

**Eindrapportage**

**Evaluatie arboconvenant**

**Onderwijs en Wetenschappen**

Verzuimbegeleiding en reïntegratie en

preventie psychische belasting (werkdruk)

in het Primair en Voortgezet Onderwijs

**Eindrapportage Evaluatie arboconvenant Onderwijs en Wetenschappen**  
**Verzuimbegeleiding en reïntegratie en preventie psychische belasting (werkdruk) in het primair**  
**en voortgezet onderwijs**

2717lvws30-9

*Utrecht, januari 2006*

Denise Caljé  
David van Maanen  
Moniek Nelissen  
Nanny Schoenmakers  
Wim Stille

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
1.1	Achtergrond	3
1.2	Opdrachtformulering	4
1.3	Rapportage	4
1.4	Leeswijzer	4
<b>2</b>	<b>Onderzoekskader en onderzoeksmethoden</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Doelstellingen, maatregelen en afspraken volgens het deelconvenant primair en voortgezet onderwijs</b>	<b>7</b>
3.1	Kwantitatieve doelstellingen	7
3.2	Maatregelen en afspraken	7
3.2.1	Werkdruk	7
3.2.2	Verzuim	8
3.2.3	Reïntegratie	9
3.2.4	Uitvoering	9
<b>4</b>	<b>Doelbereik</b>	<b>10</b>
4.1	Reductie van de risicopopulatie die blootgesteld wordt aan psychische belasting (werkdruk) met 10%.	10
4.1.1	Onderwijzend personeel	11
4.1.2	Onderwijsondersteunend personeel	12
4.2	Het verlagen van het totale verzuimpercentage met 1%-punt ten opzichte van het niveau in 1999.	12
4.2.1	Onderwijzend personeel	13
4.2.2	Onderwijsondersteunend personeel	16
4.3	Vermindering van het ziekteverzuimpercentage bij 10% van de scholen met hoogste verzuim (convenantscholen) met 1% per jaar.	20
<b>5</b>	<b>Realisatie en bereik maatregelen</b>	<b>21</b>
5.1	Maatregelen ten aanzien van verzuim	21
5.2	Toelichting per maatregel	22
<b>6</b>	<b>Doelmatigheid</b>	<b>25</b>
6.1	Uitvoering convenant beleggen bij bestaande organisatie met kennis van zaken	25
6.2	Inzet regioadviseur werkt effectief bij hoogverzuimende scholen	26
6.3	Alleen gedegen uitvoering van subsidieregelingen leidt tot succes	26
6.4	Goede communicatie en voldoende tijd als cruciale succesfactor zorgbemiddeling	27
6.5	Internetsite en regiobijeenkomsten blijken succesvolle communicatiekanalen	28
<b>7</b>	<b>Doeltreffendheid</b>	<b>29</b>

7.1	Gerichte aanpak regioadviseurs leidt tot een daling van het verzuimpercentage bij de “convenantscholen”	29
7.2	SIR draagt bij aan verminderen ziekteverzuimpercentage op korte en langer termijn	30
7.3	Inzet van SVUO leidt tot reductie van werkdruk bij onderwijspersoneel	31
7.4	Zorgbemiddeling leidt bij een deel van de werknemers tot werkhervatting	31
7.5	Voorlichtingscampagne Uitgesproken!gezond leidt niet tot het gewenste resultaat bij scholen	32
<b>8</b>	<b>Overige onderzoeksvragen</b>	<b>33</b>
<hr/>		
8.1	Verspreiding good practices	33
8.2	Duurzaamheid maatregelen en resultaten	33
8.3	Kosten/baten genomen maatregelen	34
8.3.1	Primair onderwijs	35
8.3.2	Voortgezet onderwijs	36
8.3.3	WAO-instroom	36
8.3.4	Conclusie	37
8.4	Evaluatie structuur en procesgang	38
<b>9</b>	<b>Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>39</b>
<hr/>		
9.1	Conclusie	39
9.2	Aanbevelingen	42
	Bijlage 1: Informatiebronnen en onderzoeken desk research	46
	Bijlage 2: Convenantsteksten	48
<hr/>		

# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond

Op 28 november 2000 is het arboconvenant onderwijs en wetenschappen ondertekend namens de departementen van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en de sociale partners: de werkgevers- en werknemersorganisaties.

Dit convenant bestaat uit drie deelconvenanten die betrekking hebben op het verlagen van het arbeidsrisico psychische belasting (werkdruk) in de verschillende deelsectoren van het onderwijs. Het gaat daarbij om de terreinen primair en voortgezet onderwijs (PO/VO), het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (BVE) en het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (HOO).

Bij de start van het arboconvenant onderwijs en wetenschappen is geconstateerd dat in het onderwijs verhoudingsgewijs een groot aantal medewerkers blootgesteld wordt aan het arbeidsrisico psychische belasting (werkdruk). De ondertekenaars van het arboconvenant onderwijs en wetenschappen hebben zich uitgesproken voor een gemeenschappelijke inzet vanuit de optiek van goed werkgeverschap over het nemen van maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbozorg en beperking van het ziekteverzuim.

De afspraken die in het arboconvenant zijn neergelegd zijn de afgelopen jaren vertaald in diverse activiteiten en maatregelen. Deze inspanningen waren gericht op:

- het terugdringen van ziekteverzuim;
- het reïntegreren van (langdurig) zieke werknemers;
- het voorkomen van (langdurige) ziekte.

De deelconvenanten beschrijven de te behalen resultaten per sector op deze speerpunten.

De uitvoering van de deelconvenanten is ondergebracht bij een projectorganisatie voor iedere deelsector, te weten het Vervangingsfonds voor PO/VO, het Arboservicepunt voor BVE voor BVE en het Arboservicepunt voor HOO voor het HOO.

Het deelconvenant voor PO/VO bestaat uit twee onderdelen:

- Deelconvenant Verzuimbegeleiding en reïntegratie primair en voortgezet onderwijs (22 mei 2000)
- Deelconvenant Preventie psychische belasting (werkdruk) primair en voortgezet onderwijs (28 november 2000)

Beide deelconvenanten zijn gebruikt als primaire bronnen voor de evaluatie van doelen en maatregelen.

Voor de uitvoering van de activiteiten uit het arboconvenant is een apart plan van aanpak opgesteld. Een overkoepelende Branchebegeleidingscommissie onderwijs en wetenschappen voorziet in een regelmatig overleg tussen partijen over de inhoud, voortgang en uitwerking van het plan van aanpak. Voor ieder van de deelsectoren PO/VO, BVE en HOO zijn aparte Stuurgroepen ingesteld.

## 1.2 Opdrachtformulering

Het Sectorbestuur Onderwijsmarkt (SBO) heeft op verzoek van de Branchebegeleidingscommissie onderwijs en wetenschappen Capgemini opdracht verleend de eindevaluatie uit te voeren van het arboconvenant onderwijs en wetenschappen. De opdrachtformulering luidt:

*Evalueer gedurende een compact traject de resultaten en effecten van de activiteiten op het terrein van arbo, verzuim en reïntegratie, die zijn uitgevoerd in het kader van het arboconvenant onderwijs en wetenschappen.*

*Lever de bevindingen op in een handzame en toegankelijke verslaglegging die voorziet in concrete beleidsaanbevelingen, verbeterpunten en te nemen maatregelen om psychische belasting (werkdruk) en verzuim succesvol verder terug te dringen. Lever daarbij een goed leesbare samenvatting, zowel in het Nederlands als in het Engels, die bruikbaar is als basis voor een toegankelijk geschreven publicatie.*

## 1.3 Rapportage

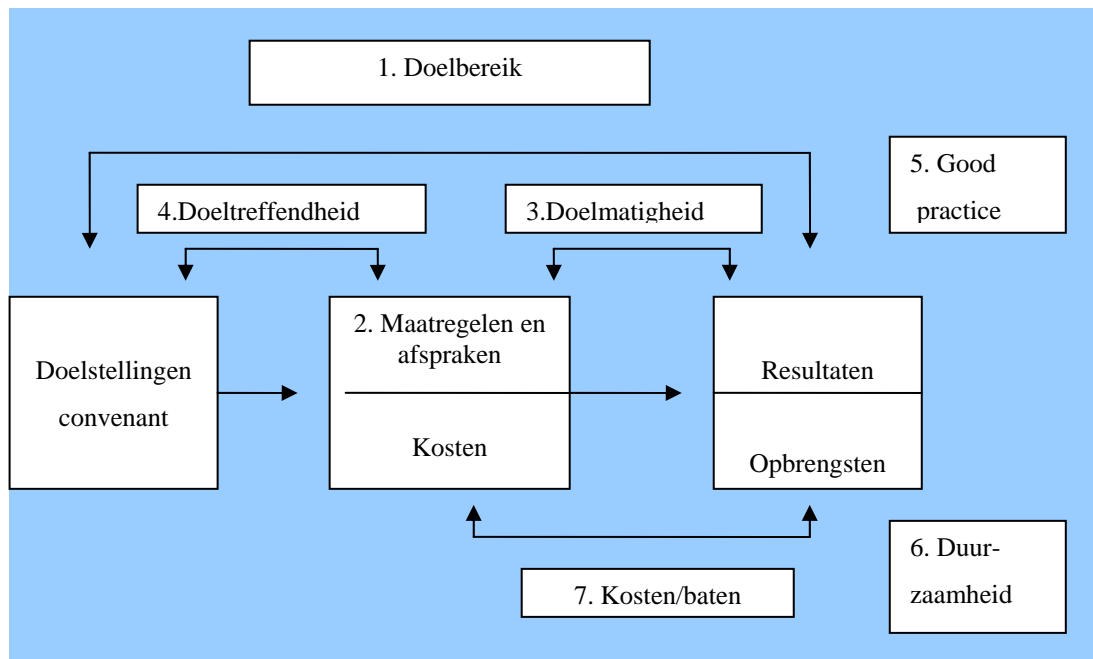
In december 2004 is een tussenrapportage opgeleverd, waarin alle tot dan toe beschikbare onderzoeksgegevens en rapportages verwerkt zijn. In januari 2006 is op basis van de totale gegevensset aan onderzoeken die in dit kader zijn uitgevoerd de eindrapportage opgeleverd met de resultaten van de evaluatie van het deelconvenant Verzuimbegeleiding en reïntegratie in het primair en voortgezet onderwijs (PO/VO). Dit is de voorliggende rapportage.

## 1.4 Leeswijzer

Allereerst wordt het kader en de gehanteerde onderzoeksmethode nader uitgewerkt in hoofdstuk 2. In hoofdstuk 3 worden de doelstellingen en maatregelen/afspraken van het arboconvenant aangegeven. In de hierop volgende hoofdstukken worden de resultaten beschreven van de onderzoeksvragen, te weten: doelbereik (hoofdstuk 4), realisatie en bereik van maatregelen (hoofdstuk 5), doelmatigheid (hoofdstuk 6) en doeltreffendheid (hoofdstuk 7). In hoofdstuk 8 worden bevindingen gegeven van de overige onderzoeksvragen. Hoofdstuk 9 tenslotte bevat de conclusies en aanbevelingen op basis van de totale onderzoeksgegevens.

## 2 Onderzoekskader en onderzoeksmethoden

Voor de uitvoering van het evaluatieonderzoek is onderstaand onderzoekskader gebruikt.



In de evaluatie van het Deelconvenant Arbo- en verzuimbeleid psychische belasting (werkdruk) PO/VO staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

1.	Doelbereik	In welke mate zijn de kwantitatieve doelstellingen gehaald?
2.	Realisatie en bereik maatregelen	Welke maatregelen zijn geïmplementeerd en in welke mate geland?
3.	Doelmatigheid	Hoe is het proces verlopen? Wat zijn de succes- en faalfactoren?
4.	Doeltreffendheid	Wat is de mate van bijdrage van de maatregelen aan het behalen van de doelstellingen?
5.	Verspreiding good practices	Welke activiteiten en producten zijn te bestempelen als successen (good practices) en zijn die overdraagbaar?

6.	Duurzaamheid maatregelen en resultaten	Is geborgd dat de resultaten duurzaam doorwerken, dus ook na beëindiging van het convenant?
7.	Kosten/baten genomen maatregelen	Wat heeft het convenant gekost en wegen de opbrengsten ervan daar tegenop?
8.	Structuur/proces	Hoe is het proces verlopen uitgaande van de constructie BBC-stuurgroepen en welke aanbevelingen zijn te doen met het oog op de tweedefaseconvenanten voor PO/VO en BVE?

De onderzoeksvragen zijn beantwoord door middel van deskresearch en mondelinge toelichting en aanvullingen (interviews).

De documenten voor de deskresearch zijn beschikbaar gesteld door de Branchebegeleidingscommissie onderwijs en wetenschappen. De documenten zijn onderzoeken en samenvattingen van de resultaten uit de beschikbare evaluatierapporten en andere relevante documenten die door de diverse onderzoeksbureaus beschikbaar zijn gesteld. De resultaten van deze gegevens zijn integraal verwerkt in de voorliggende onderzoeksrapportage. Voor een overzicht van de informatiebronnen wordt verwezen naar bijlage 1.

Naast de deskresearch zou een aanvullend onderzoek worden uitgevoerd bij sleutelfiguren in het veld primair en voortgezet onderwijs om aanvullende antwoorden te vinden op de 7 gestelde onderzoeksvragen. In overleg met leden van de begeleidingscommissie van de BBC is tot de conclusie gekomen dat er geen aanvullende interviews worden gehouden. Hiervoor zijn twee redenen:

1. De kwaliteit en hoeveelheid van beschikbare documenten is voldoende uitgebreid en dekend.
2. Het veld voor het primair (+/- 7000 scholen) en het voortgezet onderwijs (+/- 600 scholen) is dermate groot dat voor een representatieve steekproef een groot aantal interviews afgenomen zou moeten worden. Dit past niet in de doelstelling om "...de bestaande informatie ... eventueel aan te vullen met een kleinschalig onderzoek om alle onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden..."<sup>1</sup>.

De voorliggende rapportage geeft een samenvatting van de beschikbare documenten en informatiebronnen en geeft antwoord op de in het deelconvenant gestelde onderzoeksvragen.

---

<sup>1</sup> Startnotitie evaluatie-onderzoek d.d. 28 oktober 2004, 4.: Methode van onderzoek; gebruik van bestaande bronnen.



## 3 Doelstellingen, maatregelen en afspraken volgens het deelconvenant primair en voortgezet onderwijs

### 3.1 Kwantitatieve doelstellingen

De volgende kwantitatieve doelstellingen zijn geformuleerd in het deelconvenant PO/VO:

- De risicopopulatie met betrekking tot blootstelling aan het arbeidsrisico psychische belasting (werkdruk) op uiterlijk 1 december 2004 met een percentage van ten minste 10% te reduceren. Dit dient te gebeuren door een evenredige terugdringing van psychische belasting voor werknemers in alle functiegroepen en elke contractomvang, met prioriteit voor de werknemers bij wie bij de nulmeting een aanzienlijk hogere werkdruk is geregistreerd.
- Het totale ziekteverzuimpercentage te verminderen met 1%-punt ten opzichte van het niveau in 1999 in 3 jaar tijd.
- Het ziekteverzuim bij de 10% van de scholen met een relatief hoog risico ('convenantscholen'), gedurende de convenantperiode te verminderen met jaarlijks 1%-punt ten opzichte van het niveau in 1999 in drie jaar tijd.

