

Arboconvenant Provincies inzake werkdruk, RSI, verzuimbeleid en reïntegratie

Ondergetekenden,
De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer M.

Rutte,

hierna te noemen: de overheid, enerzijds, en

het samenwerkingsverband

Interprovinciaal Overleg (verder te noemen: IPO), rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer dr. H. Bleker, voorzitter van het Interprovinciaal Werkgeversverband van het IPO, ABVAKABO FNV, vakbond aangesloten bij de FNV, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer A. van de Scheur, bestuurder,

CNV Publieke Zaak, CNV-bond voor Overheid, Zorgsector en Verzelfstandigde

Overheidsinstellingen, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H. van der Wind, bestuurder, CMHF, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer P. van den Berghe, onderhandelaar,

hierna te noemen: organisaties, 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 algemeen zorg te dragen voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers;
- nochtans een verhoudingsgewijs groot aantal werknemers is blootgesteld aan de arbeidsrisico's: tillen, geluid, RSI, werkdruk en gevaarlijke stoffen;

- verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden, verzuimbegeleiding en vroegtijdige reïntegratie via maatwerk op organisatieniveau en in individuele organisaties 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, en/of

ii) een brede toepassing van maatregelen die zo dicht mogelijk bij de bron worden aangewend;

iii) reductie van het ziekteverzuim en de WAO-instroom;

- de organisaties op 21 december 2001 met de toenmalige staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer drs. J.F. Hoogervorst, de Intentieverklaring sector Provincies hebben ondertekend om te komen tot het afsluiten van het Arboconvenant Provincies, zoals bedoeld in de nota 'Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999-2002)';

Komen het volgende overeen:

Definities

Artikel 1

werkgever: de provincie die als werkgever optreedt, zoals bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;

werknemer: een werknemer (werkzaam bij de provincie), zoals bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;

branchebegeleidingscommissie (BBC): de commissie, bestaande uit vertegenwoordigers van de ondertekenende partijen, ingesteld bij de vaststelling van de Intentieverklaring sector Provincies ten behoeve van de totstandkoming, aansturing en begeleiding van het convenant, zoals bedoeld in artikel 8 van dit convenant;

stand van de wetenschap: de thans of in de toekomst mogelijke maatregelen ter vermindering van gezondheidsrisico's, ziekteverzuim en WAO-intrede 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;

nulmeting: meting waarbij de uitgangssituatie wordt vastgesteld met betrekking tot de afspraken uit het convenant over terugdringing van de risicopopulatie inzake werkdruk en RSI, over vermindering van het ziekteverzuim en de WAO-instroom en over te nemen maatregelen. Deze meting dient als referentiepunt voor het meten van de effecten die behaald worden met het uitvoeren van de afspraken uit onderhavig convenant; *Plan van Aanpak*: bijlage die onlosmakelijk deel uitmaakt van het convenant, met (minimaal) een begroting en afspraken over implementatie en monitoring van de voorgenomen maatregelen;

plan van aanpak bij de RI&E: een plan van aanpak in een organisatie, gekoppeld aan de RI&E als bedoeld in artikel 5, tweede lid van de Arbeidsomstandighedenwet 1998; *werkdruk*: van werkdruk is sprake als een werknemer niet kan voldoen aan de gestelde taakeisen. Met taakeisen wordt bedoeld de eisen die aan het werk worden gesteld.

Zij kunnen variëren in hoeveelheid, kwaliteit en werktempo. Bij werkdruk werkt een werknemer voortdurend onder een hoge tijdsdruk of in een hoog tempo. Vooral in combinatie met beperkte regelmogelijkheden of anders gezegd beperkte zeggenschap in en over het werk, vormt werkdruk een risico voor de gezondheid van werknemers.

Van werkdruk kunnen werknemers werkstress krijgen. Werkstress is een situatie waarin een werknemer verkeert. Dit kan gepaard gaan met emotionele, gedragsmatige en lichamelijke kenmerken. Werkstress kan leiden tot ziekte, als dit lang aanhoudt en de werknemer onvoldoende rust kan nemen, of afleiding en ontspanning krijgt;

RSI: een tot beperkingen of participatieproblemen leidend multifactorieel bepaald klachtensyndroom aan nek, bovenrug, schouder, boven- of onderarm, elleboog, pols of hand, of

een combinatie hiervan, gekenmerkt door een verstoring van de balans tussen belasting en belastbaarheid, voorafgegaan door activiteiten met herhaalde bewegingen, of een statische houding van één of meer van de genoemde lichaamsdelen als één van de veronderstelde etiologische factoren (definitie Gezondheidsraad); *afdeling*: laagste organisatorische eenheid waar integraal management van toepassing is.

