt een medewerker zich ziek;
- b. het ziekmeldpunt, ofwel waar (dwz bij wie) meldt een medewerker zich ziek;
- c. het betermeldmoment;
- d. het betermeldpunt;
- e. het administratiepunt, ofwel wie ontvangt de ziek- en betermeldingen en voert deze in, in het registratiesysteem. Dit dient één functionaris te zijn, die ook een vervanger heeft;
- f. de frequentie waarmee meldingen worden doorgegeven aan het administratiepunt (bij voorkeur dagelijks);
- g. eventueel de doorgifte van de meldingen aan de arbodienst;
- h. eventueel de momenten waarop de instelling (dat wil zeggen de direct leidinggevende, de personeelsfunctionaris (of een ander) contact zoekt met de zieke medewerker.

Verzuimregistratie

De convenantpartijen bevorderen dat instellingen een eenduidige verzuimregistratie voeren. Hiertoe zullen partijen een werkdocument opstellen met de te hanteren definities voor verzuim. De kengetallen die het Ministerie van OCW vereist, dienen hierbij als uitgangspunt. Daarnaast zullen deze definities:

- aansluiten bij de nationale normen die op dit punt zijn ontwikkeld;
- zo veel mogelijk aansluiten bij de bestaande praktijken binnen instellingen op het gebied van verzuimregistratie;
- onderverdelingen in verzuimgegevens (categorieën) maken die van belang zijn voor de instelling zelf bij het opstellen en uitvoeren van verzuimbeleid;
- leiden tot onderling vergelijkbare gegevens op subsector niveau.

Voorlichting

Om de implementatie van bovenstaande voornemens te bevorderen, stellen partijen de volgende maatregelen voor:

1. Voor 1 december 2001 zullen de koepels van werkgevers een werkconferentie organiseren, waar een modelprotocol kan worden gepresenteerd, alsmede het werkdocument over definities bij verzuimregistratie.
2. Vanaf de datum van de werkconferentie zal twee jaar lang een helpdesk bestaan, voor vragen van instellingen betreffende de definities, hun toepassingen en de toepassing in relatie tot de software waarin het verzuim wordt geregistreerd. De helpdesk wordt ondergebracht in het servicepunt.

Verzuimanalyse

De werkgeverskoepels zullen hun instellingen stimuleren verzuimgegevens aan te leveren, door instellingen die gegevens aanleveren, een analyse van hun gegevens te sturen. Deze verzuimanalyse bestaat uit drie gedeeltes:

1. een vergelijking van de gegevens van die instelling met de gegevens van de sector (“bench-marking”);

2. een analyse van de risicogroepen op basis van de verdeling van het verzuim over categorieën;
 3. een analyse van de kosten van het verzuim, op basis van de PEMBA-bepalingen.
- De eerste analyses zouden in 2002 gemaakt kunnen worden, over de cijfers van 2001. Een extern bureau zou de verzuimanalyse uit moeten voeren.

Projectplan pilots verzuimbeleid

A Pilot verzuimanalyse

Het doel van de pilot verzuimanalyse is duidelijk te maken welke toegevoegde waarde een goede verzuimregistratie en -analyse heeft voor het opsporen van patronen en oorzaken van ziekteverzuim in een instelling. Daarnaast zal de pilot duidelijk maken op welke plekken in de organisatie een plan van aanpak in het kader van de RI&E moet aangrijpen om het verzuim terug te dringen. Een extern bureau zal de pilot uitvoeren bij vijf instellingen die zich daarvoor aanmelden bij het servicepunt. Per instelling zal de pilot resulteren in:

- een analyse van de verzuimmelding en -registratie;
- een verzuimscan, die de verzuimpatronen analyseert en de kosten van het verzuim;
- suggesties voor vernieuwing van het verzuimbeleid.

De kosten van het project bestaan uit de kosten van het externe bureau en de kosten die de instelling maakt bij de uitvoering van het project. De kosten van de instelling bestaan grotendeels uit menskracht in de begeleiding van het project. Daarnaast zal het externe bureau kosten maken, die zullen worden gefinancierd uit de subsidiemiddelen die SZW beschikbaar stelt voor de implementatie van dit convenant.

