

Arboconvenant zorgverzekeraars inzake RSI, werkdruk en bevordering vroegtijdige reïntegratie 2003-2006

Den Haag, 9 december 2003

Ondergetekenden,
De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer drs. M. Rutte,
hierna te noemen: de overheid,

enerzijds,

en

Zorgverzekeraars Nederland, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H. Wiegel, voorzitter;
FNV Bondgenoten, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer drs. H.T. van der Kolk, voorzitter;
CNV Dienstenbond, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer D. Swagerman, voorzitter;
De Unie, rechtsgeldig vertegenwoordigd door, de heer J.P.H. Teuwen, voorzitter;
hierna te noemen: de sociale partners,

anderzijds,

verder te noemen: partijen,

Overwegende dat,

- goede arbeidsomstandigheden bijdragen aan de vermindering van gezondheidsschade, ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid, alsmede aan een verbetering van de motivatie en productiviteit van werknemers;
- de regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden werkgevers verplicht om zorg te dragen voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers;
- een verhoudingsgewijs groot aantal werknemers in de sector is blootgesteld aan de arbeidsrisico's RSI en werkdruk;
- verdere verbetering van arbeidsomstandigheden en vroegtijdige reïntegratie van zieke werknemers via maatwerk op bedrijfstakniveau en in individuele bedrijven tot stand moet komen;
- maatregelen zo dicht mogelijk bij de bron het meest effectief zijn;
- het toenmalige kabinet Kok II in

het regeerakkoord voor de periode 1998-2002 extra geld beschikbaar heeft gesteld voor convenanten die leiden tot:

- i. een reductie van het aantal werknemers dat is blootgesteld aan de arbeidsrisico's tillen, geluid, RSI, werkdruk, kwarts, OPS en allergenen;
- ii. een brede toepassing van maatregelen die zo dicht mogelijk bij de bron worden aangewend;
- iii. reductie van het ziekteverzuim en de wao-instroom;

- in hoofdstuk I artikel 5 van de CAO voor de Zorgverzekeraars de intentie is geuit om in de sector Zorgverzekeraars tot een arboconvenant te komen;
- Zorgverzekeraars Nederland mede namens werkgevers als genoemd in artikel 1, lid 1 heeft ingestemd met dit Arboconvenant en bijbehorend Plan van Aanpak;
- de partijen op 4 december 2001 met de toenmalige Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een Intentieverklaring Arbeidsomstandigheden Zorgverzekeraars hebben gesloten om te komen tot een Arboconvenant Zorgverzekeraars;

Komen het volgende overeen:

Definities

Artikel 1

1. *werkgever*: een werkgever als bedoeld in hoofdstuk 2, artikel 1a van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Zorgverzekeraars 2002-2003. Het gaat hierbij op dit moment om:

- Agis Groep,
- Amicon Zorgverzekeraar,
- Azivo,
- CZ Actief in Zorg,
- Zorgverzekeraar DSW,
- De Friesland Zorgverzekeraar,
- Geové Zorgverzekeraar,
- OZ Zorgverzekeringen,
- Salland Verzekeringen,
- Zorgverzekeraar Trias,
- Univé Verzekeringen,
- Zorgverzekeraar VGZ,

– Zorgverzekeraar Zorg en Zekerheid.

Gezamenlijk wordt in dit Arboconvenant naar deze zorgverzekeraars verwezen met 'de zorgverzekeraars';

2. *werknemer*: een werknemer als bedoeld in hoofdstuk 2, artikel 1b van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Zorgverzekeraars 2002-2003. Het gaat hierbij op dit moment om 12.800 werknemers;

3. *arboconvenant*: tripartiete overeenkomst op bedrijfstakniveau tussen werkgevers-vertegenwoordigers, werknemersvertegenwoordigers en de overheid over het verminderen van arbeidsrisico's en het terugdringen van het ziekteverzuim in een sector;

4. *branchebegeleidingscommissie (BBC)*: een commissie ten behoeve van de totstandkoming, aansturing en begeleiding van het Arboconvenant Zorgverzekeraars, bestaande uit vertegenwoordigers van de ondertekende partijen;

5. *Plan van Aanpak (PvA)*: een omschrijving van de aard en de omvang van het totaal aan voorgenomen activiteiten en een raming van de hiermee samenhangende kosten per activiteit gericht op de verwezenlijking van de doelstelling van het convenant. Deze is weergegeven in een bijlage die onlosmakelijk deel uitmaakt van het convenant, met begroting en afspraken over implementatie van de voorgenomen maatregelen;