Kwantitatieve doelstellingen

Artikel 2

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

- a) het aantal werknemers dat is blootgesteld aan een te hoge werkdruk (zoals nader gedefinieerd in hoofdstuk 3 van het Plan van Aanpak) uiterlijk op 30 juni 2006 te reduceren met 20%. De reductie geldt voor de sector als geheel, als voor elke provincie afzonderlijk;
- b) het aantal werknemers met werkgebonden RSI-klachten (zoals gedefinieerd in hoofdstuk 4 van het Plan van aanpak) uiterlijk op 30 juni 2006 te reduceren met 20%. De reductie geldt voor de sector als geheel, als voor elke provincie afzonderlijk;
- c) het ziekteverzuim in alle provincies gezamenlijk uiterlijk 30 juni 2006 terug te dringen van 7,7% exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof en inclusief het ziekteverzuim langer dan één jaar naar ten hoogste 6,7%. Er wordt onderscheid gemaakt in provincies met een ziekteverzuim lager dan 6,7%, provincies met een ziekteverzuim tussen 6,7% en 8,2% en provincies met een ziekteverzuim hoger dan 8,2%. Provincies met een relatief laag ziekteverzuim (lager dan 6,7%) dienen dit lage percentage in elk geval te handhaven. Provincies met een ziekteverzuim tussen 6,7% en 8,2% verminderen hun ziekteverzuim naar gemiddeld 6,7%. Provincies met een ziekteverzuim hoger dan 8,2% leveren een extra inspanning, omdat hun uitgangspositie ongunstiger is. Het ziekteverzuim van deze provincies moet uitkomen op maximaal 7,2%.

2. Bij de realisatie van het onder a t/m c genoemde zijn de Nulmeting: stand van zaken zomer 2002 en de IWV-enquête 2001 steeds de uitgangssituatie.

Maatregelen

Algemeen

Artikel 3

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

2. Met betrekking tot het onderwerp werkdruk zijn de volgende activiteiten in het Plan van Aanpak (Hoofdstuk 3) opgenomen:

- a) een aanpak per afdeling, bestaande uit het uitvoeren van een nog te ontwikkelen Quick Scan Werkdruk, het opstellen van een Voorbeeldenboek met goede maatregelen en het opstellen en uitvoeren van een plan van aanpak werkdruk door elke afdeling van de provincies;
- b) het bespreken van werkdruk in de jaargesprekken;
- c) het aanbieden van cursussen werkdruk aan leidinggevenden en medewerkers;
- d) pilots werkdruk om te experimenteren met innovatieve methoden om werkdruk tegen te gaan.

3. Met betrekking tot het onderwerp RSI zijn de volgende activiteiten in het Plan van Aanpak (Hoofdstuk 4) opgenomen:

- a) het opstellen en uitvoeren van een plan van aanpak RSI door elke provincie. Het plan van aanpak bevat in elk geval de volgende elementen: voorlichting, goed ingestelde werkplekken, taakafwisseling en pauzes, RSI-protocol en een inventarisatie van klachten. Elke provincie stelt werknemers aan die fungeren als RSI-consulent;
- b) het bespreken van RSI in de jaargesprekken.

4. Met betrekking tot het onderwerp verzuimbegeleiding en reïntegratie zijn de volgende activiteiten in het Plan van Aanpak (Hoofdstuk 5) opgenomen:

- a) het ontwikkelen van een verzuimbeleid door elke provincie. De projectorganisatie ontwerpt modelprocedures en protocollen;
- b) een onderzoek naar succesfactoren bij provincies met het laagste verzuim;
- c) overleg met de ziektekostenverzekeraar over ondersteuning;
- d) pilots mediation en conflicthantering.