### 3.2 Maatregelen en afspraken

Door de ondertekenaars van de onderdelen van het deelconvenant zijn diverse maatregelen en afspraken vastgelegd. Voor de evaluatie is gekozen om de maatregelen te clusteren rondom de arbothema's werkdruk, verzuim, reïntegratie, en de uitvoering. Daarnaast zijn vanwege de leesbaarheid dubbelingen weggelaten en is de convenanttekst op sommige plaatsen niet letterlijk overgenomen.

#### 3.2.1 Werkdruk

Kennisverspreiding over werkdruk:

- Partijen bevorderen dat psychische belasting (werkdruk) meer structureel aandacht krijgt in het arbo- en verzuimbeleid van de instellingen.
- Het Vervangingsfonds/BGZ verspreidt zo spoedig mogelijk na ondertekening van het deelconvenant, doch uiterlijk voor 1 juli 2002, informatie naar de instellingen over het ontwikkelde materiaal ter ondersteuning van het arbo- en verzuimbeleid op scholen.
- Het Vervangingsfonds/BGZ maakt het gebruik van dit materiaal voor de instellingen toegankelijk.

- Instellingen dienen het materiaal van het Vervangingsfonds/BGZ beter te kunnen benutten. De instellingen dienen desgewenst ondersteund te worden bij het benutten van dat materiaal.
- Het bevorderen van het gebruik van het werkboek Arbomeester en Arboleider ten behoeve van het opzetten en het implementeren van verzuim- en arbobeleid op scholen.
- Binnen het Vervangingsfonds/BGZ wordt een grote voorlichtingscampagne opgezet over de noodzaak en mogelijkheden van verzuimpreventie, ziekteverzuimbegeleiding en reïntegratie en de rechten en plichten van werknemers en werkgevers. Deze is bestemd voor werkgevers, werknemers en ook medezeggenschapsraden.

#### Preventie van werkdruk

- Partijen bevorderen dat alle instellingen zo spoedig mogelijk doch uiterlijk op 1 juli 2002 als onderdeel van de RI&E een plan van aanpak opstellen waarin werkdruk en preventie ziekteverzuim specifieke aandacht krijgen.
- Voor 1 juni 2001 dient een periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO) ontwikkeld te zijn, specifiek voor het onderwijsondersteunend personeel. Dit dient in overleg met het Vervangingsfonds/BGZ plaats te vinden om de uitvoering hiervan ter hand te nemen.
- Het 'Stresspreventieproject' wordt voor 1 oktober 2001 uitgebreid naar het onderwijsondersteunende personeel.
- De preventieve elementen in het 'Aanvullend pakket' van het Vervangingsfonds/BGZ dienen voor 1 juni 2001 tevens beschikbaar te komen voor scholen met een laag ziekteverzuim. Partijen overleggen daartoe met het Vervangingsfonds/BGZ om te komen tot een subsidieregeling.
- Dreigende uitval van individuele werknemers vanwege werkdruk dient vroegtijdiger te worden aangepakt. Daartoe verplichten de organisaties zich tot het vormgeven van een nieuwe subsidieregeling 'uitval individuele werknemers' (SVUO) om, waar nodig, de uitvoering van de aanbevelingen van een PAGO te financieren. Deze subsidie dient, hetzij door de werknemer, hetzij door de werkgever met toestemming van de betreffende werknemer, te kunnen worden aangevraagd bij het Vervangingsfonds/BGZ. Deze regeling treedt uiterlijk 1 juni 2001 in werking.

#### 3.2.2 Verzuim

- Partijen bevorderen dat alle instellingen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op 1 juli 2002 beschikken over een plan van aanpak gericht op het beperken van het ziekteverzuim en het bevorderen van verzuimbegeleiding en reïntegratie.
- Met ingang van het schooljaar 2000-2001 worden negen extra regioadviseurs gedurende twee jaar ingezet ter ondersteuning van de 10% instellingen met het hoogste verzuim ('convenantscholen'). Met deze instellingen wordt een verzuimprotocol ontwikkeld. In het protocol dient in ieder geval aandacht besteed te worden aan verzuimregistratie en de evaluatie van het verzuimbeleid. Voorts dient in het protocol aandacht te worden be-

steed aan de wijze waarop het reguliere overleg van de werkgever met de Arbo-diensten en zorgverleners gestalte krijgt.

### 3.2.3 Reïntegratie

- Tot 1 augustus 2002 krijgen minimaal 3600 te reïntegreren werknemers een reïntegratietraject aangeboden. Tijdens de looptijd van de pilot poortwachter wordt aangesloten op het reïntegratieadvies dat daaruit voortkomt. Hieraan is het projectplan 'Reïntegratie' gekoppeld.
- Het starten van een subsidieregeling Individuele Reïntegratie (SIR)
- Minimaal 50% van alle vanaf 1 augustus 2000 aanwezige en door de werkgever bij het Vervangingsfonds gemelde langdurig zieken (langer dan zes maanden) dient binnen twee jaar geheel of gedeeltelijk te reïntegreren bij de eigen of een andere werkgever. Het projectplan "casemanagement" is hiertoe opgesteld.
- Een monitoringplan wordt opgesteld.

### 3.2.4 Uitvoering

- Partijen leggen de uitvoering van de projecten regioadviseurs, reïntegratietrajecten en casemanagement in handen van het Vervangingsfonds.
- Gedurende de looptijd van het convenant wordt een fte extra personeel ingezet. De invulling van de taak wordt door het Vervangingsfonds/BGZ voor 1 februari 2001 vastgelegd in een projectplan en ter goedkeuring voorgelegd aan de BBC.
- Organisaties verplichten zich tot het uitvoeren van projecten in het Deelconvenant.
- Het jaarlijks laten uitvoeren van monitoringonderzoek ter bewaking van de voortgang van de implementatie van de convenantbepalingen

Op grond van de deelconvenanten zijn door partijen concrete plannen van aanpak opgesteld voor de uitvoering en implementatie van maatregelen. Tevens is voorzien in tussentijdse en afrondende evaluaties, ten behoeve van voortschrijdend inzicht in de effecten en resultaten die met de convenant aanpak behaald zijn.

## 4 Doelbereik

Zijn de kwantitatieve doelstellingen gehaald?

### 4.1 Reductie van de risicopopulatie die blootgesteld wordt aan psychische belasting (werkdruk) met 10%.

De eerste doelstelling binnen het convenant is de reductie van de psychische belasting (werkdruk) binnen de risicopopulatie met 10% tussen 1999 en 2004. Hiertoe is in 1999 en 2003<sup>2</sup> een onderzoek gehouden onder onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel in het basis-, speciaal- en voortgezet onderwijs<sup>3</sup>.

Respondenten die bij de eerste meting (1999) aangaven in ‘sterke’ dan wel ‘zeer sterke’ mate last te hebben van werkdruk zijn als “risicogroep” benoemd. In 2003 is op deze wijze opnieuw een risicogroep benoemd, waarbij de verbetering van de score ten opzichte van de risicogroep van 1999 is geanalyseerd. Voor het onderwijzend personeel is werkdruk geoperationaliseerd met behulp van vijf items en voor het onderwijs ondersteunend personeel met drie items<sup>4</sup>.

De resultaten van het uitgevoerde onderzoek geven een *indicatie* van de reductie van de werkdruk binnen de risicopopulatie. Bij de betrouwbaarheid van het onderzoek moet echter wel een aantal kanttekeningen worden gemaakt:

1. De onderzochte populatie in beide onderzoeken is verschillend. De onderzoekspopulatie uit de nulmeting betreft respondenten die deelnamen aan een ‘life style’ onderzoek. De onderzoekspopulatie uit de 1-meting betreft een algemene groep respondenten. De vergelijkbaarheid van de resultaten tussen de twee onderzoekspopulaties is daarom twijfelachtig.
2. Het begrip psychische belasting (werkdruk) is slechts geoperationaliseerd middels drie tot vijf vragen/items, waar in de praktijk veel meer aspecten gemeten kunnen worden. Bijvoorbeeld de ervaren agressie en geweld op school is hier niet meegenomen.
3. In het convenant worden ‘psychische belasting’ en ‘werkdruk’ als één en hetzelfde begrip beschouwd, terwijl deze over het algemeen als verschillend maar wel samenhangend worden gezien: werkdruk is een onderdeel van de totale psychische belasting.

Onbekend is in hoeverre de gevonden resultaten op dit moment ook nog gelden.

---

<sup>2</sup> Bij het schrijven van deze rapportage zijn de cijfers ten aanzien van de reductie van de risicopopulatie die blootgesteld wordt aan werkdruk voor het jaar 2004 niet bekend.

<sup>3</sup> Ontwikkeling werkdruk in het onderwijs 1999-2003; eindrapport. research voor beleid. Juni 2005

<sup>4</sup> De items 3 en 4 zijn alleen van toepassing op onderwijzend personeel.

#### 4.1.1 Onderwijzend personeel

Op basis van de onderzoeksgegevens kan geconcludeerd worden dat het doel van minimaal 10% reductie van de werkdruk binnen de risicopopulatie voor onderwijzend personeel is behaald binnen alle onderwijssoorten. De **relatieve afname** van de werkdruk bij de risicogroepen per item en onderwijssoort wordt in onderstaande tabel weergegeven.

**Tabel 1:** *relatieve afname* van het percentage van de werkdruk bij de risicogroepen per item en onderwijssoort voor onderwijzend personeel in de periode 1999-2003

<i>Items</i>	<i>Onderwijssoort</i>	<b>Basisonderwijs</b>	<b>Speciaal onderwijs</b>	<b>Voortgezet onderwijs</b>
1. bij werk belast door het beslag dat door het werk gelegd wordt op de vrije tijd		16%	28%	23%
2. bij werk belast door de tijd die beschikbaar is voor het bestuderen van nieuw lesmateriaal		25%	24%	29%
3. bij werk belast door de tijd die beschikbaar is om het werk goed te doen		21%	14%	29%
4. bij werk belast door de tijd die beschikbaar is om lessen voor te bereiden		0%	19%	0%
5. bij werk belast door de beschikbare tijd om werk van leerlingen na te kijken		-6%	18%	-5%

Binnen het basis- en voortgezet onderwijs valt op dat de score op items 1 tot en met 3 binnen de risicogroep sterk is gedaald (tussen 16% en 29%). Daar staat tegenover dat bij de risicogroep binnen het basis en voortgezet onderwijs de score op het 4<sup>e</sup> item gelijk is gebleven en bij het 5<sup>e</sup> item licht (5%-6%) is gestegen.

Voor het speciaal onderwijs kan geconstateerd worden dat de risicogroepen bij alle items fors zijn afgenomen (tussen de 14% en 28%). De sterkste daling wordt gevonden bij de groepen die in de 0-meting relatief de grootste omvang hadden.

De gemiddelde afname van de score bij de risicogroepen komt voor het basisonderwijs neer op 11%, voor het speciaal onderwijs op 21% en voor het voortgezet onderwijs op 15%.

#### 4.1.2 Onderwijsondersteunend personeel

Op basis van de onderzoeksgegevens kan geconcludeerd worden dat het doel van minimaal 10% reductie van de werkdruk binnen de risicopopulatie voor het onderwijs ondersteunend personeel is behaald voor alle onderwijssoorten. De **relatieve afname** van de werkdruk bij de risicogroepen per item en onderwijssoort wordt in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel 2: **relatieve afname** van het percentage van de werkdruk bij de risicogroepen per item en onderwijssoort voor onderwijsondersteunend personeel in de periode 1999-2003

Onderwijssoort Items	Basisonderwijs	Speciaal onderwijs	Voortgezet onderwijs
1. bij werk belast door het beslag dat door het werk wordt gelegd op de vrije tijd	47%	43%	50%
2. bij werk belast door de tijd die beschikbaar is om het werk goed te doen	46%	17%	30%
3. bij werk belast door de tijd die beschikbaar is om het werk goed voor te bereiden	-11%	-27%	-36%

Bij het basis-, voortgezet en speciaal onderwijs valt op dat de risicogroepen voor item 1 en 2 een zeer forse daling kennen (tussen 17% en 50%). De score op het 3<sup>e</sup> item is bij deze risicogroepen juist toegenomen. De sterkste daling bij onderwijsondersteunend personeel is vooral te zien bij de groepen die in de 0-meting relatief de grootste omvang hadden.

De gemiddelde afname van de risicogroepen komt voor het basisonderwijs neer op 27%, voor het speciaal onderwijs op 11% en voor het voortgezet onderwijs op 15%.

#### 4.2 Het verlagen van het totale verzuimpercentage met 1%-punt ten opzichte van het niveau in 1999.

Een tweede doelstelling is het verlagen van het totale verzuimpercentage<sup>5</sup> met 1%-punt ten opzichte van het niveau in 1999. Het verzuimpercentage is gebaseerd op enerzijds de verzuimduur en anderzijds de verzuimfrequentie. De verzuimduur is het gemiddeld aantal dagen verzuim per persoon per verzuimgeval. De verzuimfrequentie is het gemiddeld aantal malen dat verzuimd is per persoon per jaar.

<sup>5</sup> Het verzuimpercentage wordt hier uitgedrukt in het totaal aantal verzuimde dagen in een kalenderjaar gedeeld door het totaal aantal beschikbare dagen in een kalenderjaar maal 100%.

### *Verzuimduur en verzuimfrequentie*

Het is voor een goed begrip van de samenhang tussen verzuimoorzaken en -gevolgen en dus ook van de aanpak van het verzuim van belang om na te gaan of de daling van het verzuimpercentage te danken is aan een daling van de duur en/of van de frequentie van verzuim.

In het kader van dit evaluatieonderzoek zou het te ver voeren om inhoudelijk te diep hierop in te gaan, maar kortweg kan bij verzuimfrequentie meer gesproken worden van oorzaken die met de organisatie, de sociale context en werkdruk samenhangen, terwijl verzuimduur meer gerelateerd is aan fysieke en langdurige psychische oorzaken van het individuele verzuim.

Bij een hoge verzuimduur is een goede aanpak van reïntegratie dan ook een goed middel (reactief) om deze te laten dalen, naast het voorkómen van zware fysieke arbeidsbelasting en voortdurend hoge werkdruk. Bij een hoge verzuimfrequentie dient eerder gekeken te worden naar organisatorische problemen, werkklimaat, communicatie, etc.

Hieronder worden achtereenvolgend het verzuimpercentage, de verzuimduur en de verzuimfrequentie, opgesplitst naar onderwijzend personeel (4.2.1) en onderwijsondersteunend personeel (4.2.2) behandeld<sup>6</sup>.