6. *ziekterezuim*: minder uren of dagen werken dan normaal, wegens ziekte, ongeval of andere gezondheidsredenen. Zwangerschapsverlof wordt niet als ziekte opgevat. In de context van de nulmeting is dit begrip onder andere geoperationaliseerd in het ziekteverzuimpercentage. Dit percentage is gedefinieerd als het percentage van de arbeidscapaciteit in een bepaalde aaneengesloten periode dat verloren is gegaan tengevolge van ongeschiktheid om te werken als gevolg van ziekte;

7. *verzuimbeleid*: de integrale aanpak van het ziekteverzuim in een organisatie, waarbij maatregelen systema-

tisch uitgevoerd worden volgens een van te voren opgesteld plan.

In de publicatie van Van der Poel et al. genoemd onder lid 15 van dit artikel is een nadere invulling van dit begrip te vinden;

8. *te hoge werkdruk*: van te hoge werkdruk is sprake als een werknemer niet kan voldoen aan de gestelde taakeisen. Met taakeisen wordt bedoeld de eisen die aan het werk gesteld worden. Zij kunnen variëren in hoeveelheid, kwaliteit en werktempo. Bij te hoge werkdruk werkt een werknemer voortdurend onder een hoge tijdsdruk of in een hoog tempo;

9. *werkdrukbeleid*: de integrale aanpak van de werkdruk in een organisatie, waarbij maatregelen systematisch uitgevoerd worden volgens een van te voren opgesteld plan.

In de publicatie van Klein Hesselink et al. genoemd in lid 15 van dit artikel is een nadere invulling van dit begrip te vinden;

10. *werkstress*: een combinatie van lichamelijke en emotionele reacties als gevolg van een te hoge werkdruk of agressie en geweld;

11. *RSI*: Repetitive Strain Injury is een verzamelnaam van aandoeningen van nek en/of bovenste ledematen die (mede) het gevolg zijn van repeterende bewegingen en/of het continu aangespannen houden van nek- en armspieren. Een meer exacte definiëring van de Gezondheidsraad is te vinden in de publicatie van Douwes et al. genoemd in lid 15 van dit artikel;

12. *RSI-beleid*: de integrale aanpak van RSI in een organisatie, waarbij maatregelen systematisch uitgevoerd worden volgens een van te voren opgesteld plan. In de publicatie van Douwes et al. genoemd in lid 15 van dit artikel is een nadere invulling van dit begrip te vinden;

13. *vroegtijdige reïntegratie*: alle activiteiten die gericht zijn op herintreding in het arbeidsproces binnen 6 weken;

14. *nulmeting*: meting waarbij de uitgangssituatie wordt vastgesteld met betrekking tot de afspraken uit het convenant over terugdringing van de risicopopulatie inzake arbeidsrisico's en over bevordering van vroegtijdige reïntegratie. Deze meting dient als referentiepunt voor het meten van de effecten die behaald worden met het uitvoeren van de afspraken uit onderhavig convenant;

15. *stand van de wetenschap*: de thans

of in de toekomst mogelijke maatregelen ter vermindering van gezondheidsrisico's en ziekteverzuim die door vakdeskundigen in brede zin zijn aanvaard, ofwel aantoonbaar effectief en praktisch uitvoerbaar zijn. Hierbij dient rekening gehouden te worden met hetgeen gezondheidskundig wenselijk, bedrijfseconomisch haalbaar en praktisch uitvoerbaar is. Bij de totstandkoming van dit arboconvenant is gebruik gemaakt van drie sectoroverstijgende stand van de wetenschap onderzoeken:

a. Van der Poel et al., Maatregelen verzuimbegeleiding en vroegtijdige reïntegratie, catalogus ontwikkeld in het kader van arboconvenanten: stand van zaken 2001, Doetinchem: Elsevier, 2001;.

b. Klein Hesselink et al., Maatregelen werkdruk en werkstress, catalogus ontwikkeld in het kader van arboconvenanten: stand der wetenschap 2001, Doetinchem: Elsevier, 2001;.

c. Douwes et al., Maatregelen RSI bij beeldschermwerk, catalogus ontwikkeld in het kader van arboconvenanten: stand der wetenschap 2001, Doetinchem: Elsevier, 2001;.

16. *aanvangsdatum convenant*: 25 november 2003;

17. *einddatum convenant*: 31 december 2006.

Doelstellingen

Artikel 2

1. De doelstellingen zijn mede bepaald aan de hand van de resultaten van de nulmeting die de BBC heeft laten verrichten onder de zorgverzekeraars in de laatste maanden van 2002 en de eerste maanden van 2003. In hoofdstuk 2 van het Plan van Aanpak behorend bij dit convenant is een samenvatting van de resultaten van de nulmeting opgenomen.