5. Met betrekking tot het onderwerp arbodienstverlening zijn de volgende activiteiten in het Plan van Aanpak (Hoofdstuk 6) opgenomen:

- a) het ontwikkelen van een modelcontract voor samenwerking met een arbodienst en het stimuleren van het gebruik ervan;
 - b) het invoeren van een volginformatiesysteem bij ziekte.
6. Ter realisatie van het Plan van Aanpak zal een tijdelijke projectorganisatie worden opgericht met de volgende taken (Hoofdstuk 7):
- a) uitvoering van het arboconvenant;
 - b) ondersteuning van afzonderlijke provincies;
 - c) signalerende en registrerende functie;
 - d) opstellen van voortgangsrapportages voor de BBC;
 - e) ondersteuning van de BBC;
 - f) financieel beheer.
7. Met betrekking tot het onderwerp monitoring is de volgende activiteit in het Plan van Aanpak (Hoofdstuk 10) opgenomen:
- a) het conform art. 9 vaststellen van tijdstip en wijze van monitoring. Als uitgangspunt voor de monitoring geldt de nulmeting, conform art. 1, lid 5.

Communicatie

Artikel 4

1. Om de in artikel 2 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten partijen zich het convenant met gerichte communicatie te ondersteunen. Voor 1 juli 2003 wordt een gedegen communicatieplan opgesteld. Daartoe zijn in het Plan van Aanpak de vertrekpunten voor een communicatieplan opgenomen.

2. De volgende activiteiten maken deel uit van het communicatieplan:

- a) het regelmatig informeren van werkgevers en werknemers over het convenant en over de voortgang van de implementatie van de convenantafspraken door middel van publicaties in hun periodieken (procescommunicatie);
- b) het gericht geven van voorlichting ter bevordering van de bewustwording van werkgevers en werknemers over het gevaar van arbeidsrisico's en over het belang van goede arbeidsomstandigheden en van een effectief verzuimbeleid (bewustwording);
- c) het gericht geven van voorlichting aan werkgevers en werknemers over

de mogelijkheden om de hier bedoelde risico's te beperken en te voorkomen en over de mogelijkheden voor een effectiever verzuim- en reïntegratiebeleid (instructie en instrumentele voorlichting);

d) het monitoren van afspraken over voorlichting in de nul-, tussen- en eindmeting van het Arboconvenant, zoals bedoeld in artikel 9.

Betrokkenheid werknemersvertegenwoordigingen

Artikel 5

1. Om de in artikel 2 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten partijen zich werknemersvertegenwoordigingen (WVT'en, namelijk ondernemingsraad of georganiseerd overleg) actief bij de implementatie van het Plan van Aanpak te betrekken, in het bijzonder bij de maatregelen op provincieniveau. Daartoe is aan het Plan van Aanpak een WVT-plan opgenomen.

2. De volgende activiteiten maken deel uit van het WVT-plan:

- a) het raadplegen van een OR-platform of WVT'en tijdens de implementatie-fase van het convenant;
- b) het vormgeven van structureel contact tussen werkgever en WVT over implementatie van convenantafspraken;
- c) het vormgeven van structureel contact tussen arbodienst en WVT over implementatie van convenantafspraken;
- d) het uitvoeren van een bewustwordingscampagne over de afspraken uit het convenant richting WVT'en en hun achterban, als onderdeel van het communicatieplan zoals bedoeld in artikel 4;
- e) het organiseren van een training 'arboconvenant' voor WVT'en en VGW(M)-commissies.

Rol van de arbeidsinspectie

Artikel 6

1. De stand van de wetenschap, die ten grondslag ligt aan de maatregelen zoals beschreven in hoofdstukken 2, 3 en 4 van het Plan van Aanpak, wordt door de Arbeidsinspectie als zodanig erkend en vormt daarmee het kader voor haar handhavingsbeleid met betrekking tot werkdruk en RSI.

2. De Arbeidsinspectie zal, onverminderd de bij of krachtens wettelijk voorschrift aan haar opgedragen

taken, niet eerder dan 27 februari 2004 op eigen initiatief handhavingsactiviteiten uitvoeren op de normen, bedoeld in lid 1. Dit laat onverlet dat de Arbeidsinspectie vanaf 27 februari 2003 bij haar inspecties zal kunnen handhaven op de aanwezigheid van een plan van aanpak, gekoppeld aan de RI&E.

3. Het in lid 2 bepaalde laat onverlet dat de Arbeidsinspectie in alle gevallen en volgens het daarvoor geldende handhavingsbeleid zal handhaven op de bestaande wettelijke normen en zal reageren op meldingen van klachten of ongevallen. Tevens zal de Arbeidsinspectie te allen tijde optreden bij constatering van misstanden.