#### **4.2.1 Onderwijzend personeel**

##### *Verzuimpercentage*

Uit onderstaande tabel blijkt dat aan het einde van de convenantperiode sprake is van een daling van het ziekteverzuimpercentage ten opzichte van het niveau in 1999 met 2,2%-punt in het basisonderwijs, 2,2%-punt in het speciaal onderwijs en 1,8%-punt in het voortgezet onderwijs. De kwantitatieve doelstelling is hiermee ruimschoots gehaald.

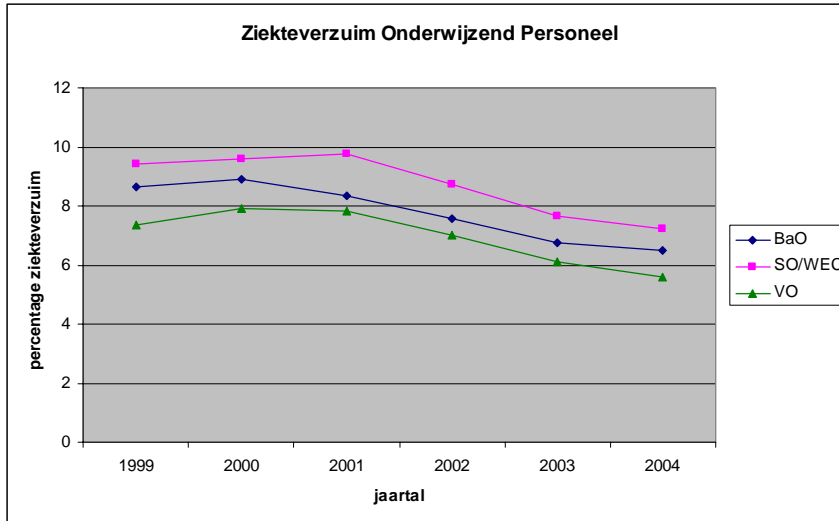
	<b>1999</b>	<b>2004</b>	<b>verschil</b>
Basisonderwijs	8,7	6,5	-2,2
Speciaal onderwijs/WEC	9,4	7,2	-2,2
Voortgezet onderwijs	7,4	5,6	-1,8

*Tabel 3: percentage Ziekteverzuim Onderwijzend personeel*

Het verloop van het ziekteverzuimpercentage gedurende de convenantperiode wordt in figuur 1 weergegeven. Tot en met het jaar 2001 stijgt het ziekteverzuimpercentage voor het speciaal onderwijs, om vervolgens een daling in te zetten tot in het jaar 2004. Voor het basis- en voortgezet onderwijs geldt dat deze daling reeds vanaf het jaar 2000 te zien is.

In 2004 is binnen het speciaal onderwijs het verzuim met 7,2% het hoogst en in datzelfde jaar binnen het voortgezet onderwijs met 5,6% het laagst.

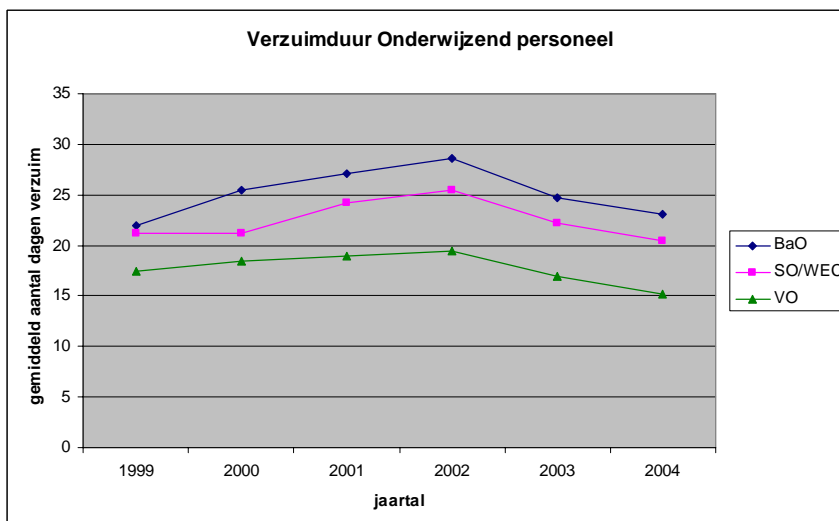
<sup>6</sup> Verzuim onder personeel in het onderwijs in 2004. conceptrapport. Regioplan. september 2005.



Figuur 1: verloop verzuimpercentage onderwijzend personeel

### Verzuimduur

Gedurende de eerste jaren van het convenant (2000-2002) steeg het gemiddeld aantal dagen dat werknemers afwezig waren in zowel het basis-, voortgezet als het speciaal onderwijs (zie figuur 2). Het basisonderwijs laat de grootste stijging over deze jaren zien en heeft het hoogste aantal verzuimdagen.



Figuur 2: verloop verzuimduur onderwijzend personeel

De verzuimduur daalt bij de drie onderwijssoorten in het jaar 2002 voor het eerst sinds 1999. De daling in verzuimduur is later ingezet vergeleken met de daling in het ziekteverzuimpercentage. De da-

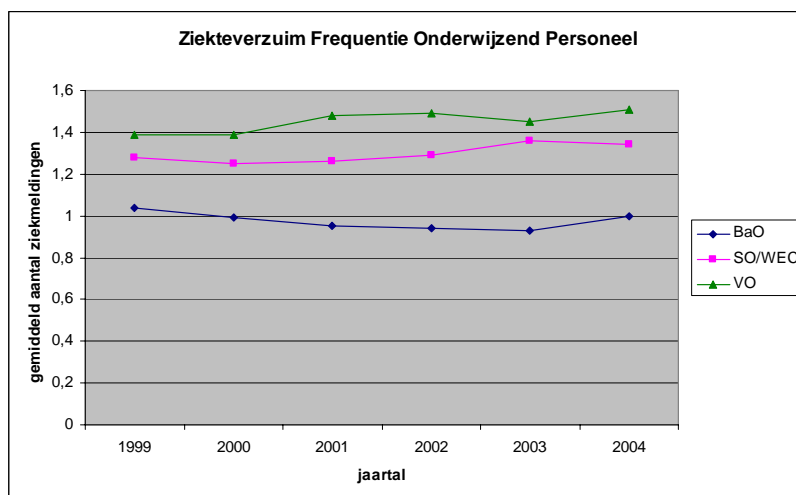


ling is in de periode 2002-2003 het grootst en lijkt zich bij alle drie de onderwijssoorten tussen 2003-2004 te stabiliseren.

Het basisonderwijs heeft in 2004 relatief de hoogste verzuimduur (23,1 dagen). Het voortgezet onderwijs heeft met 15,2 dagen in datzelfde jaar relatief de laagste verzuimduur.

### Verzuimfrequentie

Aan het eind van de convenantperiode blijkt de verzuimfrequentie voor het basisonderwijs licht gedaald ten opzichte van het begin van de periode. Na een aanvankelijke daling van de verzuimfrequentie, stijgt vanaf 2003 het gemiddeld aantal ziekmeldingen weer licht. Er wordt voor het basisonderwijs een gemiddelde daling van 0,04 gemeten tussen het jaar 1999 en 2004.



Figuur 3: verloop verzuimfrequentie onderwijzend personeel

Het figuur laat verder voor het speciaal- en voortgezet onderwijs een lichte stijgende lijn zien over de periode 1999 en 2004. Het verschil tussen 1999 en 2004 voor het speciaal- en voortgezet onderwijs is respectievelijk 0,06 en 0,12. Voor beide onderwijssectoren wordt aan het einde van de convenantperiode een lichte stijging van de verzuimfrequentie geconstateerd.

In 2004 blijkt het onderwijzend personeel in het voortgezet onderwijs gemiddeld de meeste ziekmeldingen te hebben (1,5 meldingen). In datzelfde jaar laat het basisonderwijs gemiddeld het laagste aantallen ziekmeldingen zien (1,0).

### Conclusie

Voor zowel het basis, speciaal als het voortgezet onderwijs geldt dat er een daling van het *verzuimpercentage* wordt geconstateerd van respectievelijk 2,2 %-punt, 2,2 %-punt en 1,8%-punt. Voor alle sectoren geldt dat de doelstelling uit het convenant om het verzuimpercentage met 1%-punt ten opzichte van 1999 te verlagen is **gehaald**. De daling van het percentage is voor het basis- en voortgezet onderwijs sinds 2000 ingezet en voor het speciaal onderwijs sinds 2001.

Sinds 2002 is voor alle drie de onderwijsvormen een daling van de *verzuimduur* gemeten. De *verzuimfrequentie* is voor het speciaal en voortgezet onderwijs sinds 2000 licht gestegen. Voor het basisonderwijs is na een aanvankelijke stijging een lichte daling geconstateerd. De invloed van deze lichte stijging van de frequentie op het verzuimpercentage voor het speciaal en voortgezet onderwijs is onduidelijk.

#### 4.2.2 Onderwijsondersteunend personeel

##### *Verzuimpercentage*

Uit onderstaande tabel blijkt dat aan het einde van de convenantperiode sprake is van een daling van het ziekteverzuimpercentage ten opzichte van het niveau in 1999 met 1,62%-punt bij het speciaal onderwijs en 1,72%-punt bij het voortgezet onderwijs. Het verzuimpercentage voor het basisonderwijs is vanaf 2001 licht gestegen met 0,92%-punt.

	1999	2001	2004	Vershil
Basisonderwijs	- <sup>7</sup>	8,52	9,44	+0,92
Speciaal onderwijs/WEC	9,98		8,36	-1,62
Voortgezet onderwijs	8,71		6,99	-1,72

Tabel 4: percentage ziekteverzuim onderwijsondersteunend personeel

Met uitzondering van het verzuimpercentage van het basisonderwijs zijn de kwantitatieve doelstellingen voor het onderwijsondersteunend personeel gehaald. De stijging van het ziekteverzuim bij het onderwijsondersteunend personeel is een artefact van de ontwikkelingen in de personeelsomvang bij deze groep.

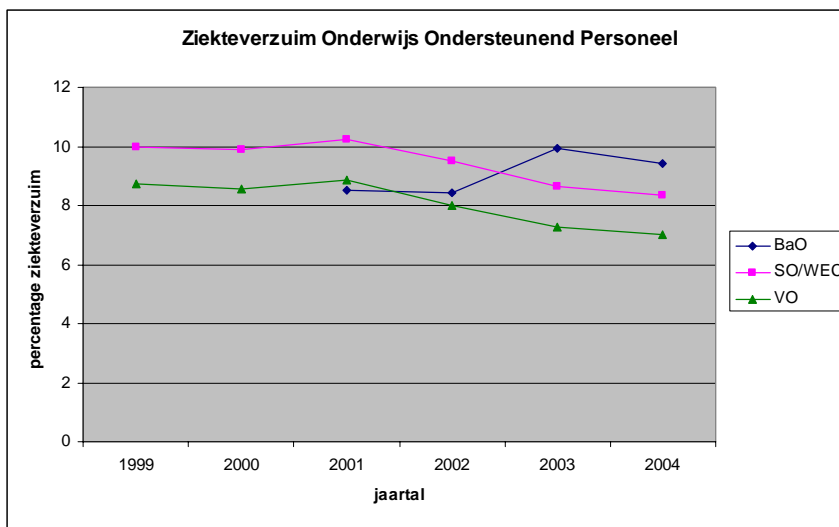
Uit onderzoek<sup>8</sup> is bekend dat personeel dat kort in dienst is een lager ziekteverzuim heeft dan personeel dat lang in dienst is. In 2001-2002 was het onderwijs ondersteunend personeel in het basisonderwijs relatief kort in dienst, waardoor het verzuimpercentage ongewoon laag was. In 2004 is de aanstellingsduur van deze groep langer en ligt het verzuimpercentage hoger. De aanstellingsduur van het personeel zal in de loop van de tijd naar een normale verdeling gaan waardoor ook het verzuimpercentage van het onderwijs ondersteunend personeel in het basisonderwijs na verloop van tijd weer naar een normaal niveau gaat.

<sup>7</sup> Sinds 2001 zijn klasse- en onderwijsassistenten e.d. ingestroomd. Vanaf dat moment werd deze groep als aparte doelgroep erkend zodat periodiek verzuimmetingen verricht konden worden.

<sup>8</sup> Secundaire analyse naar verzuim OOP in Basisonderwijs. Conceptrapportage. Regioplan, november 2005

Het verloop van het ziekteverzuimpercentage gedurende de convenantperiode wordt in figuur 4 weergegeven. Tot en met het jaar 2001 stijgt het ziekteverzuimpercentage voor het speciaal en voortgezet onderwijs, om vervolgens een daling in te zetten tot in het jaar 2004.

Voor het basisonderwijs geldt dat er vanaf 2002 een stijging is waar te nemen die in 2003 ombuigt tot een daling. Deze daling ondersteunt de resultaten dat er binnen het basisonderwijs sprake is van een artefact van de ontwikkelingen in personeelsomvang.



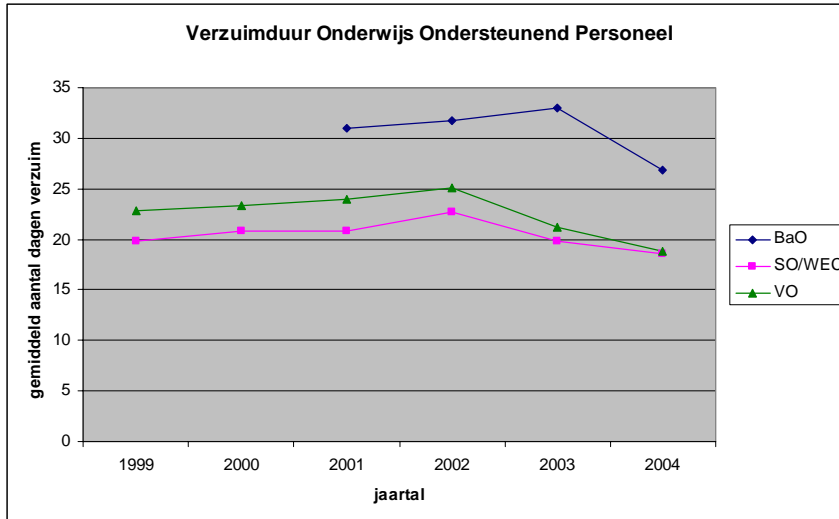
Figuur 4: verloop verzuimpercentage onderwijsondersteunend personeel

In het jaar 2004 is het verzuimpercentage binnen het basisonderwijs relatief het hoogst (9,44%) en in het voortgezet onderwijs relatief het laagst (6,99%)

### Verzuimduur

De verzuimduur bij het onderwijsondersteunend personeel is bij het speciaal en voortgezet onderwijs sinds 1999 licht gestegen (zie figuur 5). Vanaf 2002 neemt de gemiddelde verzuimduur voor beide sectoren af om in 2004 onder het niveau van 1999 te eindigen.

Bij het speciaal onderwijs wordt tussen 1999 en 2004 een daling in gemiddelde verzuimduur geconstateerd van 1,2 dagen en bij het voortgezet onderwijs over dezelfde periode een daling van 4,0 dagen.