2. Partijen stellen zich met betrekking tot het beoogde effect van het convenant het volgende ten doel:

a. preventie van RSI
Uit de nulmeting blijkt dat het aandeel van de werknemers dat acht of meer punten behaalt op een lijst met RSI-klachten 37 procent bedraagt (cijfer over 2002). Partijen streven ernaar om voor de einddatum van het convenant het aantal werknemers met acht of meer punten te reduceren. Hiervoor wordt per zorgverzeke-

raar een reductiepercentage vastgesteld afhankelijk van het aandeel van de werknemers dat acht of meer punten behaalt bij de betreffende zorgverzekeraar. Dit gebeurt volgens de onderstaande tabel:

Aandeel met 8 of meer punten	Reductiepercentage
20% of minder	5%
21-30%	10%
31-40%	15%
41-45%	20%
meer dan 45%	25%

b. preventie van werkdruk
Uit de nulmeting blijkt dat het aandeel van de werknemers dat te maken heeft met een te hoge werkdruk 13 procent bedraagt (cijfer over 2002). Partijen streven ernaar om voor de einddatum van het convenant het aandeel van de werknemers dat te maken heeft met een te hoge werkdruk af te laten nemen met ten minste 10 procent. Dit gebeurt door een focus op de afdelingen met de hoogste werkdruk binnen de zorgverzekeraars. In de plannen van aanpak op ondernemingsniveau (zie artikel 4) werken de zorgverzekeraars dit nader uit. Daarnaast streven de partijen ernaar dat aan het eind van de convenantperiode alle ondernemingen in de sector een integraal werkdrukbeleid hanteren en aantoonbaar op de hoogte zijn van de effectiviteit van verschillende methoden om werkdruk beheersbaar te houden;

c. reductie van het ziekteverzuim
Uit de nulmeting blijkt dat het ziekteverzuim onder de zorgverzekeraars 7,3 procent bedraagt (cijfer over 2001). Partijen streven ernaar om voor de einddatum van het convenant het ziekteverzuim in de sector te reduceren met ten minste 15 procent. Hierbij wordt gecorrigeerd voor de landelijke trend;

d. reductie van de wao-instroom
Uit de nulmeting blijkt dat de wao-instroom onder de zorgverzekeraars circa 1,0 procent bedraagt (cijfer over 2002). Partijen streven ernaar dat de wao-instroom binnen de sector niet toeneemt voor de einddatum van het convenant. Als later blijkt dat het werkelijke cijfer voor wao-instroom in de sector afwijkt van de bovenstaande schatting uit de nulmeting,

dan worden er nadere afspraken gemaakt in de BBC.

3. Indien de uitkomsten van tussentijdse metingen hiertoe aanleiding geven, kunnen bovenstaande kwantitatieve doelstellingen worden bijgesteld. De BBC neemt hiertoe het initiatief en besluit hierover.

Maatregelen op sectorniveau

Artikel 3

1. Om de in artikel 2 lid 2 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten partijen zich uitvoering te geven aan het Plan van Aanpak, dat onlosmakelijk deel uitmaakt van onderhavig convenant.

2. Partijen hebben algemene maatregelen op sectorniveau afgesproken gericht op het realiseren van de bovenstaande doelstellingen. Hieronder worden de algemene maatregelen kort weergegeven per onderwerp. In hoofdstuk 3 van het Plan van Aanpak worden deze algemene maatregelen op sectorniveau nader toegelicht.

3. RSI:

Op sectorniveau nemen partijen in ieder geval de volgende algemene maatregelen op het terrein van RSI en beeldschermwerk:

a. voorlichting aan alle medewerkers: Alle werknemers worden voorgelicht over het risico RSI en de mogelijkheden die er zijn om dit risico te beperken;

b. voorlichting en training van leidinggevenden:

Voor de inhoud van voorlichting en training voor leidinggevenden worden kwaliteitseisen opgesteld waarin ook aandacht wordt geschonken aan hun rol in de uitvoering van RSI-beleid;

c. gebruiksvriendelijk maken van software:

Er wordt een concreet en op de praktijk gericht programma van eisen ontwikkeld voor ergonomisch verantwoorde software. Zorgverzekeraars gebruiken dit programma van eisen bij aanschaf en aanpassing van software en bij verandering in werkprocessen;

d. inventarisatie van risicogroepen: Partijen zorgen er voor dat zorgverzekeraars de risicogroepen, -functies en -afdelingen identificeren die er op het terrein van RSI zijn binnen hun organisaties. Voor sommige zorgverzekeraars is een nader onderzoek hiervoor

de eerste stap. De resultaten van dergelijk onderzoek komen ter beschikking van de BBC;

e. invoering van pauzesoftware voor risicogroepen:

Voor de risicogroepen die in de nulmeting zijn geïdentificeerd op sectorniveau, te weten ondersteunend en administratief personeel en callcentrummedewerkers, wordt pauzesoftware beschikbaar gesteld. Bij vertaling naar ondernemingsniveau wordt deze maatregel toegespitst op functieniveau. Hierbij kan blijken dat behalve de bovengenoemde risicogroepen nog additionele groepen in aanmerking komen voor pauzesoftware;

f. pilot naar mogelijke RSI-maatregelen:

Bij een aantal zorgverzekeraars wordt in een pilot het resultaat van verschillende RSI-maatregelen onderzocht. In deze pilot is de hoeveelheid beeldschermwerk een belangrijk aandachtspunt. Mede op grond van de resultaten wordt de noodzaak van normering besproken in de BBC. De BBC stelt op basis van de resultaten van de pilot een lijst op van de tien beste maatregelen om RSI te voorkomen. Deze lijst wordt verspreid onder de zorgverzekeraars. De ervaringen worden besproken in de BBC, het arboplatform en andere relevante plekken;

g. verkenning RSI-preventiecentrum: Er wordt contact gelegd met het RSI-preventiecentrum van de sector bankwezen, waarin de mogelijke betekenis van het centrum voor de zorgverzekeraars wordt verkend. De wenselijkheid van een eigen RSI-preventiecentrum komt hierbij ook expliciet aan de orde;

h. protocol voor RSI-klachten: Er wordt een model ontwikkeld waarmee werkgevers stapsgewijs aan de slag kunnen bij RSI-klachten;

i. catalogus RSI-vriendelijke kantoorbenodigheden:

In een catalogus komt een overzicht beschikbaar van rsi-vriendelijke kantoorbenodigheden. Werkgevers gebruiken de catalogus bij aankoop van kantoorbenodigheden;

j. Hanteren arbocriteria bij aanschaf nieuw kantoormeubilair en (her)ontwerp functies:

Partijen stimuleren dat zorgverzekeraars vroegtijdig advies inwinnen bij een arbodeskundige bij aanschaf van nieuw kantoormeubilair en (her)ontwerp van functies.

4. werkdruk:

Op sectorniveau nemen partijen in ieder geval de volgende algemene maatregelen op het terrein van werkdruk en werkstress:

a. voorlichting en bewustwording:

(1) er wordt een 'werkdruk-gids' ontwikkeld die speciaal op de sector is toegesneden, waarin de aanpak op het niveau van de individuele werknemer en van de organisatie wordt uitgewerkt, (2) er wordt algemeen voorlichtingsmateriaal ontwikkeld voor individuele werknemers;

b. protocol voor psychosociale klachten:

Er wordt een protocol ontwikkeld voor werkdrukgerelateerde psychosociale klachten. Het protocol richt zich op het moment vanaf wanneer klachten zich openbaren. Dit protocol wordt aangeboden aan de zorgverzekeraars;

c. informatievoorziening, voorlichting en training leidinggevenden:

Partijen zorgen voor informatievoorziening, voorlichting en training van en voor leidinggevenden omtrent werkdruk;

d. protocol voor aanpak werkdruk:

Er wordt een protocol ontwikkeld voor de aanpak van werkdruk op ondernemingsniveau. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van bestaand materiaal, onder andere van FNV Bondgenoten;

e. pilots naar oorzaken van werkdruk:

Bij drie tot vijf zorgverzekeraars worden pilots gehouden waarin de sector-specifieke oorzaken van een te hoge werkdruk achterhaald worden en oplossingen hiervoor worden uitgetest. De resultaten van de pilots worden besproken in een aparte werkbijeenkomst;

f. hanteren arbocriteria bij (her)ontwerp functies:

Partijen bevorderen dat zorgverzekeraars vroegtijdig advies inwinnen bij een arbodeskundige bij (her)ontwerp van functies;

g. weerbaarheidstraining:

Er worden kwaliteitseisen geformuleerd omtrent de inhoud van weerbaarheidstrainingen. Deze eisen worden verspreid onder de zorgverzekeraars;

h. cursus Aggressie en geweld:

Partijen zorgen voor de formulering van kwaliteitseisen en de inhoud van cursussen gericht op het omgaan met agressie en geweld. Deze eisen wor-

den verspreid onder de zorgverzekeraars;

i. inventarisatie van risicogroepen: Partijen zorgen er voor dat zorgverzekeraars de risicogroepen, -functies en -afdelingen identificeren die er op het terrein van werkdruk zijn binnen hun organisaties. Voor sommige zorgverzekeraars is een nader onderzoek hiervoor de eerste stap. De resultaten van dergelijk onderzoek komen ter beschikking aan de BBC.