Bekendmaking

Artikel 7

1. De werkgevers- en werknemersorganisaties informeren hun leden zo spoedig mogelijk na de ondertekening van onderhavig convenant door middel van publicaties in hun periodieken over het convenant in het algemeen en over de afspraken van het convenant, zoals bedoeld in artikel 3, in het bijzonder.

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

3. De BBC stelt na het ondertekenen van het convenant een korte, toegankelijke versie van het arboconvenant op om te verspreiden onder alle werknemers van de provincies.

BBC

Artikel 8

1. De BBC bestaat uit vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties (3), werknemersorganisaties (3) en de overheid (2). Elke ondertekenende partij wijst tevens een plaatsvervangend lid in de BBC aan. De BBC stelt uit haar midden een voorzitter aan.

2. De BBC komt uiterlijk binnen twee maanden na ondertekening van onderhavig convenant bij elkaar.

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 13 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 9

1. Eind 2004 bepalen partijen aan de hand van de resultaten van monitoronderzoek de feitelijke voortgang en toetsen die aan de doelstelling, bedoeld in artikel 2. Als referentie voor de voortgang geldt de in artikel 3, lid 7 genoemde nulmeting. De onderzoeken zullen worden gedaan aan de hand van standaard vragenlijsten, die overeenkomen met de lijsten die gebruikt zijn voor de nulmeting. Tevens worden de analyses van de gegevens op telkens eenduidige wijze uitgevoerd.

2. De resultaten van het monitoronderzoek worden vastgelegd in een onderzoeksrapport, dat wordt gepubliceerd in de zogenaamde SZW Arboconvenantenreeks van uitgeverij 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.

3. Indien partijen vaststellen 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, en bevordert de BBC dat deze maatregelen worden uitgevoerd.

Financiering

Artikel 10

1. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt voor de uitvoering en evaluatie van dit convenant een bedrag van maximaal EUR 950.000,- (incl. BTW) ter beschikking. De sociale partners (IPO, ABVAKA-BO FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF) stellen voor de uitvoering en evaluatie van dit convenant een bedrag van maximaal EUR 850.000,- (incl. BTW) ter beschikking uit de A&O-middelen. Daarnaast stellen provinciale werkgevers maximaal in

totaal EUR 100.000,- (incl. BTW) beschikbaar uit hun provinciale begroting.

2. Voor de uitvoering van de activiteiten, genoemd in artikel 3 van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden (Stcrt. 1999, 187) draagt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij aan de kosten, met inachtneming van de in deze subsidierегeling vastgelegde voorwaarden en criteria, met inachtneming van het onder lid 1 vermelde subsidieplafond.

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% subsidie worden verstrekt. De totale subsidie voor activiteiten in de convenantfase is begrensd tot 50% van de totale in het Plan van Aanpak geraamde kosten, echter, tot het maximale subsidiebedrag zoals genoemd onder lid 1.

4. Voor de toepassing van het vorige lid worden slechts die activiteiten in aanmerking genomen die tot subsidiëring kunnen leiden. Bestaande projecten en individuele provincie-investeringen 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 als subsidieaanvrager zal optreden het IPO.

7. De subsidieaanvraag in het kader van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden wordt ingediend met behulp van het Aanvraagformulier Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden, vergezeld van een door de BBC goedgekeurde subsidieplanning.

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 SZW verstrekte uitvoeringsregels Subsidies arboconvenanten.

Inwerkingtreding en looptijd

Artikel 11

Dit convenant treedt in werking onmiddellijk na ondertekening door alle convenantpartijen en eindigt op 30 juni 2006.

Wijziging of voortijdige beëindiging

Artikel 12

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 convenantpartijen 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 één 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 13

1. De partijen evalueren in elk geval voor 30 juni 2006 de uitvoering en de resultaten van onderhavig convenant. De evaluatie bevat onder meer een monitoringonderzoek zoals omschreven in artikel 9.1. De resultaten van deze evaluatie worden neergelegd in een onderzoeksrapport en gepubliceerd in de zogenaamde SZW Arboconvenantenreeks van uitgeverij Reed Elsevier (Reed Business Information BV).

2. De bij dit convenant betrokken partijen treden uiterlijk 30 juni 2006 in overleg over een mogelijk vervolg op dit convenant.

Den Haag, 27 februari 2003.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

M. Rutte.

Samenwerkingsverband

Interprovinciaal Overleg (IPO),

H. Bleker.

ABVAKABO FNV,

A. van de Scheur.

CNV Publieke Zaak,

H. van der Wind.

CMHF,

P. van den Berghe.