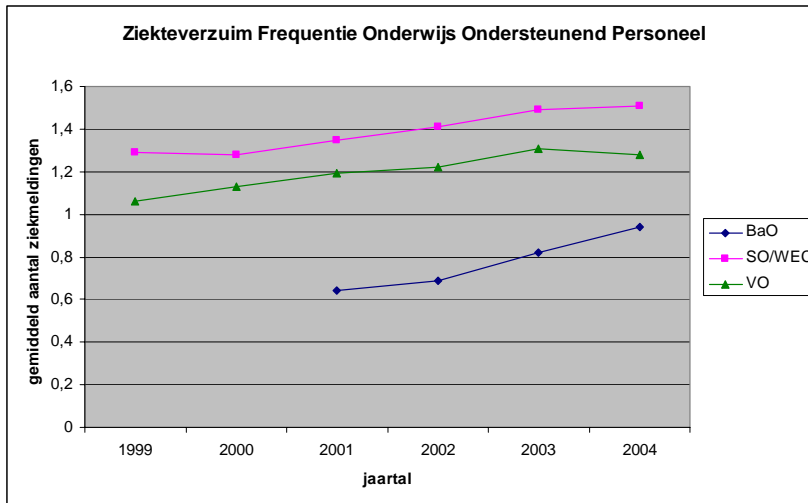
Figuur 5: verloop verzuimduur onderwijsondersteunend personeel

Bij het basisonderwijs geldt ook dat er na een aanvankelijke stijging in 2002, aan het einde van de convenantperiode het gemiddelde aantal dagen verzuim lager uitkomt dan aan het begin in 2001. Voor deze sector wordt tussen 2001 en 2004 een daling in duur geconstateerd van 4,1 dagen.

In 2004 blijkt de duur van het verzuim binnen het basisonderwijs echter relatief het hoogst te zijn (26,9 dagen) vergeleken met het speciaal- (18,6 dagen) en voortgezet onderwijs (18,8 dagen).

#### Verzuimfrequentie

De verzuimfrequentie is aan het eind van de convenantperiode voor de drie sectoren licht gestegen (zie figuur 6). Voor het speciaal- en voortgezet onderwijs is gedurende de gehele convenantsperiode een stijging te zien (+0,22). Na 2003 stabiliseert de verzuimfrequentie zich.



Figuur 6: verloop verzuimfrequentie onderwijsondersteunend personeel

Voor het basisonderwijs wordt vanaf 2001 een stijging waargenomen over de jaren 2001-2004 van +0,3. De frequentie binnen deze sector lijkt zich in 2004 nog niet te stabiliseren.

In 2004 is het gemiddeld aantal ziekmeldingen voor het basisonderwijs relatief het laagst (0,94 meldingen) als dit wordt vergeleken met het speciaal- (1,51 meldingen) en voorgezet onderwijs (1,28 meldingen).

### Conclusie

Bij het speciaal- en voortgezet onderwijs geldt dat een daling van het *verzuimpercentage* wordt geconstateerd van respectievelijk 1,62%-punt en 1,72%-punt. Voor deze sectoren geldt dat de doelstelling uit het convenant om het verzuimpercentage met 1%-punt ten opzichte van 1999 te verlagen is **gehaald**. Voor het basisonderwijs is een stijging van 0,92%-punt gemeten en daarmee is de doelstelling uit het convenant voor deze doelgroep formeel niet gehaald. De stijging van het ziekteverzuim in het Basisonderwijs is echter een artefact van de ontwikkelingen in de personeelsomvang en zal na verloop van tijd naar een normaal niveau gaan.

Voor alle drie de onderwijssectoren is een daling van de *verzuimduur* gemeten. De *verzuimfrequentie* is bij alle drie de sectoren licht gestegen ten opzichte van de start van de metingen.

In 2004 zijn in het basisonderwijs het verzuimpercentage en de verzuimduur relatief het hoogst. De frequentie in datzelfde jaar is voor het basisonderwijs relatief het laagst. Het speciaal onderwijs vormt een uitschieter als het om het aantal ziekmeldingen gaat.

#### 4.3 Vermindering van het ziekteverzuimpercentage bij 10% van de scholen met hoogste verzuim (convenantscholen) met 1% per jaar.

De derde doelstelling is de vermindering van het ziekteverzuimpercentage bij 10% van de scholen met hoogste verzuim -de zogenaamde convenantsscholen- met 1% per jaar. De gegevens over 2004 zijn nog niet bekend, maar de resultaten tot 2003 zijn veelbelovend.

In het schooljaar<sup>9</sup> 2001-2002, een jaar na de start van het convenant, is een daling van 2,6%-punt waar te nemen op de zogenaamde convenantscholen. De daling van het ziekteverzuim bij de convenantscholen zet zich ook in het schooljaar 2002-2003 door en wel met 2,2%-punt. In totaal daalde het verzuim met 4,8%-punt tot en met 2003.

Geconcludeerd kan worden dat tot 2004 de doelstelling **gehaald** is.

---

<sup>9</sup> De genoemde cijfers zijn afkomstig van de Afwezigheids- en VervangingsRegistratie (AVR) van het Vervangingsfonds. Bij deze methode wordt het verzuim per schooljaar gemeten. Het betreft ruwe cijfers, maar om de ontwikkeling van verzuim in kaart te brengen, zijn ze goed bruikbaar.

## 5 Realisatie en bereik maatregelen

Welke maatregelen en afspraken zijn geïmplementeerd en in welke mate zijn deze maatregelen en afspraken geland?

### 5.1 Maatregelen ten aanzien van verzuim

Onderstaand wordt schematisch aangegeven of (clusters van) maatregelen en afspraken zijn geïmplementeerd en geland. Het schema is gevuld op basis van het reeds uitgevoerde onderzoek dat de basis vormde voor de deskresearch (zie bijlage 1). Verderop staat een nadere toelichting per maatregel.

Maatregel	Geïmplementeerd	Geland
<i>Kennisverspreiding</i>		
Bevorderen dat psychische belasting (werkdruk) meer structureel aandacht krijgt in het arbo- en verzuimbeleid van de instellingen.	Ja	Ja
Verspreiding van informatie naar de instellingen over het ontwikkelde materiaal ter ondersteuning van het arbo- en verzuimbeleid op scholen voor 1 juli 2002.	Ja	Ja
Het Vervangingsfonds/BGZ maakt het gebruik van dit materiaal voor de instellingen meer toegankelijk.	Ja	Nvt
Het bevorderen van het gebruik van Arbomeester en Arboleider ten behoeve van het opzetten en het implementeren van verzuim- en arbobeleid op scholen.	Ja	Deels
Binnen het Vervangingsfonds/BGZ wordt een grote voorlichtingscampagne opgezet omtrent de noodzaak en mogelijkheden van verzuimpreventie, ziekteverzuimbegeleiding en reïntegratie en de rechten en plichten van werknemers en werkgevers. Deze is bestemd voor werkgevers, werknemers en ook medezeggenschapsraden.	Ja	Deels
<i>Preventie van werkdruk</i>		
Partijen bevorderen dat alle instellingen uiterlijk op 1 juli 2002 als onderdeel van de RI&E een plan van aanpak opstellen waarin werkdruk en preventie ziekteverzuim specifieke aandacht krijgen.	Ja	Deels
Voor 1 juni 2001 dient een periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO) ontwikkeld te zijn, specifiek voor het onderwijsondersteunende personeel.	Nee	Nee
Het 'Stresspreventieproject' wordt voor 1 oktober 2001 uitgebreid naar het onderwijsondersteunende personeel.	Nee	Nee
De preventieve elementen in het 'Aanvullend pakket' van het Vervangingsfonds/BGZ dienen voor 1 juni 2001 tevens beschikbaar te komen voor scholen met een laag ziekteverzuim.	Ja	Ja
Er wordt een subsidieregeling 'uitval individuele werknemers' (SVUO) ontwikkeld. Deze regeling treedt uiterlijk 1 juni 2001 in werking.	Ja	Ja

<i>Verzuim</i>		
Met ingang van het schooljaar 2000-2001 worden negen extra regioadviseurs gedurende twee jaar ingezet ter ondersteuning van de 10% instellingen met het hoogste verzuim ('convenantscholen'). Met deze instellingen wordt een verzuimprotocol ontwikkeld.	Ja	Ja
<i>Reintegratie</i>		
Tot 1 augustus 2002 krijgen minimaal 3600 te reintegreren werknemers een reïntegratietraject aangeboden.	Ja	Ja
Minimaal 50% van alle vanaf 1 augustus 2000 aanwezige en door de werkgever bij het Vervangingsfonds gemelde langdurig zieken (langer dan zes maanden) dient binnen twee jaar geheel of gedeeltelijk te reintegreren bij de eigen of een andere werkgever.	Ja	Ja
Een monitoringplan wordt opgesteld.	Ja	Nvt
<i>Uitvoering</i>		
Partijen leggen de uitvoering van de projecten regioadviseurs, reïntegratietrajecten en casemanagement in handen van het Vervangingsfonds.	Ja	Ja
Gedurende de looptijd van het convenant wordt een fte extra personeel ingezet. De invulling van de taak wordt door het Vervangingsfonds/BGZ voor 1 februari 2001 vastgelegd in een projectplan en ter goedkeuring voorgelegd aan de BBC.	Ja	Nvt
Partijen verplichten zich tot het uitvoeren van projecten in het Deelconvenant	Ja	Nvt
Het jaarlijks laten uitvoeren van monitoringonderzoek ter bewaking van de voortgang van de implementatie van de convenantbepalingen	Ja	Ja

## 5.2 Toelichting per maatregel

### *Kennisverspreiding*

- o Het Vervangingsfonds heeft alle instrumenten en hulpmiddelen beschikbaar/toegankelijk gemaakt via de internetsite. Gerichte informatie over arbo en verzuim is naar de scholen verspreid via brochures, arbodiensten, regioadviseurs, periodieke bladen etc.. Zo is de brochure voor de SVUO door het merendeel van de directeuren gebruikt om informatie over de subsidieregeling te verkrijgen<sup>10</sup>.

De brochure over de SIR heeft niet direct voor bekendheid gezorgd. Werknemers in het onderwijs zijn vooral via de arbodienst en de directies bekend geworden met de SIR. Op welke wijze de directie met de informatie ten aanzien van SIR in aanraking zijn gekomen is onduidelijk<sup>11</sup>.

Via de regioadviseurs zijn maatregelen zoals de preventieve inzet van het "aanvullend pakket" verder verspreid.

- o Regioadviseurs hebben een belangrijke rol gehad bij de hoogverzuimende scholen. Zij hebben bevorderd dat psychische belasting meer structureel aandacht krijgt in het arbo- en verzuimbeleid van de instellingen. Directeuren bevestigen dit beeld. Bijna 70% van hen geeft aan dat de begeleiding door regioadviseurs redelijk of in belangrijke mate heeft geholpen bij het opzetten

<sup>10</sup> Evaluatie SVUO. Eindrapport. Research voor beleid. Leiden, 1 juli 2003

<sup>11</sup> Tweede evaluatie SIR; eindrapport. Research voor beleid. Leiden, 1 juli 2003



en implementeren van het verzuimbeleid. Meer dan de helft van de directeuren is van mening dat de begeleiding door de regioadviseur hen redelijk of in belangrijke mate heeft geholpen bij het opzetten van het arbobeleid of het omgaan met de arbodienst<sup>12</sup>. De regioadviseurs hebben ook taken buiten de begeleiding van convenantscholen. Effecten hiervan over de kennisverspreiding zijn niet bekend maar aannemelijk is dat deze er wel degelijk zullen zijn.

- Arbomeester en Arboleider zijn producten die regelmatig besteld worden bij het Vervangingsfonds. 70-80% van de scholen beschikt over deze instrumenten. Het is onbekend hoeveel scholen daadwerkelijk Arbomeester en Arboleider gebruiken.
- De voorlichtingscampagne is niet goed bekend bij de doelgroepen. De schooldirecteuren zijn nog het meest (70%) bekend met de campagne. De bekendheid bij MR-leden (20%) en de personeelsleden (10%) is gering. Bovendien zegt een aanzienlijk deel van de MR-leden en personeelsleden die wel op de hoogte zijn van de campagne niet te weten waarvoor deze dient: respectievelijk 22 en 17 %. De campagne is geen goed middel om ziekteverzuim bespreekbaar te maken<sup>13</sup>.

#### *Preventie van psychische belasting (werkdruk)*

- Regioadviseurs assisteren bij het maken van verzuimbeleid op convenantscholen. Uit deskresearch<sup>14</sup> blijkt dat in 2003 52% van de convenantscholen beschikt over een Arbobeidsplan en 63% over een RI&E.
- Vrijwel op alle scholen is een vorm van arbobeleidsvoering (RI&E en PvA) aanwezig. Het beleid is echter niet altijd volledig of actueel. Naar aangeven van de Arbeidsinspectie besteedt een deel van de scholen (voortgezet onderwijs 27% en primair onderwijs 34%) onvoldoende aandacht aan werkdruk van de leerkrachten (o.a. aandacht voor agressie en geweld wordt gemist)<sup>15</sup>.
- Op basis van de Welzijns-PAGO en het Stresspreventieproject voor het onderwijsgevend personeel zouden vergelijkbare instrumenten worden ontwikkeld voor het onderwijsondersteunend personeel. Door onenigheid over de eigendomsrechten van de bestaande instrumenten voor het onderwijsondersteunend personeel met een derde partij, en hierop aansluitend juridische procedures, kon hieraan geen invulling worden gegeven<sup>16</sup>.
- Per 1 juli 2001 is tijdelijk een extra budget van €578.570 beschikbaar voor preventieve activiteiten op schoolniveau. Per november 2002 is het totale budget verdeeld over 129 aanvragen en 245 scholen. Aanvankelijk was een gestage groei van aanvragen te zien. Sinds november is vanwege uitputting de regeling beëindigd. Het is niet in alle gevallen duidelijk of de aanvrager bewust van de regeling aanvullend pakket in het kader van het deelconvenant gebruik maakt.
- De SVUO is gestart op 1 april 2001, twee maanden voor dat deze volgens het convenant in werking zou treden. Van het totaal aantal ingediende aanvragen in 2001 en 2002 is ruim 80 procent toegewezen. In een latere fase bleek dat de subsidie volledig is uitgeput wat wijst op

<sup>12</sup> Tweede meting evaluatie regio-adviseurs. Eindrapportage. Research voor beleid. Leiden, 8 december 2003

<sup>13</sup> Rapport Confronterende fase, januari 2003, Research voor Beleid

<sup>14</sup> Kwartaalrapportage III/IV 2003, Vervangingsfonds

<sup>15</sup> Eindverslag inspectierapport VO en PO

<sup>16</sup> Bron; Vervangingsfonds

goed landen van de regeling.

Uit onderzoek blijkt echter ook dat slechts 40% van de onderzochte directeuren in het primair en voortgezet onderwijs op de hoogte is van de SVUO-regeling. De MR-leden en personeelsleden zijn nog minder bekend met de regeling. De communicatie over de regeling zou - indien de regeling niet uitgeput zou zijn- nog wel verdere aandacht behoeven<sup>17</sup>.