5. ziekteverzuim en wao-instroom: Op sectorniveau nemen partijen in ieder geval de volgende algemene maatregelen op het terrein van ziekteverzuim en wao-instroom:

a. onderzoek naar kwaliteit en effectiviteit van verzuimbeleid in de sector: Partijen laten onderzoek uitvoeren naar de kwaliteit en de effectiviteit van het verzuimbeleid in de sector. De eindresultaten van het onderzoek zijn voorzien van een advies voor verbetering per zorgverzekeraar.

b. protocol vroegtijdige reïntegratie bij werkdruk en RSI:

Er wordt een protocol ontwikkeld voor reïntegratie in de eerste zes weken van het verzuim bij RSI- en werkdrukgerelateerde klachten;

c. overige maatregelen:

Overige maatregelen worden na uitvoering en bespreking van het bovenstaande onderzoek benoemd en uitgevoerd. Dit gebeurt tijdens de looptijd van het convenant.

6. Algemeen:

Behalve de bovengenoemde maatregelen specifiek gericht op de arbeidsrisico's RSI, werkdruk en ziekteverzuim nemen partijen ook meer algemene maatregelen:

a. voorlichting en training van leden van medezeggenschapsorganen:

Partijen zorgen voor voorlichting en training van leden van OR'en en PVT'en.

Er wordt voorlichting en training gegeven over (1) de actuele stand van zaken in het convenant, (2) RSI, werkdruk en vroegtijdige reïntegratie, (3) de rol van medezeggenschapsorganen bij het instemmingstraject van het plan van aanpak op ondernemingsniveau en (4) de rol van medezeggenschapsorganen bij de implementatie van het plan van aanpak op ondernemingsniveau;

b. stimuleren integraal RSI-, werkdruk en verzuimbeleid:

Partijen zorgen er voor dat alle zorgverzekeraars (1) een integraal RSI-beleid ontwikkelen of hun bestaande beleid actualiseren, (2) een integraal werkdrukbeleid opzetten en (3) hun verzuimbeleid versterken;

c. Inventarisatie naar verbetering dienstverlening arbodiensten:

Er wordt een modelcontract ontwikkeld voor arbodienstverlening waarin expliciet aandacht is besteed aan RSI en werkdruk. Zorgverzekeraars toetsen hun eigen contracten aan het modelcontract;

d. inventarisatie naar dienstverlening reïntegratiebureaus:

Partijen inventariseren de mogelijkheid van inschakeling van reïntegratiebureaus bij reïntegratie in het eerste ziektejaar;

e. projectcoördinator arboconvenant:

Een nadere invulling van de rol en invulling van de projectcoördinator arboconvenant vindt u in hoofdstuk 6 van het Plan van Aanpak;

f. deskundige bijstand bij aanpak RSI, werkdruk en vroegtijdige reïntegratie:

Partijen zorgen er voor dat zorgverzekeraars deskundige bijstand kunnen krijgen bij de aanpak van RSI, werkdruk en vroegtijdige reïntegratie tegen gereduceerd tarief;

g. aandacht voor RSI, werkdruk en vroegtijdige reïntegratie tijdens opleidingen: Partijen zorgen er voor dat er tijdens de opleidingen voor zorgverzekeraars (mbo, hbo) aandacht wordt besteed aan RSI, werkdruk en vroegtijdige reïntegratie.

Maatregelen op ondernemingsniveau

Artikel 4

1. Behalve de bovengenoemde algemene maatregelen op sectorniveau zijn partijen overeengekomen dat zij er voor zorgen dat iedere zorgverzekeraar een eigen plan van aanpak op ondernemingsniveau opstelt.

2. Het doel van deze plannen van aanpak per zorgverzekeraar is het vertalen van de doelstellingen uit artikel 2 naar specifieke doelstellingen per zorgverzekeraar, het vertalen van de maatregelen op sectorniveau uit artikel 3 naar maatregelen op ondernemingsniveau en het opstellen van aanvullende maatregelen per zorgverzekeraar.

3. In het Plan van Aanpak behorende bij dit arboconvenant worden suggesties voor maatregelen omschreven die deel kunnen uitmaken van de ver-

schillende plannen van aanpak per zorgverzekeraar.