Om de pilot effectief te laten zijn, is het belangrijk dat de kennis uit de pilot beschikbaar komt voor de andere instellingen in het veld. De deelnemende instellingen en het externe bureau dienen de resultaten en ervaringen openbaar te maken. Het servicepunt is verantwoordelijk voor zowel de opdrachtverstrekking als de verspreiding van de kennis die is opgedaan in deze pilot.

B Pilot implementatie verzuimbeleid

In de volgende fase (juli 2001-december 2001) vindt een pilot plaats met drie instellingen, op het gebied van implementatie van verzuimbeleid. Het doel van deze pilot is om best-practices te ontwikkelen zodat instellingen die kunnen gebruiken bij het opstellen van hun plan van aanpak met betrekking tot verzuimbeleid en preventie van werkdruk, in het kader van de RI&E (juli 2002).

Ook dient de pilot duidelijk te maken wat de toegevoegde waarde is van verzuimbeleid voor instellingen in de sector hoger onderwijs en onderzoeksinstellingen. Externe bureaus zullen deze pilot uitvoeren bij drie instellingen die zich daarvoor aanmelden bij het servicepunt. Elementen die in deze pilot aan de orde komen zijn:

- ontwerpen van een bij de instelling passend verzuimbeleid dat is gericht op preventie van werkdruk en hoog en/of frequent verzuim;
- implementatie van dit verzuimbeleid, inclusief het opstellen van een protocol verzuimbegeleiding;
- trainingen van management voor verzuim- en functioneringsgesprekken;
- training van medewerkers voor stresshantering en preventie rsi.

De kosten van het project bestaan uit de kosten van de externe bureaus en de kosten die de instelling maakt bij de begeleiding en uitvoering van het project. Het streven is daarbij dat beide partijen een vergelijkbare inspanning leveren. De instelling zal apart menskracht moeten vrijmaken om verzuimbeleid op te stellen en te implementeren.

Ook de diverse trainingen en functionering-, verzuim- en begeleidingsgesprekken kosten inspanning. De financiering van het externe bureau zal moeten komen uit de middelen die beschikbaar zijn voor de implementatie van dit convenant. Om de pilot effectief te laten zijn, dienen deelnemers de opgedane kennis te ontsluiten voor andere instellingen. De deelnemers aan de pilot en het externe bureau zouden in hun rapportage aandacht moeten besteden aan:

- een evaluatie van de verschillende onderdelen van het geïmplementeerde verzuimbeleid, inclusief het tijdsbeslag van de implementatie van het beleid;
- succes- en faalfactoren van het project;
- kosten en baten van verzuimbeleid

Het servicepunt is verantwoordelijk voor de opdrachtverstrekking aan de externe bureaus. Het servicepunt draagt vervolgens zorg voor de verspreiding van de ontwikkelde best-practices onder alle instellingen voor hoger onderwijs en onderzoek, zodat deze best-practices gebruikt kunnen worden voor het plan van aanpak verzuimbeleid en preventie van werkdruk in de RI&E.

In het licht van de diverse parallelle activiteiten (projectplan verzuimregistratie, pilot verzuim-analyse en pilot implementatie verzuimbeleid) zou het servicepunt een module moeten maken met een overzicht van de resultaten van deze projecten ten behoeve van alle instellingen in de sector HOO. Deze module bundelt niet alleen de best practices, maar biedt ook handvatten voor de instellingen om hun eigen verzuimregistratie en –beleid op te stellen en te implementeren. Met behulp van deze module zouden de instellingen het plan van aanpak in het kader van de RI&E kunnen maken. Daartoe zou de module uiterlijk mei 2002 afgerond moeten zijn.

Projectplan subsidie reïntegratie langdurig zieke werknemers

Doel

Doel van het project reïntegratie is om de reïntegratie van langdurig zieken (langer ziek dan 13 weken) actief te bevorderen door het reïntegratietraject onder specifieke voorwaarden te subsidiëren. Secundair doel van het project is om werkgevers te stimuleren via de subsidieverlening in het kader van reïntegratie een reïntegratietraject (bijv. Time management, stress-preventie cursussen, mediation) op te starten.

Aanleiding

De terugkeer van zieke werknemers in het arbeidsproces verloopt door gebrek aan kennis, gebrek aan coördinatie en onduidelijkheid over de verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgevers, werknemers, de arbodiensten en de uvi USZO niet optimaal, ook niet als wordt voldaan aan alle formele criteria rond het reïntegratieproces. Dit was één van de conclusies van het Verwey Jonker instituut in het rapport 'Kink in de kabel' dat in april 1999 is uitgebracht.