### *Verzuim*

- De negen extra regioadviseurs zijn voor 2 jaar uit convenantmiddelen gefinancierd. De regioadviseurs hebben zich beziggehouden met het adviseren en begeleiden van convenantscholen. In totaal zijn 830 trajecten gestart en afgerond bij deze scholen. Na afloop van de 2 jaar extra inzet, is een vervolgproject gestart voor hoog verzuimende scholen (HVS+)<sup>18</sup>.

### *Reïntegratie*

- In totaal hebben tot 1 augustus 2002 6.949 werknemers via de Subsidie Individuele Reïntegratie (SIR) een traject gehad. Dit is bijna het dubbele van het beoogde aantal. Na twee jaar, in 2002, heeft 75% van de langdurig zieken de werkzaamheden hervat bij ofwel de eigen ofwel een andere werkgever. De subsidieregeling is wegens het succes in 2003 en 2004 voortgezet<sup>19</sup>.
- In plaats van het beoogde aantal aanvragen van 2400, zijn er in de jaren 2001, 2002 en 1<sup>e</sup> kwartaal 2003 751 zorgbemiddelingstrajecten gestart. Het project zorgbemiddeling liep tot 1 oktober 2003. Het blijkt dat circa tweederde van de werknemers voor wie een zorgbemiddelingstraject is gestart, weer geheel of gedeeltelijk aan het werk was bij de oude of bij een nieuwe werkgever<sup>20</sup>.

Hoewel het aantal aanvragen is achtergebleven bij de verwachtingen zijn de resultaten (in de zin van werkhervatting) positief te noemen. Dit pleitte voor continuering van de regeling, waarbij meer aandacht is voor directe informatie en voorlichting door de zorgbemiddelaar om zo de instroom te bevorderen. Inmiddels is een vervolgproject 'Reïntegratieadvisering onderwijs' van start gegaan.

### *Uitvoering*

- De uitvoering van alle activiteiten is in handen gelegd van het Vervangingsfonds en er is een fte extra personeel ingezet. Een en ander is vastgelegd in een projectplan.
- Het Vervangingsfonds heeft zorg gedragen voor de uitvoering van de projectplannen
- Gedurende de looptijd van het convenant zijn vele evaluaties en tussenmetingen uitgevoerd (zie bijlage 1 voor overzicht). Hiermee is jaarlijks de voortgang van de implementatie van de convenantbepalingen bewaakt.

<sup>17</sup> Evaluatie Subsidie ter Voorkoming van Uitval van Onderwijspersoneel (SVUO). Research voor Beleid. Juli 2003

<sup>18</sup> Tweede meting evaluatie regio-adviseurs. Eindrapportage. Research voor beleid. Leiden, 8 december 2003

<sup>19</sup> Sinds mei 2002 is het oorspronkelijke budget van €5,7 miljoen uitgeput. Na extra donatie vanuit het vervangingsfonds (€ 1,82 miljoen), OCW (€ 1,95 miljoen) en CAO 2003 loopt de SIR tot 2004 door. Deze investering valt echter formeel niet onder het arboconvenant.

<sup>20</sup> Tussenevaluatie Zorgbemiddeling, Research voor Beleid, januari 2003 en Tweede meting evaluatie zorgbemiddeling, eindrapport, Research voor Beleid, 17 februari 2004

## 6 Doelmatigheid

Wat is de doelmatigheid van (de uitvoering van) het convenant?

Doelmatigheid heeft betrekking op de wijze waarop de doelstellingen zijn bereikt. Heeft de procesgang bijgedragen aan het bereiken van de doelstellingen? Wat waren daarin de succes- en faalfactoren? Bij doelmatigheid gaat het om **de dingen goed doen**.

Het convenant kent een drietal doelstellingen die alle uiteindelijk dienen te leiden tot een reductie van ziekteverzuim. De doelmatigheid geeft aan in hoeverre de ingezette maatregelen leiden tot het behalen van deze doelstellingen. Hieronder volgt een beschrijving van de succes en faalfactoren die onderscheiden kunnen worden in

- het totale proces van de start van het convenant tot de afronding (6.1)
- het proces per ingezette maatregel (6.2 t/m 6.4)

De resultaten zijn gebaseerd op de rapporten uit de deskresearch.

### 6.1 Uitvoering convenant beleggen bij bestaande organisatie met kennis van zaken

De uitvoering van het convenant is belegd bij het Vervangingsfonds. Deze werkwijze is effectief gebleken om twee belangrijke redenen:

1. Het Vervangingsfonds was al vanaf het eerste begin actief betrokken bij het opstellen van het convenant en het aanvragen van de subsidie. Zij waren hierdoor vanaf de start al goed geïnformeerd over de inhoud en uitvoering van het convenant.
2. Het Vervangingsfonds was bij de start van het convenant al actief op het gebied van arbo, reïntegratie en verzuim. Door de aanwezige kennis, ervaring en middelen was het direct mogelijk om de uitvoering van de maatregelen van het convenant proactief op te pakken. De convenantsmaatregelen liggen in wezen in het verlengde van de al bestaande activiteiten. Een snelle vertaling van de veranderende wetgeving (o.a. Wet verbetering poortwachter) naar de convenantsmaatregelen was eveneens mogelijk doordat het Vervangingsfonds deze kennis direct paraat heeft.

Een nadeel van het betrekken van het Vervangingsfonds in het project is onduidelijkheid in verantwoordelijkheden. Dit treedt op wanneer er geen duidelijk onderscheid wordt gemaakt in de taken die het Vervangingsfonds uitvoert als staande organisatie en de taken die zij uitvoert in het kader van het adviseurschap aan de BBC. De uitdaging is om dit onderscheid scherp te houden.

## 6.2 Inzet regioadviseur werkt effectief bij hoogverzuimende scholen

Eén van de maatregelen uit het convenant is de inzet van regioadviseurs bij hoog verzuimende scholen. Uit onderzoek<sup>21</sup> blijkt dat de maatregel effectief is geweest.

Regioadviseurs nemen zelf contact op met de schooldirecteuren, wat het proces rondom de maatregel vanaf het begin krachtig maakt. Door de inzet van regioadviseurs hebben de convenantscholen inzicht gekregen in de noodzaak van arbo- en verzuimbeleid en is bij directies het besef toegenomen dat verzuim een bedrijfsmatige factor is waar op gestuurd kan worden.

Directeuren geven aan dat het eerste kennismakingsgesprek cruciaal is voor het verloop van het verdere traject. Al in dit kennismakingsgesprek krijgen de scholen een indruk van de betrokkenheid van de regioadviseur. Het tonen van betrokkenheid bij de school en de specifieke situatie is bepalend voor de houding van de directeuren en besturen en hun uiteindelijke bereidheid zelf aan de slag te gaan met het Arbo- en verzuimbeleid. Het is daarom van belang dat de regioadviseurs beschikken over de juiste vaardigheden. Dit heeft het arbo- en verzuimbeleid op de convenantscholen een positieve impuls gegeven ten aanzien van hun aandacht en bereidheid tot uitvoering van het verzuimbeleid.

Er zijn door de schooldirecties een tweetal verbeterpunten ten aanzien van de inzet van de regioadviseur te onderscheiden: In de eerste plaats wordt de directe benadering door regioadviseurs als een inmenging in de eigen activiteiten gezien op de scholen waar al voldoende aandacht is voor het ziekteverzuimbeleid. In de tweede plaats wordt de mogelijkheden tot nazorg (o.a. implementatie van de maatregelen, aanbieden van meer preventieve mogelijkheden) nog als beperkt ervaren.

## 6.3 Alleen gedegen uitvoering van subsidieregelingen leidt tot succes

In de maatregelen van het convenant is een aantal subsidieregelingen opgenomen. Het betreft de Subsidie Individuele Reïntegratie (SIR) en de Subsidie ter Voorkoming van Uitval van Onderwijspersoneel (SVUO). Bij het inzetten van subsidieregelingen is gebleken dat het belangrijk is hierin niet alleen de middelen te betrekken (zorgen dat subsidie beschikbaar is), maar ook te zorgen voor een gedegen uitvoering binnen de onderwijsorganisatie. Bij de implementatie van beide subsidieregelingen is hieraan zorgvuldig aandacht besteed.

Bij de implementatie van de SIR blijkt dat zowel werknemers als werkgevers over het algemeen (zeer) tevreden zijn over de wijze waarop met name de aanvraagprocedure en de uitvoering van de trajecten zelf heeft plaatsgevonden<sup>22</sup>. Het vooraf betrekken van de werknemer en goed informeren gedurende het gehele traject blijkt een belangrijke voorspeller van het succes van de maatregel. De keuze van het type zorgverleningstraject is in veel gevallen gemaakt door de werknemer en arbodienst en bij de uitvoering van het zorgverleningstraject bleek in de meerderheid van de gevallen de werknemer vooraf te zijn betrokken.

Als verbeterpunt wordt genoemd dat vaker overleg moet plaatsvinden tussen werkgevers en werknemers alvorens de aanvraag voor de SIR wordt ingediend.

<sup>21</sup> Tweede meting evaluatie regio-adviseurs. Eindrapportage. Research voor beleid. Leiden, 8 december 2003

<sup>22</sup> Tweede evaluatie Subsidie Individuele Reïntegratie, eindrapport. Research voor Beleid. 1 juli 2003

Bij de uitvoering van de SVUO blijkt dat 86% van de werknemers tevreden is over de uitvoering van de begeleidingstrajecten en de aansluiting van het begeleidingstraject op de problematiek<sup>23</sup>. Met name de plannen van aanpak met werknemers door de uitvoerende externe partij draagt hieraan bij. Dit biedt de werknemers enerzijds inzicht in het proces wat er met hen gaat gebeuren en anderzijds worden verwachtingen van de werknemer en de instantie die het begeleidingstraject uitvoert goed op elkaar afgestemd.

Ook de werkgevers zijn zeer te spreken over de SVUO. Het traject kan worden opgestart in een fase waarin nog geen sprake is van verzuim maar van klachten die mogelijk verzuim gaan veroorzaken. Dit wordt dan ook als een krachtige factor ervaren.

Opvallend is dat werkgevers het aanvragen van de SVUO lastiger vinden dan andere subsidiemaatregelen zoals de SIR. De werkgevers geven aan dat dit komt doordat bij deze maatregel meer zaken vooraf geregeld moeten worden en dat hiervoor vaak de tijd ontbreekt. Dit ondanks het feit dat objectief gesproken weinig tijd hoeft te worden geïnvesteerd.

#### **6.4 Goede communicatie en voldoende tijd als cruciale succesfactor zorgbemiddeling**

Goede zorgbemiddeling wordt in de praktijk gekenmerkt door een regisserende functie tussen de diverse partijen. Het is van belang om de betrokkenheid van de diverse partijen zoals de bestuurder, schooldirecteuren en werknemers voldoende te waarborgen. Het merendeel van de schooldirecteuren en werknemers zijn tevreden over hun eigen betrokkenheid. Het minst tevreden is men over de betrokkenheid van de schoolbesturen.

Communicatie en informatieverstrekking is van belang voor een goed verloop van de bemiddeling. De schooldirecteuren waren het meest tevreden over de informatie die verstrekt is over het contact tussen de verschillende partijen en de schoolbestuurders over de financiering. Daarnaast worden beide partijen geïnformeerd via het plan van aanpak. Niet alle onderdelen in van het plan van aanpak worden even goed gecommuniceerd.

Daarnaast is een voldoende aantal gesprekken tussen de zorgbemiddelaar en werknemers van groot belang. Volgens de zorgbemiddelaars zelf is de beschikbare tijd voor de bemiddeling -10 uur- over het algemeen te kort. Er blijkt te weinig tijd te zijn voor nazorg. Ook als de werknemer weer is geïntegreerd blijkt behoefte te bestaan aan ondersteuning.

Tot slot dient de organisatie rondom de bemiddeling goed plaats te vinden. Het aantal personen waarmee contact is geweest en het afzeggen van afspraken en de terugkoppeling van de resultaten zijn voorbeelden van organisatorische aspecten die goed geregeld moeten zijn binnen het proces van de bemiddeling.

---

<sup>23</sup> Evaluatie; subsidie ter voorkoming uitval van onderwijspersoneel, eindrapport, 1 juli 2003, Research voor Beleid

## 6.5 Internetsite en regiobijeenkomsten blijken succesvolle communicatiekanalen

Bij aandacht voor ziekteverzuim is goede communicatie van essentieel belang. In 2002 is een groot-scheepse voorlichtingscampagne, getiteld *Uitgesproken! gezond* van start gegaan. De campagne bestaat uit drie fasen: confronterende, informerende en activerende fase. De campagne was gericht op de bewustwording van het ‘probleem’ ziekteverzuim en het eigen aandeel daarin en anderzijds op kennisvermeerdering rond een aantal specifieke thema’s te bewerkstelligen.

Uit onderzoek<sup>24</sup> blijkt dat de campagne niet het beoogde resultaat heeft gehaald:

- een groot aantal directeuren, MR-leden en het personeel is niet bekend met de campagne
- van de mensen die de campagne kennen geeft meer dan de helft aan dat de campagne niet motiveert het ziekteverzuim bespreekbaar te maken.
- de bekendheid met de verschillende regelingen (o.a. SVUO en SIR) en kennis daaromtrent is minimaal gebleken.

Alhoewel de voorlichtingscampagne wel heeft bijgedragen aan bekendheid van instanties als het Vervangingsfonds en de regioadviseurs is tussentijds door de BBC besloten de voorlichtingscampagne te beëindigen.

De internetsite [www.uitgesprokengezond.nl](http://www.uitgesprokengezond.nl), welke ook onderdeel uitmaakte van de campagne, is in stand gehouden. De site had hoge bezoekersaantallen. De nieuwsberichten, documenten en pagina’s met ziekteverzuimcijfers, voorbeeld beleidsplannen voor het onderwijs en de FAQ’s werden het meest bekeken. Tevens kregen belangstellenden de digitale nieuwsbrief Uitspraak! toegezonden. De website is via diverse communicatiekanalen onder de aandacht van scholen gebracht (krantenbericht, Nationale onderwijstentoonstelling (NOT) 2003, etc)

Er zijn verder in verlengde van de campagne in een vijftal regio’s ‘Rond de Tafel bijeenkomsten’ georganiseerd. Doel was om -via andere dan gebruikelijk wegen- op een directe manier in contact te treden met het onderwijsveld en onderlinge ervaringen uit te wisselen op het gebied van arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim. De bijeenkomsten zijn door meer dan driekwart van de deelnemers zeer goed geëvalueerd.

---

<sup>24</sup> Eenmeting voorlichtingscampagne- de confronterende fase; eindrapport, Research voor beleid

## 7 Doeltreffendheid

Wat is de doeltreffendheid van (de uitvoering van) het convenant?

Doeltreffendheid heeft betrekking op de vraag of de resultaten ook bijdragen aan de doelstellingen. Bij doeltreffendheid gaat het **om de goede dingen doen**. In het bijzonder wordt nagegaan welke maatregelen het meest hebben bijgedragen aan het behalen van de vooraf vastgestelde doelstellingen (effectiviteit) van het convenant (zie hoofdstuk 3 voor de doelstellingen uit het convenant).