4. De projectcoördinator zal in een vroeg stadium nagaan hoe het maken van de plannen van aanpak wordt opgepakt door directies en medezeggenschapsorganen. Als er onvoldoende wordt gedaan, worden zorgverzekeraars hier door de BBC op aan gesproken.

5. De procedure voor de plannen van aanpak per zorgverzekeraar luidt als volgt.

De individuele zorgverzekeraars leggen voor 1 maart 2004 hun plan van aanpak op ondernemingsniveau ter instemming voor aan hun medezeggenschapsorgaan (OR, PVT). De plannen van aanpak worden vervolgens toegezonden aan de BBC, voorzien van een toelichting van het medezeggenschapsorgaan.

6. De eisen die worden gesteld aan de individuele plannen van aanpak zijn nader omschreven in het Plan van Aanpak behorend bij dit arboconvenant.

7. De zorgverzekeraars bespreken de voortgang van hun plan van aanpak jaarlijks met het medezeggenschapsorgaan en rapporteren deze vervolgens jaarlijks aan de BBC. De rapportage is voorzien van een toelichtende memo van het medezeggenschapsorgaan.

Communicatie

Artikel 5

1. Om de in artikel 2 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten partijen zich het convenant met gerichte communicatie te ondersteunen.

2. De BBC heeft hiervoor in het najaar van 2002 een professioneel communicatieplan laten opstellen voor de periode tot aan de ondertekening van het convenant. De BBC zal een communicatiebureau vragen om een communicatieplan op te stellen voor de looptijd van het arboconvenant. Daarbij wordt rekening gehouden met communicatie activiteiten die reeds zijn voorbereid of in werking gesteld.

3. De BBC heeft ervoor gekozen om de volgende communicatie activiteiten reeds voor te bereiden en/of in werking te stellen voor de ondertekening van het arboconvenant:

a. communiceren over arboconvenant:

Voorbeelden hiervan zijn de persrichtlijnen opgesteld rond de ondertekening van het arboconvenant, het ontwikkelen van een huisstijl en een positionering.

Ook rond (tussentijdse) resultaten wil de BBC communiceren;

b. website:
Hier zijn voor de ondertekening al de eerste voorbereidingen voor getroffen. De resultaten van de nulmeting zijn via dit medium verspreid. De website is een belangrijk communicatieorgaan gedurende de gehele looptijd van het convenant.

4. Naast de in lid 3 genoemde activiteiten is communicatie en voorlichting ook een belangrijk onderdeel van de maatregelen op sectorniveau zoals verwoord in de verschillende leden van artikel 3 van dit convenant.

Werknemersvertegenwoordiging

Artikel 6

1. De wettelijke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van werknemers en medezeggenschapsorganen (OR, PVT) op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) en de Arbeidsomstandighedenwet 1998 zijn van toepassing op dit convenant. Dat geldt ook voor de wijze waarop de doelstellingen en maatregelen ten aanzien van werkdruk, RSI en vroegtijdige reïntegratie op bedrijfsniveau door de werkgever worden geïmplementeerd.

2. De in het kader van dit convenant op te stellen plannen van aanpak op ondernemingsniveau, zoals bedoeld in artikel 4 lid 1, zijn in bedrijven die beschikken over een OR of een PVT, instemmingsplichtig conform artikel 27 van de WOR. Een exemplaar van het plan van aanpak op ondernemingsniveau wordt toegezonden aan de BBC, voorzien van eventueel commentaar van OR of PVT.

3. Gedurende de looptijd van het convenant voert de werkgever ten minste twee maal per jaar overleg met de OR of PVT over de voortgang en uitvoering van het plan van aanpak op ondernemingsniveau. Dit overleg vindt plaats op basis van door de werkgever verstrekte informatie.

4. Het in het kader van dit convenant op te stellen jaarverslag op ondernemingsniveau wordt tijdens het overleg genoemd in lid 3 besproken met de OR/PVT, waarna een exemplaar van dit verslag onder toevoeging van het

eventuele commentaar van de OR wordt toegezonden naar de BBC.

Rol van de Arbeidsinspectie

Artikel 7

1. De afspraken vastgelegd in dit convenant, laten onverlet dat de Arbeidsinspectie (AI) het reguliere handhavingsbeleid blijft toepassen. Dit houdt in dat de AI handhaaft op reeds bestaande wettelijke normen en afspraken en reageert op de melding van klachten en ongevallen.