Daarnaast blijkt dat financiering van een reïntegratietraject de reïntegratie in de weg kan staan, omdat REA-gelden en financiering door de ziektekostenverzekeraar niet altijd tot de mogelijkheden behoort of omdat deze gelden pas op een laat moment beschikbaar komen. Om werkgevers in het hoger beroepsonderwijs, wetenschappelijk onderwijs en in de onderzoekinstellingen te faciliteren bij het op gang brengen van de terugkeer van langdurig zieke werknemers, wordt een subsidieregeling opgezet, waardoor op basis van het arbo-advies het reïntegratietraject ten behoeve van een individuele werknemer wordt geacommodeerd. Om te voorkomen dat het reïntegratieproces niet optimaal verloopt, dient de werkgever een casemanager aan te wijzen, alvorens een reïntegratietraject wordt aangevraagd ter subsidiering.

Doelgroep

De instellingen voor hoger beroepsonderwijs, universiteiten en de onderzoekinstellingen, die een reïntegratietraject opstarten voor een individuele werknemer die langer dan 13 weken ziek zijn, komen voor een dergelijke subsidie in aanmerking.

Werkwijze

De werkgever dient een aanvraag voor reïntegratie in bij het Servicepunt, vergezeld van het advies van de arboarts, een offerte van de zorgverlener en de gegevens van de casemanager.

Na toetsing aan de criteria wordt een beslissing afgegeven of de werkgever gebruik kan maken van de reïntegratiesubsidie. De daadwerkelijke vergoeding van de kosten van het traject vindt pas plaats na afronding van de zorgverlening op basis van 50% van de werkelijk gemaakte kosten met een maximum van fl. 3000,-- Reïntegratie kan overigens alleen plaatsvinden op basis van vrijwilligheid van de werkgever en werknemer.

Criteria

De volgende criteria gelden:

- de ziekteperiode moet in principe langer duren dan 13 weken
- de werknemer is bereid om mee te werken
- alleen ziektegevallen (inclusief RSI), waaraan geen strikt somatische oorzaak ten grondslag liggen, komen voor de reïntegratiesubsidie in aanmerking
- de werkgever heeft een casemanager aangewezen.

Kosten

Het subsidietraject reïntegratie heeft een looptijd tot 1 december 2004. Tot die tijd kunnen 500 reïntegratietrajecten gesubsidieerd worden. De gemiddelde kosten per bemiddelingstraject bedragen ongeveer 6000 gulden. In totaal bedragen de kosten 3 miljoen gulden.

Periode

Vanaf 1 augustus 2001 kunnen aanvragen worden ingediend voor de subsidie reïntegratie. De subsidiemogelijkheid blijft beschikbaar gedurende de looptijd van het convenant, of zoveel eerder als het budget is uitgeput.

Subsidieregeling en verdelingscriteria

De paritaire stuurgroep stelt een subsidieregeling met verdelingscriteria op voor de subsectoren hoger beroepsonderwijs, wetenschappelijk onderwijs en onderzoeksinstituten.

Evaluatie

Per kwartaal wordt door het servicepunt een rapportage opgesteld waarin het aantal aanvragen, het aantal toegekende aanvragen en het aantal afgeronde trajecten met het resultaat is opgenomen. Na afloop van het convenant wordt door een externe organisatie een uitgebreide evaluatie uitgevoerd naar het effect van de inzet van de reïntegratiesubsidie.

Begroting deelconvenant HOO

Kosten deelconvenant (in gld)	Kosten 4 jaar	Bijdrage OCW	Bijdrage subsectoral e fondsen	Bijdrage individuele werkgever	Bijdrage SZW
Servicepunt	4.000.000	1.625.000	375.000		2.000.000
Personeel (incl. huisvesting) Deskundigheidsbevordering\ voorlichting Trainingen management Toolkit werkdruk Diffusie kennis & instrumenten Externe ondersteuning SLA					
Verzuimregistratie					
Verzuimbeleid Pilots verzuimscan Pilots verzuimbeleid	2.500.000	1.250.000			1.250.000
Reintegratie 500 langdurig zieken	3.000.000			1.500.000	1.500.000
Monitoring & evaluatie	500.000	250.000			250.000
TOTAAL	10.000.000	3.125.000	375.000	1.500.000	5.000.000