Het is aannemelijk dat de in het convenant ingezette maatregelen daadwerkelijk hebben bijgedragen aan het realiseren van de doelstelling. Het is echter lastig om hiervoor harde bewijzen aan te dragen omdat er geen kwantitatief onderzoek mogelijk is dat deze causaliteit ook onomstotelijk aantoont. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat andere invloeden zoals wetswijzigingen (Wet Verbetering poortwachter etcetera) en reeds bestaande initiatieven eveneens invloed hebben op het verzuim. Het gaat dan om initiatieven die niet rechtstreeks verband houden met de ingezette maatregelen binnen het convenant.

In de volgende paragrafen wordt daarom de gepercipieerde relatie tussen maatregelen en de resultaten van het convenant beschreven in plaats van een directe causaliteit tussen de maatregel en het ziekteverzuim.

### 7.1 Gerichte aanpak regioadviseurs leidt tot een daling van het verzuimpercentage bij de “convenantscholen”

Zoals al eerder beschreven is het inzetten van regioadviseurs een belangrijke maatregel om convenantscholen te begeleiden bij de reductie van het verzuim. De gerichte aanpak van de regioadviseurs blijkt effect te hebben gehad. Uit onderzoek<sup>25</sup> komt naar voren dat het verzuimpercentage bij de “convenantscholen” sterker is gedaald dan bij “niet-convenantscholen”. Ten opzichte van 2000 bleek het verzuimpercentage op de convenantscholen met 4,8%-punt te zijn gedaald en bij niet-convenantscholen met 1%-punt (zie tabel)..

Schooljaar	Convenantscholen	Niet-convenantscholen
2000-2001	14,1%	8,2%
2002-2003	9,3%	7,2%
Totaal verschil absoluut (relatief)	4,8 %-punt (34%)	1,0%-punt (12%)

<sup>25</sup> Tweede meting evaluatie regio-adviseurs; begeleiding van de convenantscholen; eindrapportage, 8 december 2003

Daarbij moet opgemerkt worden dat de convenantscholen een hoger verzuimpercentage hadden bij de start van het convenant en daardoor een grotere reductie konden realiseren. De sterkere relatieve daling bij convenantscholen is echter ook een indicator dat de aanpak van de regioadviseurs succesvol is geweest.

Naast de kwantitatieve effecten ten aanzien van het behalen van de doelstelling zijn er ook kwalitatieve effecten bekend. Binnen onderwijsinstellingen geeft 70% van de directeuren aan dat op korte termijn goede resultaten zijn behaald met het aanpakken van incidentele langdurige ziekteverzuimgevallen<sup>26</sup>. Zij bevestigen dat het verzuim bij een groot deel van de scholen door de inzet van de regioadviseur is afgenomen.

De conclusie lijkt dan ook gerechtvaardigd dat bij begeleide convenantscholen de gerichte aanpak van de regioadviseurs en de daarop volgende actie van de betrokken werkgevers zelf een gunstig effect hebben op het ziekteverzuim.

## 7.2 SIR draagt bij aan verminderen ziekteverzuimpercentage op korte en langer termijn

De Subsidieregeling Individuele Reïntegratie (SIR) is bedoeld voor onderwijspersoneel en moet uiteindelijk door reïntegratie van medewerkers een bijdrage leveren aan de doelstellingen in het convenant; reductie van het ziekteverzuim.

Meer dan 80% van de werknemers die een SIR-traject hebben gevolgd, hebben hun werk geheel of gedeeltelijk hervat<sup>27</sup>. Werknemers die een SIR-traject hebben gevolgd zijn van mening dat het herstel komt door de inzet van het zorgverleningstraject. Meer dan 60% van de gereïntegreerde werknemers hervat het werk na het beëindigen van het begeleidingstraject binnen 0-2 maanden. Er wordt een extra gunstig effect bereikt bij jonge mensen; hoe lager de leeftijd des te hoger de mate van reïntegratie.

Ook blijkt dat het overgrote deel (meer dan 90%) van de groep werknemers waarvan het zorgtraject al anderhalf jaar of langer geleden is afgerond, nog steeds aan het werk is. Ook op langere termijn blijkt de maatregel zijn effect te behouden.

Het instellen van de subsidie werkt preventief ten aanzien van de instroom in de WAO. Door vroegtijdig de problemen aan te pakken - SIR kan na 6 weken ziekteverzuim al worden ingezet - voorkom je dat medewerkers uiteindelijk in de WAO (toekomst WIA) komen.

De conclusie lijkt gerechtvaardigd dat de inzet van de SIR tot het gewenste effect leidt op zowel korte als langere termijn.

<sup>26</sup> Tweede meting evaluatie regio-adviseurs. Eindrapportage. Research voor beleid. Leiden, 8 december 2003

<sup>27</sup> Evaluatierapporten 'subsidie individuele reïntegratie'. Eindrapport; Research voor beleid



### 7.3 Inzet van SVUO leidt tot reductie van werkdruk bij onderwijspersoneel

De Subsidie ter voorkoming van uitval van onderwijspersoneel (SVUO) is bedoeld voor onderwijspersoneel dat *dreigt* uit te vallen als gevolg van psychische belasting (werkdruk).

De SVUO blijkt een goed middel om te voorkomen dat onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel uitvalt. Ruim driekwart van de werknemers en meer dan 80% van de werkgevers is van mening dat het begeleidingstraject dat in het kader van de SVUO wordt ingezet de klachten heeft verminderd dan wel opgelost.

De SVUO levert hiermee een bijdrage aan de reductie van de risicopopulatie met betrekking tot de blootstelling aan het arbeidsrisico psychische belasting. Aangenomen mag worden dat de SVUO hiermee ook een bijdrage heeft geleverd aan het verminderen van het ziekteverzuimpercentage.

### 7.4 Zorgbemiddeling leidt bij een deel van de werknemers tot werkhervatting

Zorgbemiddeling heeft tot doel om langdurig zieke werknemers in het basis, voortgezet en speciaal onderwijs weer aan het werk te helpen en het reïntegratieproces vlot te trekken.

Zorgbemiddeling blijkt een goed middel te zijn om werknemers weer aan het werk te krijgen. Circa tweederde van de ondervraagde werknemers die een zorgbemiddeling hebben ondergaan geven aan weer aan het werk te zijn bij hun eigen dan wel andere werkgever.

Met name bij diegene die op dit moment weer geheel aan het werk zijn is er na afloop van de zorgbemiddeling maar in geringe mate sprake geweest van langdurig ziekteverzuim. Daar tegenover staat dat er ook een groep werknemers is die niet werkzaam is en ook na afloop van het traject weer langdurig heeft verzuimd. Bij deze groep speelden doorgaans dezelfde klachten een rol als bij het ziekteverzuim voorafgaand aan de zorgbemiddeling.

Enerzijds zijn werknemers overwegend tevreden over de rol van de zorgbemiddelaar en vinden ze zorgbemiddeling in principe een goede regeling om zieke werknemers weer aan het werk te helpen. Anderzijds wordt minder waarde gehecht aan de bijdrage van de zorgbemiddelaar als het gaat om het eigen herstel en vermindering van de klachten. Zorgbemiddeling is - in overeenstemming met de doelstellingen - gericht op reïntegratie en minder op het wegnemen van de eigenlijke klacht.

De zorgbemiddeling is een effectief middel als het gaat om het reïntegratieproces vlot te trekken en medewerkers weer aan het werk te helpen. Ook blijkt na afloop van de zorgbemiddeling maar in geringe mate sprake te zijn van langdurig ziekteverzuim. De maatregel heeft echter niet voor elke medewerker het gewenste effect gehad. Aangenomen mag worden dat zorgbemiddeling een positieve bijdrage heeft geleverd aan het verminderen van het ziekteverzuimpercentage.

## 7.5 Voorlichtingscampagne Uitgesproken!gezond leidt niet tot het gewenste resultaat bij scholen

Een van de ingezette maatregelen om de kennis over ziekteverzuim, werkdruk en aanverwante onderwerpen te vergroten en daarmee een bijdrage te leveren aan de reductie van ziekteverzuim is de voorlichtingscampagne Uitgesproken!gezond.

Uit onderzoek<sup>28</sup> is gebleken dat de campagne niet motiveert om het ziekteverzuim bespreekbaar te maken en daarom niet bijdraagt aan de reductie van ziekteverzuim.

Het is niet mogelijk om uitspraken te doen over het effect van de voorlichtingscampagne op de reductie van werkdruk binnen de risicopopulatie in het onderwijs. Tussentijds is namelijk door de BBC besloten om de voorlichtingscampagne te stoppen omdat het gewenste resultaat niet werd bereikt. Er zijn om die reden ook geen verdere onderzoeken gedaan naar het effect van de voorlichtingscampagne.

---

<sup>28</sup> Eenmeting voorlichtingscampagne- de confronterende fase; eindrapport, Research voor beleid

## 8 Overige onderzoeksvragen

In dit hoofdstuk worden de bevindingen gegeven inzake de overige evaluatievragen, te weten: good practices (8.1), duurzaamheid van maatregelen en resultaten (8.2) en kosten/baten (8.3).

### 8.1 Verspreiding good practices

Er zijn verschillende activiteiten/resultaten te benoemen als good practice. De goodpractices kunnen zowel binnen de sector (naar andere instellingen) als buiten de sector als voorbeeld dienen. Vooral nog zijn alleen sector overstijgende good practices geïdentificeerd.

Doordat het Vervangingsfonds al een bestaande organisatie was die zich richtte op aanpak van verzuim, waren al veel instrumenten voorhanden. De activiteiten die vanuit het convenant zijn gestart zijn als good practices aan te wijzen:

Onderwerpen	Toelichting
<ul style="list-style-type: none"> <li>(Uitbreiden van) regioadviesing</li> </ul>	Gebleken is dat de aanpak bij convenantscholen waarbij regioadviseurs assistentie boden op arbo- en integraal personeelsbeleid (IPB) heeft geholpen bij het verminderen van verzuim.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Subsidie Individuele Reïntegratie</li> </ul>	Deze subsidie is niet alleen heel populair gebleken; hij is ook nog eens effectief. 89% van de aanvragers is weer geheel of gedeeltelijk aan het werk <sup>29</sup> .
<ul style="list-style-type: none"> <li>Subsidie Voorkoming Uitval Onderwijspersoneel (SVUO)</li> </ul>	Zowel tijdens als na het begeleidingstraject zijn de meeste deelnemers niet ziek geworden. Hoewel de 1-op-1 relatie met de subsidie niet gelegd kan worden, vinden deelnemers aan het begeleidingstraject dat de begeleiding heeft bijgedragen aan de vermindering van hun klachten
<ul style="list-style-type: none"> <li>Reïntegratiedeskundige (zorgbemiddeling)</li> </ul>	Hoewel het aantal aanvragen lager uitvalt dan begroot, is de effectiviteit zeer hoog gebleken: tweederde van de langdurig zieke werknemers is weer aan het werk

### 8.2 Duurzaamheid maatregelen en resultaten

#### *Maatregelen*

Formeel hebben alle onderwijsinstellingen uit het primair en voortgezet onderwijs deelgenomen aan het convenant. Arbo- en verzuimbeleid is de afgelopen jaren op de agenda van instellingen gezet. Maar er zijn verschillen tussen (groepen) instellingen in hoeverre maatregelen écht zijn geïmplemen-

<sup>29</sup> Zie Tweede evaluatie Subsidie Individuele Reïntegratie, Research voor Beleid, juli 2003

teerd en geland. Voor de groep convenantscholen is bijvoorbeeld zichtbaar een goed begin gemaakt met de aanpak van het ziekteverzuim. De duurzaamheid van de getroffen maatregelen is ook afhankelijk van de inzet van deze instellingen zelf.

Van de meeste maatregelen is de duurzaamheid geborgd, doordat het Vervangingsfonds zorg draagt voor de uitvoering. Via de website, maar ook vanuit het projectbureau is toegang tot allerlei preventie- en reïntegratiemiddelen en beschikbare kennis over verzuimbeleid gewaarborgd.

De succesvolle SIR en de SVUO worden sinds de uitputting van de convenantmiddelen door de sociale partners zelf (via het Vervangingsfonds) bekostigd. De reïntegratiedeskundigen (voorheen zorgbemiddelaars van Loyalis) vallen sinds het vierde kwartaal van 2003 direct onder het Vervangingsfonds. Hiermee is de drempel voor het inschakelen van een reïntegratiedeskundige verlaagd en wordt optimale samenwerking met de regioadviseurs gewaarborgd. Tevens wordt er in de CAO aandacht gegeven aan het terugdringen van verzuim

### *Resultaten*

Ten aanzien van de duurzaamheid van de daling van het ziekteverzuim is het te vroeg om te constateren dat het percentage nog verder zal dalen dan wel laag zal blijven. In 2004 is net als in de voorgaande jaren nog steeds sprake van een daling van het ziekteverzuim maar deze is in vergelijking tot de voorgaande jaren echter een stuk minder groot. Er lijkt sinds 2003 een einde gekomen aan een periode van forse daling van het verzuim. Het verzuimpercentage lijkt zich hiermee te stabiliseren. Pas over enkele jaren zal blijken of er sprake is van een structurele afname.

Een uitzondering op de duurzaamheid van de daling van het ziekteverzuim is de doelgroep onderwijsondersteunend personeel in het basisonderwijs. Het ziekteverzuim is bij deze doelgroep sinds 2003 gestegen. In 2004 daalt het cijfer weer maar het ligt nog altijd hoger dan het verzuimpercentage in 2002. De stijging is echter een artefact van de ontwikkelingen in de personeelsomvang bij deze groep en dit percentage zal na verloop van tijd bijtrekken.

Ten aanzien van de duurzaamheid van de reductie van de risicopopulatie die blootgesteld wordt aan het arbeidsrisico psychische belasting (werkdruk) is tot 2003 een sterke daling geconstateerd bij zowel het onderwijsgevend als het onderwijsondersteunend personeel. Over het jaar 2004 zijn geen resultaten bekend. Er zijn op dit moment echter geen redenen om aan te nemen dat in 2004 de werkdruk bij de risicopopulatie toe zal nemen.

Doordat er een arboplusconvenant is afgesloten voor het PO/VO, zal er de komende jaren aandacht blijven voor het terugdringen van psychische belasting en daarmee het verzuim. De inspanningen van het Vervangingsfonds hierbij zullen de continuïteit van de activiteiten waarborgen.

## **8.3 Kosten/baten genomen maatregelen**

Bij de start van het convenant is in totaal voor Deelconvenant 1 een bedrag van 23.900.000 gulden (€10.845.345) en voor Deelconvenant 2 een bedrag van 9.325.000 gulden (€4.231.500), dus totaal Fl. 33.225 miljoen (€15.076.845) begroot voor het uitvoeren van het deelconvenant in zowel het primair als het voortgezet onderwijs. Wat de werkelijke kosten geweest zijn bij de uitvoering van het convenant, is vrijwel niet te berekenen, omdat de activiteiten van het Vervangingsfonds gedeeltelijk betaald worden uit een lumpsum contract met de Uitvoeringsorganisatie. De activiteiten in het kader van het convenant zijn hieraan aanvullend. Een uitsplitsing naar activiteiten in het kader van de nor-

male activiteiten en in het kader van convenantactiviteiten valt achteraf niet meer te maken. Daarnaast is door sociale partners beduidend meer geïnvesteerd dan was afgesproken (zoals continuering SIR/SVUO), wat eigenlijk buiten de convenantskosten zou vallen, maar hiermee in verband met continuering wel te maken had.