2. Indien de AI op grond van haar wettelijke taak gedurende de looptijd van het convenant een inspectieproject initieert specifiek gericht op één of meerdere bedrijfstakken die onder het convenant vallen, in het bijzonder als dit project onderwerpen uit het convenant betreft, zullen de sociale partners hier op voorhand over geïnformeerd worden.

3. Tijdens de looptijd van het convenant treedt de BBC in overleg met de AI over de wenselijkheid en mogelijkheid om relevante uitkomsten van onderzoek dat in het kader van dit convenant wordt uitgevoerd te verwerken in het handhavingsbeleid van de AI.

Bekendmaking

Artikel 8

1. De werkgevers- en werknemersorganisaties informeren hun leden zo spoedig mogelijk na de ondertekening van onderhavig convenant over het convenant in het algemeen en over de afspraken van het convenant zoals bedoeld in de artikelen 3 en 4 in het bijzonder. Zij doen dit met behulp van publicaties in hun periodieken.

2. De tekst van onderhavig convenant wordt zo spoedig mogelijk na ondertekening gepubliceerd in de Staatscourant.

BBC

Artikel 9

1. De BBC bestaat uit vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en de overheid.

2. De BBC komt uiterlijk binnen twee maanden na ondertekening van onderhavig convenant bij elkaar. Bij deze bijeenkomst wordt bepaald of de BBC in de tot dan toe gebruikelijke samenstelling wordt voortgezet, dan

wel dat voor een nieuwe samenstelling wordt gekozen. Indien de BBC in een nieuwe samenstelling verder gaat, dienen in ieder geval alle ondertekende partijen vertegenwoordigd te zijn.

3. De BBC kan, indien nodig en gewenst, uit haar midden werkgroepen instellen voor de behandeling van afzonderlijke onderwerpen.

4. Gedurende de looptijd van het convenant vergadert de BBC ten minste tweemaal per jaar, en verder zo vaak als nodig wordt geacht.

5. De BBC bepaalt de wijze waarop de evaluatie, bedoeld in artikel 15 van dit convenant, wordt uitgevoerd.

6. De BBC beslist bij welke van haar taken en bevoegdheden de inzet van externe deskundigen of een extern projectbureau noodzakelijk is.

Monitoring

Artikel 10

1. Gedurende de looptijd van het convenant bepalen partijen de feitelijke voortgang en toetsen die aan de doelstellingen, bedoeld in artikel 2. Zij doen dit op vastgestelde momenten aan de hand van de resultaten van monitoronderzoek.

De vastgestelde momenten zijn halverwege (medio 2005) en aan het einde van de looptijd.

2. Als referentie voor de voortgang geldt de nulmeting, zoals bedoeld in artikel 2 lid 1 van dit convenant.

3. In artikel 2 lid 2 van dit arboconvenant zijn de doelstellingen geformuleerd.

Daar waar nodig kunnen gedurende de looptijd van het convenant ook tussentijdse doelstellingen worden geformuleerd door de BBC.

4. Indien uit monitoring blijkt dat de voortgang aanmerkelijk achterblijft bij de doelstelling, beraadt de BBC zich over welke maatregelen noodzakelijk worden geacht om de voortgang in lijn te brengen met de doelstelling.

Bovendien bevordert de BBC dat deze maatregelen worden uitgevoerd.

5. De resultaten van het monitoronderzoek worden vastgelegd in een onderzoeksrapport, dat wordt gepubliceerd in de zgn. SZW

Arboconvenanten-reeks van Reed Elsevier (Reed Business Information BV). De gegevens van zowel de nulmetingen als de vervolgmetingen worden beschikbaar gesteld aan het

bureau dat de uiteindelijke evaluatie van de doeltreffendheid van de convenantenaanpak als geheel zal gaan uitvoeren.

6. De BBC maakt halverwege de looptijd van het convenant, gelijktijdig met de tussenmeting medio 2005, een tussenbalans op van de maatregelen die in het kader van dit arboconvenant zijn uitgevoerd. De projectcoördinator bereidt dit voor.

Financiering

Artikel 11

1. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt voor de uitvoering en evaluatie van dit convenant een bedrag van maximaal 730.995,- ter beschikking. Werkgevers en werknemers stellen een bedrag van

745.319,- beschikbaar. De genoemde bedragen zijn inclusief BTW.

2. Voor de uitvoering van de activiteiten, genoemd in artikel 3 van de Subsidieregeling Convenanten Arbeidsomstandigheden (Staatscourant 1999, nr. 187) draagt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij aan de kosten, met inachtneming van de in deze subsidieregeling vastgelegde voorwaarden en criteria.