Als gevolg van bovenstaande problematiek zijn wij uitgegaan van de *begrote* kosten.

Wat betreft de besparing mag verwacht worden dat met inachtneming van cumulatieve beperking WAO-instream en het cumulatieve effect van jaarlijks minder verzuim, de opbrengsten in hoge mate de kosten zullen overtreffen.

Om een indicatie van de opbrengsten te krijgen is het KPMG-rekenmodel gebruikt. De aannames bij dit model zijn:

- De totale directe loonkosten van een werknemer bedragen 120% van het gemiddelde bruto jaarloon (inclusief 20% werkgeverslasten).
- De indirecte loonkosten van een werknemer bedragen 30% van het gemiddeld bruto jaarloon.
- De frictiekostenmethode gaat ervan uit dat het werk van de zieke vaak wordt gedaan door hemzelf op een later tijdstip, of door zijn collega's wordt ingehaald (het inhaaleffect). KPMG is uitgegaan van een inhaaleffect van 50% voor de directe kosten en 20% van de indirecte kosten.

Afzonderlijke opbrengsten voor geslaagde reïntegratietrajecten worden hier niet bij opgeteld omdat deze reeds verdisconteerd zijn in de "winst" voor verminderd verzuim.

Voor de berekening van de opbrengsten is uitgegaan van een gewogen bijdrage aan de daling van het verzuimpercentage door de verschillende beroepsgroepen (OP en OOP).

### 8.3.1 Primair onderwijs

#### *Basisonderwijs*

Het gemiddelde aantal fte's over de periode 2001-2004<sup>30</sup> bedraagt 104.000. Voor de gemiddelde bruto salariskosten is uitgegaan van €40.833 per jaar. De daling in verzuim over de periode 1999-2004 bedraagt (gewogen) 1.9 %-punt. Ten opzichte van 1999 is in 2004, 1976 fte minder verloren gegaan aan verzuim.

Directe loonkosten: 120% * €40.833	=	€49.000
Indirecte loonkosten: 30% * €40.833	=	€12.250
Inhaaleffect: (50% * €49.000) + (20% * €12.250)	=	€34.300
Besparing macro <sup>31</sup> : 1976 * €34.300	=	bijna €68 miljoen.

<sup>30</sup> Uit: Kerncijfers OCW 2000-2004

<sup>31</sup> Deze besparingen worden in dit kader macro-besparingen genoemd omdat deze niet in eerste instantie ten gunste komen van de onderwijsinstellingen zelf.

### *Speciaal onderwijs*

Het gemiddelde aantal fte's over de periode 2001-2004<sup>32</sup> bedraagt 22.000. Voor de gemiddelde bruto salariskosten is uitgegaan van €40.833 per jaar. De daling in verzuim over de periode 1999-2004 bedraagt (gewogen) 2.02 %-punt. Ten opzichte van 1999 is in 2004, 444 fte minder verloren gegaan aan verzuim.

Directe loonkosten: 120% * €40.833	=	€49.000
Indirecte loonkosten: 30% * €40.833	=	€12.250
Inhaaleffect: (50% * €49.000) + (80% * €12.250)	=	€34.300
Besparing macro: 444 * €34.300	=	ruim €15 miljoen.

### **8.3.2 Voortgezet onderwijs**

Het gemiddelde aantal fte's over de periode 2001-2004<sup>33</sup> bedraagt 79.600. Voor de gemiddelde bruto salariskosten is uitgegaan van €43.417 per jaar. De daling in verzuim over de periode 1999-2004 bedraagt (gewogen) 1.78 %-punt. Ten opzichte van 1999 is in 2004, 1417 fte minder verloren gegaan aan verzuim.

Directe loonkosten: 120% * €43.417	=	€52.100
Indirecte loonkosten: 30% * €43.417	=	€ 13.025
Inhaaleffect: (50% * €52.100) + (80% * €13.025)	=	€36.470
Besparing macro: 1417 * €36.470	=	ruim €51 miljoen.

### **8.3.3 WAO-instroom**

In de convenantsperiode is het percentage WAO-instroom in de Onderwijssector<sup>34</sup> gedaald van 1,9% (2001) tot 0,84% (2004). Een totale afname van 1,06%.

#### *Primair onderwijs*

Het gemiddeld aantal medewerkers in het Primair onderwijs in deze periode bedraagt 126.000.

Het aantal mensen dat in deze periode dus minder de WAO is ingestroomd bedraagt:  
 $0,0106 * 126.000 = 2016$ .

Aangenomen wordt dat de gemiddelde WAO-uitkering 88% is van het gemiddelde brutoloon à € 49.000.

De gemiddelde WAO-uitkering bedraagt derhalve:  $0,88 * €49.000 = €43.120$ .

<sup>32</sup> Uit: Kerncijfers OCW 2000-2004

<sup>33</sup> Uit: Kerncijfers OCW 2000-2004

<sup>34</sup> Uit: Notitie van het Vervangingsfonds aan de BBC (BBC05/11).

Citaat: 'Hoewel de door het UWV gepubliceerde cijfers over de gehele onderwijssector gaan, is uit eerder uitgevoerde analyses gebleken dat deze cijfers ook goed zijn te hanteren als schatting voor het PO en VO op zich.'

De macro-besparing bij het Primair onderwijs bedraagt over de convenansperiode:  
 $2016 * €43.120 = €86.929.920$

#### *Voortgezet onderwijs*

Het gemiddeld aantal medewerkers in het Voortgezet onderwijs in deze periode bedraagt 79.600.  
 Het aantal mensen dat in deze periode dus minder de WAO is ingestroomd bedraagt:  
 $0,0106 * 79.600 = 844$ .

Aangenomen wordt dat de gemiddelde WAO-uitkering 88% is van het gemiddelde brutoloon à € 52.100.

De gemiddelde WAO-uitkering bedraagt derhalve:  $0,88 * €52.100 = €45.848$ .

De macro-besparing bij het Primair onderwijs bedraagt over de convenansperiode:  
 $844 * €45.848 = €38.695.712$ .

De totale macro-besparing door vermindering WAO-instroom in de convenansperiode bedraagt in de sector PO/VO ruim €125 miljoen.

### **8.3.4 Conclusie**

De verzuimvermindering die in het primair en voortgezet onderwijs in de convenansperiode is opgetreden, brengt een totale macro-besparing met zich mee van zo'n €259 miljoen. Na aftrek van de kosten à van rond €15 miljoen blijft over de convenansperiode een financiële 'winst' over van ongeveer €244 miljoen.

Ten aanzien van de uiteindelijke macro-besparing mag verwacht worden dat, met inachtneming van een afname van de WAO-instroom en het cumulatieve effect van jaarlijks minder verzuim, de opbrengsten in hoge mate de kosten zullen overtreffen.

Uiteraard is hierin ook niet de immateriële winst verdisconteerd, afname van verzuim leidt bijvoorbeeld tot minder druk en spanning voor degenen die op dat moment niet verzuimen.

Mag ervan uitgegaan worden dat de werkelijke opbrengsten, met medeneming van de winst uit verminderde WAO-instroom, hoger zullen uitvallen, aan de andere kant is deze opbrengst echter niet voor de volle 100% toe te rekenen aan het arboconvenant, aangezien de causaliteit tussen verzuimdaling en de genomen maatregelen vanuit het convenant niet met de aanwezige gegevens kan worden aangetoond. Andere factoren, zoals invoering van de Wet verbetering poortwachter en conjuncturele factoren, zullen eveneens effect hebben gehad op de daling van het verzuim.

In dit kader dient nog te worden opgemerkt dat de materiele opbrengsten uit de besparingen op ziekteverzuim en WAO-instroom door de bijzondere constructie in de Onderwijssector met vervangskosten niet of nauwelijks ten gunste komen van de onderwijsinstellingen zelf.

Het is dus de vraag of de baten ten goede komen van dezelfde partijen die ook de lasten (investeringen) hiervoor gepleegd hebben.

## 8.4 Evaluatie structuur en procesgang

In de oorspronkelijke onderzoeksdoelstelling is opgenomen een apart onderzoek naar de structuur van het project arboconvenant onderwijs en wetenschappen. De structuur van het project bestaat uit één BBC voor de totale onderwijssector en aparte Stuurgroepen voor de onderscheiden deelsectoren.

Inmiddels is echter al een aparte BBC ingevoerd voor de deelsectoren die een Arboplusconvenant hebben afgesloten. Hiermee is de oude constructie verlaten die, zoals tijdens de convenantperiode is gebleken, remmend werkte op de voortgang van de uitvoering van het convenant binnen de deelconvenanten: stuurgroepen konden niet snel reageren op signalen binnen hun eigen deelsector omdat eerst nog moest worden afgestemd met de BBC. Tegelijkertijd kreeg de BBC onvoldoende informatie.

In overleg met de leden van de begeleidingscommissie is dan ook besloten geen apart onderzoek meer te doen naar de structuur van het project arboconvenant onderwijs en wetenschappen. De inzet van deze gewijzigde constructie is in feite al een verbeter slag ten opzichte van de eerder aangegeven constructie uit de convenantperiode en een apart onderzoek zal hier geen extra toegevoegde waarde meer bieden.



## 9 Conclusies en aanbevelingen

### 9.1 Conclusie

Uit het voorgaande komt het algemene beeld naar voren dat het convenant zeker heeft bijgedragen aan de realisatie van de convenantdoelstellingen ten aanzien van de reductie van het ziekteverzuim, werkdruk en reïntegratie.

De *doelstelling* het ziekteverzuimpercentage bij 10% van de convenantscholen te verminderen met 1% per jaar is ruimschoots gehaald. Voor alle onderwijssoorten geldt dat de reductie minimaal 2%-punt is geweest.

De doelstelling ten aanzien van het verlagen van het totale verzuimpercentage met 1%-punt ten opzichte van het niveau van 1999 is eveneens gehaald voor de verschillende doelgroepen binnen het primair, speciaal en voortgezet onderwijs. Een uitzondering hierop vormt het onderwijsondersteunend personeel in het basisonderwijs. Bij deze groep is het verzuim gestegen met 0,92%-punt. De stijging is echter een artefact van de ontwikkelingen in de personeelsomvang bij deze groep en dit percentage zal na verloop van tijd bijtrekken.

Voor zowel het onderwijzend en het onderwijsondersteunend personeel binnen alle drie de onderwijssoorten geldt dat de psychische belasting (werkdruk) met minimaal 10% is gedaald. Opgemerkt dient te worden dat bij de resultaten van dit laatste onderzoek enige kanttekeningen geplaatst moeten worden en de resultaten met enige terughoudendheid moeten worden geïnterpreteerd.

Er zijn diverse maatregelen ingezet om de doelstellingen uit het convenant te realiseren. Als wordt gekeken naar de *mate van implementatie en landen* van de ingezette maatregelen dan is het beeld wisselend. De maatregelen die zijn ingezet voor de “preventie van werkdruk” zijn bij met name de convenantscholen geïmplementeerd. Mede door de inzet van regioadviseurs wordt bij deze scholen een beleid gevoerd en worden maatregelen getroffen op het gebied van arbo, reïntegratie en verzuim.

Als alle scholen (convenantscholen en niet-convenantscholen) in het primair en voortgezet onderwijs in beschouwing worden genomen dan blijkt er wel een vorm van arbobeleidsvoering te zijn maar is het beleid niet volledig of actueel. Vooral de aanpak ten aanzien van het risico op werkdruk bij het onderwijspersoneel blijkt onvoldoende verdiepend en verbredend te zijn onderzocht.

Verder blijkt noch het PAGO noch het Stresspreventieproject specifiek gericht op het onderwijsondersteunend personeel te zijn geïmplementeerd. De reden hiervoor heeft met eigendomsrechten van het instrument te maken. Inmiddels is het opgehelderd en zijn passende maatregelen getroffen.

De maatregelen gericht op “verzuim en reïntegratie” worden met name ingevuld door de regioadviseurs, de subsidieregelingen SIR en SVUO en de reïntegratiedeskundigen. Deze hebben het doel om preventief en curatief het ziekteverzuim en reïntegratie te beïnvloeden bereikt.

Ten behoeve van de implementatie van de convenantmaatregelen is gericht aan *kennisverspreiding* gedaan. De voorlichtingscampagne heeft in de convenantperiode echter niet tot het gewenste effect geleid. De regioadviseurs hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan de kennisverspreiding van de maatregelen. Zij zijn vooral actief geweest op de hoog verzuimende scholen.

De informatie over de maatregelen bij de niet hoog verzuimende scholen zijn via de reguliere kanalen zoals arbodiensten, Rentree en specifieke brochures bij de directies van de scholen terechtgekomen.

De bekendheid ten aanzien van de maatregelen bij de medewerkers en het management van de scholen is nog gering terwijl deze doelgroepen van essentieel belang zijn om de implementatie van een goed verzuimbeleid decentraal duurzaam te borgen. Beslissingen om in actie te komen worden door het hoger management genomen.

Met het landin van de maatregelen bij de directie is al een eerste stap gezet om een en ander voor elkaar te krijgen. Maar continue aandacht om het ook diep in de organisatie te borgen zijn cruciale succesfactoren bij de implementatie van het arbo, reïntegratie en verzuimbeleid.

Het *effect van de maatregelen* in het convenant op de convenantsdoelstelling is lastig aan te tonen. De Wet verbetering poortwachter bleek voor scholen een belangrijke drijfveer om te investeren in het arbo, verzuim en reïntegratiebeleid. Ook is het convenant een aanvulling geweest op de activiteiten die al vanuit het Vervangingsfonds ondernomen werden. Het is hierdoor lastig om een zuiver effect van de maatregelen te meten welke alleen toegeschreven kan worden aan de maatregelen in het convenant.

Er is een goed onderbouwd positief effect gevonden ten aanzien van de inzet van de regioadviseurs op de convenantscholen. Voor de overige maatregelen zijn goede gepercipieerde relaties gevonden die aangeven dat de maatregel (in meerdere of mindere mate) effect heeft gehad.

Bij de *uitvoering van het convenant* is het effectief gebleken deze te beleggen bij het Vervangingsfonds die dit soort activiteiten al uitvoert. Er kon snel gestart worden met het uitvoeren van de maatregelen die binnen het convenant zijn afgesproken. Bovendien zijn de kennis, ervaring en de middelen vanaf de start aanwezig. Een knelpunt bij de uitvoering van de projectleiding was de constructie van de BBC. Eén BBC voor de totale onderwijssector en aparte Stuurgroepen voor de onderscheiden deelsectoren bleek remmend te werken op de voortgang. Inmiddels is bij de voortzetting van het convenant al besloten tot een aparte BBC voor de deelsectoren die een Arboplusconvenant hebben afgesloten.

De maatregelen zijn conform het convenant en deze werden goed *gemonitord*. Op nagenoeg alle maatregelen zijn onderzoeken uitgezet om het proces en de effecten van de ingezette maatregelen te evalueren. Ook de kwartaalrapportages van het vervangingsfonds hebben een positieve bijdrage geleverd aan het monitoren van het arboconvenant. Door de periodieke verslaglegging op de belangrijkste elementen van het convenant konden eventuele knelpunten proactief worden aangepakt.

Het is wel de vraag of de taken Uitvoering, Monitoring en Toetsing (en adviseurschap binnen de BBC) bij dezelfde organisatie, ic het Vervangingsfonds belegd dienen te worden. Het gevaar bestaat dat er een vermenging van belangen ontstaat die de taak van het Vervangingsfonds niet vereenvoudigt.

Uit het convenant kan een aantal zogenaamde '*good practices*' worden gedestilleerd waarmee andere convenanten hun voordeel kunnen doen. Producten die met succes zijn toegepast binnen het primair en voortgezet onderwijs zijn: (uitbreiding van) regioadviseurs, subsidie individuele reïntegratie (SIR), subsidie voorkomen uitval onderwijspersoneel (SVUO) en de reïntegratiedeskundige.

De *duurzaamheid* van de maatregelen is geborgd doordat het vervangingsfonds zorg draagt voor de uitvoering.

Succesvolle subsidies worden door de sociale partners zelf bekostigd en de CAO heeft aandacht voor het terugdringen van het ziekteverzuim. Drempel voor het inschakelen van reïntegratiedeskundigen is

verlaagd doordat deze onder het Vervangingsfonds vallen. Ten aanzien van de duurzaamheid van de daling van het ziekteverzuim is het nog te vroeg om te constateren dat het percentage nog verder zal blijven dalen.

In 2004 is net als in de voorgaande jaren nog steeds sprake van een daling van het ziekteverzuim maar deze is in vergelijking tot de voorgaande jaren echter een stuk minder groot. Pas over enkele jaren zal blijken of er sprake is van een structurele afname.

Bij de risicopopulatie die blootgesteld wordt aan psychische belasting (werkdruk) is tot 2003 een sterke daling geconstateerd bij zowel het onderwijsgevend als het onderwijsondersteunend personeel. Er zijn op dit moment geen redenen om aan te nemen dat de werkdruk bij de risicopopulatie toe zal nemen.

De *kosten/baten analyse* van het convenant laat bij het basis-, speciaal en voortgezet onderwijs respectievelijk een besparing op macroniveau door verminderd verzuim zien van €68 miljoen, €15 miljoen en €51 miljoen gedurende de convenantsperiode. De verminderde instroom WAO leverde daarbij nog een macrobesparing op van €87 miljoen bij het Primair Onderwijs en €39 miljoen bij het Voortgezet onderwijs.

Met aftrek van een (voorzichtig geschatte) investering van €15 miljoen blijft er een materiele besparing op macroniveau over van in totaal €244 miljoen over de convenantsperiode.

Al met al kunnen we stellen dat de doelstellingen van het convenant nagenoeg allemaal zijn gehaald.. Doordat er een arboplusconvenant is afgesloten voor het PO/VO, zal er de komende jaren aandacht blijven voor het terugdringen van psychische belasting en verzuim.

De inspanningen van het Vervangingsfonds hierbij zullen de continuïteit van de activiteiten waarborgen.

## 9.2 Aanbevelingen

Het arboconvenant heeft een vervolg gekregen in de vorm van een Arboplusconvenant. Het is daarom van belang de leerervaringen van dit convenant te vertalen naar het Arboplusconvenant. Hieronder worden de voornaamste leerervaringen uit het primair en voortgezet onderwijs weergegeven in de vorm van aanbevelingen.

### Aanbeveling 1:

*Formuleer op elk van de gekozen convenantthema's concrete, realistische en meetbare doelstellingen en bepaal zo snel mogelijk na de start van het convenant hoe dit precies gemeten gaat worden.*

#### Toelichting:

In het kader van het convenant hebben veel onderzoeken en metingen plaatsgevonden. Tijdens de uitvoering van het evaluatieonderzoek is echter geconstateerd dat uit het beschikbare materiaal lastig is om duidelijke conclusies te trekken. Een belangrijke leerervaring is dan ook dat vooraf overeenstemming dient te bestaan over de wijze waarop de doelrealisatie gemeten gaat worden.

Aanbevelingen ten aanzien van dit onderwerp:

- Voor wat betreft de doelstellingen is het van belang de begrippen die gemeten worden duidelijk te operationaliseren. In het huidige convenant wordt in de doelstelling gesproken over psychische belasting en werkdruk. Dit zijn begrippen die nader gespecificeerd kunnen worden tot goed meetbare begrippen. In dat kader is het goed om op basis van die begrippen een 0-meting, tussen- en eindmeting uit te voeren.
- Voor wat betreft het doelbereik is het bijvoorbeeld lastig op basis van het voorhanden onderzoeksmateriaal te toetsen of maatregelen daadwerkelijk geland zijn. Als meting aan de hand van dit begrip van belang wordt geacht dan dient aangegeven te worden op welke wijze dit gemeten gaat worden.
- Voor wat betreft de doelmatigheid en doeltreffendheid van de maatregelen zal vooraf bepaald moeten worden hoe dit per maatregel gemeten gaat worden. In de huidige monitor voor het convenant 2000-2004 is bij het geven van de opdracht aan een onderzoeksbureau om een bepaalde maatregel te evalueren wel aangegeven wat de kaders zijn (evaluatie van product, proces, effect) waarbinnen de rapportage geschreven moet worden maar de invulling van de kaders zijn onderling niet met elkaar te vergelijken.

**Aanbeveling 2:**

*Effectiviteit van de aanpak van verzuim en werkdruk is gebaat bij een goede inbedding in de bedrijfsvoering en een resultaatgerichte sturing.*

## Toelichting:

In het convenant 2000-2004 zijn de meeste maatregelen effectief gebleken om het verzuim en werkdruk aan te pakken. De maatregelen zijn minder gericht op een goede inbedding van het verzuim in de bedrijfsvoering en de wijze waarop sturing op het verzuim in de schoolpraktijk kan plaatsvinden. Het invoeren van maatregelen die zich specifiek op dit aspect focussen zorgt voor een goede borging van de invulling en uitvoering van het arbo, reïntegratie en verzuimbeleid binnen het onderwijs.

**Aanbeveling 3:**

*Gebruik in de communicatie met name bestaande kanalen (via bestaande bladen, platforms, netwerken c.q. relaties etcetera) en draag zorg voor het landen van de maatregelen bij de werknemers.*

## Toelichting:

Uit de evaluatie van het arboconvenant is gebleken dat een grootscheepse voorlichtingscampagne zijn doel voorbij kan schieten. Maak gedurende de uitvoering van het arboplusconvenant vooral gebruik van de bestaande kanalen en probeer na te gaan hoe deze nog verder uitgebreid kunnen worden. Gebruik daarnaast ook de kanalen van de verschillende te onderscheiden doelgroepen binnen het primair en voortgezet onderwijs.

**Aanbeveling 4:**

*Zorg ervoor dat er spoedig maatregelen en instrumenten voor het onderwijsondersteunend personeel worden ontwikkeld en ingezet om het verzuim bij deze doelgroep te reduceren.*

## Toelichting:

Het verzuim is in de periode 1999-2004 bij het onderwijsondersteunend personeel evenals bij het onderwijzend personeel met minimaal 1%-punt gedaald. Een uitzondering hierop vormt het onderwijsondersteunend personeel in het basisonderwijs. Daarnaast blijkt uit de cijfers dat het verzuimpercentage in 2004 voor het onderwijsondersteunend personeel relatief hoger ligt dan bij het onderwijzend personeel. Om het verzuimcijfer bij deze doelgroepen niet verder te laten stijgen is het van belang om gerichte maatregelen op deze doelgroep in te zetten.

**Aanbeveling 5:**

*Zet de één op één contacten tussen de regioadviseurs en de hoog verzuimende scholen voort.*

**Toelichting:**

De inzet van de regioadviseurs is op vele vlakken effectief gebleken. Niet alleen het één op één contact maar ook de gerichtheid van de inzet op hoog verzuimende scholen is een goed middel om arbo, reïntegratie en ziekteverzuimbeleid op de agenda te krijgen en het ziekteverzuim en instroom in de WAO terug te dringen. Ook in andere convenanten is aangetoond dat korte lijnen werken.

**Aanbeveling 6:**

*Zorg voor behoud van de eerder ingezette subsidieregelingen (zoals de SIR en SVUO).*

**Toelichting:**

De subsidieregelingen SVUO en SIR zijn zeer succesvol gebleken. De SIR richt zich op de reïntegratie van zieke medewerkers en helpt daarmee direct de kosten voor het ziekteverzuim en de WAO te verlagen. De SVUO richt zich meer op de preventie van ziekte en draagt op deze bij aan het voorkomen van ziekteverzuim en instroom in de WAO. Het is van belang om deze succesvolle maatregelen ook in de toekomst voort te zetten. Start geen nieuwe trajecten als het oude nog steeds blijkt te werken!

**Aanbeveling 7:**

*Voer op korte termijn een onderzoek uit naar de werkdruk bij onderwijzend en onderwijs-ondersteunend personeel in het primair, voortgezet en speciaal onderwijs*

**Toelichting:**

Om de reductie van de risicopopulatie die blootgesteld wordt aan psychische belasting (werkdruk) met 10% te meten zijn een nul- en één-meting uitgevoerd. Er zijn veel kanttekeningen te plaatsen bij de wijze waarop dit onderzoek is uitgevoerd. Daarnaast blijkt dat de situatie voor het voortgezet onderwijs sinds 2003 is gewijzigd en er sinds die periode een stijging wordt voorspeld. Om een betrouwbaar en juist beeld te krijgen van de werkdruk is een nieuw onderzoek gewenst. Zorg daarbij in ieder geval voor goede definiëring en operationalisering van het begrip werkdruk en een eenduidige onderzoekspopulatie welke in de tijd wordt gevolgd.

**Aanbeveling 8:**

*Identificeer best practices en laat de sector hier meer van profiteren.*

**Toelichting:**

Er is in dit convenant specifieke aandacht geweest voor de hoog verzuimende scholen. Dit is goed en moet ook worden voortgezet gezien de behaalde resultaten. Het is echter goed om een kruisbestuiving te organiseren tussen de laagverzuimende scholen en de overige scholen in Nederland. Zorg dat ze van elkaar kunnen leren.

**Aanbeveling 9:**

*Draag zorg voor het op de agenda houden van de aandacht voor het arbo, verzuim en reïntegratiebeleid.*

**Toelichting:**

Er is veel inspanning verricht om arbo, reïntegratie en verzuim op de agenda te krijgen door o.a. specifieke aandacht voor RI&E en een plan van aanpak waarin werkdruk en ziekteverzuim specifieke aandacht krijgen. Zorg voor maatregelen in het arboplusconvenant die voortborduren op het reeds ingeslagen pad. Het thema arbo, verzuim en reïntegratie moet onderwerp van gesprek blijven en periodiek op de agenda terugkomen.

**Aanbeveling 10:**

*Betrek bij het arboplusconvenant de resultaten en aanbevelingen van de convenanten uit de andere branches en zorg ervoor dat bij de uitvoering van het convenant mogelijkheden worden geboden voor onderlinge synergie.*

**Toelichting:**

Op dit moment zijn en worden nog steeds evaluaties van arboconvenanten uitgevoerd. Betrek naast de resultaten uit de eigen evaluatie ook de resultaten van deze evaluatierapporten bij de uitvoering van het arboplusconvenant. Met name de ingezette maatregelen en good practices zijn goed te gebruiken. Treed ook in persoonlijk contact met de contactpersonen van de overige branches en wissel ervaringen uit. Zorg daarnaast tijdens de uitvoering van het convenant dat optimaal gebruik wordt gemaakt van synergievoordelen. Zorg ervoor dat dit ook onderling tussen de onderwijssectoren mogelijk blijft.

## Bijlage 1: Informatiebronnen en onderzoeken desk research

1. Deelconvenant Verzuimbegeleiding en reïntegratie primair en voortgezet onderwijs (22 mei 2000)
2. Deelconvenant Preventie psychische belasting (werkdruk) primair en voortgezet onderwijs (Staatscourant 23 januari 2001, nr. 16)
3. Kwartaalrapportage II-2004, Vervangingsfonds
4. Kwartaalrapportage I-2004, Vervangingsfonds
5. Kwartaalrapportage III/IV-2003 Vervangingsfonds
6. Kwartaalrapportage II-2003 Vervangingsfonds
7. Kwartaalrapportage I-2003 Vervangingsfonds
8. Kwartaalrapportage IV-2002 Vervangingsfonds
9. Kwartaalrapportage III-2002 Vervangingsfonds
10. Kwartaalrapportage II-2002 Vervangingsfonds
11. Kwartaalrapportage I-2002 Vervangingsfonds
12. Kwartaalrapportage IV-2001 Vervangingsfonds
13. Kwartaalrapportage III-2001 Vervangingsfonds
14. Kwartaalrapportage II-2001 Vervangingsfonds
15. Kwartaalrapportage I-2001 Vervangingsfonds
16. 1<sup>e</sup> evaluatie Regioadvisering, Research voor beleid, 20 augustus 2002,
17. 2<sup>e</sup> meting Regioadvisering, Research voor beleid, 8 december 2003
18. Tussenevaluatie Zorgbemiddeling, Research voor Beleid, 28 januari 03
19. 2<sup>e</sup> meting zorgbemiddeling, Research voor beleid, 17 februari 2004
20. 0-Meting voorlichtingscampagne0-meting, 17 mei 2001
21. 1-Meting voorlichtingscampagne, 28 januari 2003
22. 1<sup>e</sup> evaluatie Subsidie Individuele Reïntegratie, Research voor Beleid, 27 februari 2002
23. 2<sup>e</sup> evaluatie Subsidie Individuele Reïntegratie, Research voor Beleid, 1 juli 2003
24. Evaluatieonderzoek Subsidie Voorkoming Uitval Onderwijspersoneel, Research voor Beleid, 1 juli 2003
25. Verzuim onder personeel in het onderwijs in 2001 Regioplan, 13 augustus 2002



26. Arbodienstverlening in het PO en VO: tweede meting Regioplan, maart 2004
27. Een nieuw stelsel voor risicodekking van vervanging in het VO PW, 13 november 2001
28. Verzuim onder personeel in het onderwijs in 2004. Conceptrapport. Regioplan. september 2005
29. Eindverslag inspectierapport voortgezet onderwijs, Arbeidsinspectie Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid, Den Haag oktober 2004
30. Eindverslag inspectierapport primair onderwijs, Arbeidsinspectie Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid, Den Haag oktober 2004
31. Secundaire analyse naar verzuim OOP in het basisonderwijs. Conceptrapportage. Regioplan. november 2005.

## **Bijlage 2: Convenantsteksten**

*Deze teksten zullen worden bijgevoegd in de definitieve (gedrukte) versie van de Eindrapportage.*