3. Voor de totale kosten van de in het Plan van Aanpak opgenomen activiteiten kan binnen het kader van de Subsidieregeling Convenanten Arbeidsomstandigheden tot een maximum van 50 procent subsidie worden verstrekt. De totale subsidie die het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beschikbaar stelt voor activiteiten in de convenantsfase is begrensd tot 50 procent van de totale in het Plan van Aanpak geraamde kosten. Hierbij geldt het in lid 1 genoemde plafond van 730.995,-.

4. Voor de toepassing van het vorige lid worden slechts die activiteiten in aanmerking genomen die tot subsidiëring kunnen leiden. Projecten gestart voorafgaand aan het arboconvenanttraject en individuele bedrijfsinvesteringen worden niet in aanmerking genomen.

5. De financiering van de afzonderlijke activiteiten is vastgelegd in een van het Plan van Aanpak onlosmakelijk onderdeel uitmakende begroting. De begroting volgt de indeling van het Plan van Aanpak en is op jaarbasis opgesteld.

6. De partijen dragen er zorg voor dat

conform het bepaalde in artikel 7 van de Subsidieregeling Convenanten Arbeidsomstandigheden

Zorgverzekeraars Nederland (ZN) als subsidieaanvrager en opdrachtgever zal optreden.

7. De subsidieaanvraag in het kader van de Subsidieregeling Convenanten Arbeidsomstandigheden wordt ingediend uiterlijk twee maanden na aanvang van de activiteiten waarvoor subsidie wordt aangevraagd. De subsidieaanvraag wordt ingediend met behulp van het Aanvraagformulier Subsidieregeling Convenanten Arbeidsomstandigheden.

8. Uiterlijk drie maanden nadat het convenant tot stand is gekomen wordt door de BBC een activiteitenplanning opgesteld ter nadere invulling van het Plan van Aanpak en de daarin opgenomen begroting. De subsidieaanvragen worden ingediend op basis van deze activiteitenplanning en conform de daarvoor door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verstrekte uitvoeringsregels voor het aanvragen van subsidies volgens de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden.

Relatie tot CAO

Artikel 12

Partijen bevorderen dat de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties in de eerstvolgende na inwerkingtreding van dit convenant af te sluiten CAO verwijzen naar de afspraken in dit convenant.

Inwerkingtreding en looptijd

Artikel 13

Dit convenant treedt in werking op 25 november 2003 en eindigt op 31 december 2006.

Wijziging of voortijdige beëindiging

Artikel 14

1. De BBC treedt in overleg over de noodzaak van wijziging van dit convenant indien:

a. de verplichtingen uit dit convenant niet worden nagekomen;

b. er zich onvoorziene omstandigheden voordoen (waaronder in elk geval begrepen wijzigingen in wet- en regelgeving) die van dien aard zijn, dat het convenant redelijkerwijs niet kan worden voortgezet;

c. door anderen dan de convenant-

partijen de wens te kennen wordt gegeven om tot dit convenant toe te treden.

2. De BBC treedt in overleg over uitbreiding van dit convenant wanneer door een van de convenantpartijen een aanvullend onderwerp wordt voorgedragen voor opname in het convenant.

3. De BBC komt in vergadering bijeen voor overleg als bedoeld in lid 1 binnen zes weken nadat een partij de wens daartoe schriftelijk heeft kenbaar gemaakt.

Indien het overleg niet binnen een termijn van vier weken tot overeenstemming heeft geleid, is elke partij gerechtigd het convenant schriftelijk op te zeggen.

4. De BBC kan unaniem besluiten de termijn van vier weken, bedoeld in lid 3, te verlengen, tot een maximum van twaalf weken.

Evaluatie en vervolg

Artikel 15

1. Uiterlijk 6 maanden na beëindiging van het convenant evalueren partijen de uitvoering en de resultaten van dit convenant. De BBC bepaalt de wijze waarop de resultaten van het onderzoek geëvalueerd worden. Evaluatie vindt in elk geval plaats vóór 1 juli 2007. Naar aanleiding van de evaluatie beoordeelt de BBC of de stand der wetenschap wordt geactualiseerd en of er noodzaak is tot het opstellen van (nieuwe) beleidsregels.

2. De bij dit convenant betrokken partijen treden uiterlijk 2 maanden voor beëindiging van het convenant in overleg over een mogelijk vervolg op dit convenant.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid:

M. Rutte.

Zorgverzekeraars Nederland,

H. Wiegel.

FNV Bondgenoten,

H.T. van der Kolk.

CNV Dienstenbond,

D. Swagerman.

De Unie,

J.P.H. Teuwen.