

Evaluatie Arboplusconvenant PO VO

Eindrapport

drs. M.C.J. den Hoedt
drs. I.M. Redeker

16 juli 2007

INHOUDSOPGAVE

0. SAMENVATTING	3
0.1. Inleiding	3
0.2. Het Arboplusconvenant PO VO	3
0.3. Opbrengsten op overkoepelend niveau	6
1. INLEIDING	9
1.1. Aanleiding	9
1.2. Vraagstelling	9
1.3. Leeswijzer	10
2. HET ARBOPLUSCONVENANT	11
2.1. Inleiding	11
2.2. Arboconvenanten	11
2.2.1. Arboconvenant in het onderwijs	11
2.3. Arboplusconvenant	12
2.3.1. Inhoud Arboplusconvenant	12
2.4. Chronologisch overzicht	14
3. REGIOADVISEURS	15
3.1. Inleiding	15
3.2. Taken regioadviseur	15
3.3. Realisatie doelstellingen	16
3.4. Evaluatieformulieren regioadviseurs	18
3.4.1. Vergelijking convenantactiviteiten en reguliere activiteiten	19
3.5. Selectie scholen	21
3.5.1. Kwalitatieve informatie scholen	21
3.5.2. Kwalitatieve informatie regioadviseurs	23
3.6. Interviews regioadviseurs	24
3.7. Telefonische interviews scholen	26
3.7.1. Aanleiding	26
3.7.2. Traject	27
3.7.3. Oordeel	28
3.7.4. Toekomst	29
4. RE-INTEGRATIEDESKUNDIGEN	31
4.1. Inleiding	31
4.2. Taken re-integratiedeskundigen	31
4.3. Realisatie doelstellingen	32
4.4. Evaluatieformulieren re-integratiedeskundigen	33
4.4.1. Werkgevers	33
4.4.2. Werknemers	36
4.4.3. Vergelijking werkgevers en werknemers	38
4.5. Selectie re-integratietrajecten	40

4.5.1. Kwalitatieve informatie evaluatieformulieren	40
4.6. Telefonische interviews	43
4.6.1. Traject	44
4.6.2. Uitkomst	45
4.6.3. Oordeel	46
4.6.4. Langere termijn opbrengsten	48
5. WELZIJNS-PAGO OOP	50
5.1. Inleiding	50
5.2. Welzijns-PAGO onderwijzend personeel	50
5.3. Ontwikkeling van de Welzijns-PAGO OOP	51
5.4. Tot slot	52
6. INTERMEDIAIRS AGRESSIE EN GEWELD	53
6.1. Inleiding	53
6.2. Ontwikkeling training Interventiecoach Agressie en Geweld	54
6.3. Evaluatie door deelnemers trainingen	56
6.4. Tussentijdse ervaringen van de trainingsbureaus	58
6.5. Niet-convenantactiviteiten	59
6.6. Behalen doelstellingen	60
6.6.1. Ervaringen met implementatie	60
6.7. Tot slot	63
7. BEANTWOORDING ONDERZOEKSVRAGEN	65
7.1. Inleiding	65
7.2. Doelbereik van het Arboplusconvenant	65
7.3. Realisatie activiteiten binnen het Arboplusconvenant	67
7.4. Doelmatigheid van het Arboplusconvenant	69
7.5. Doeltreffendheid	71
7.6. Good-practices van het Arboplusconvenant	73
7.7. Duurzaamheid van de resultaten van het Arboplusconvenant	74
7.8. Kosten en baten van het Arboplusconvenant	76
7.9. Discussie: Inhoud en ambitie van het Arboplusconvenant	78
BIJLAGE 1: LEDEN VAN DE BRANCHE BEGELEIDINGSCOMMISSIE (BBC)	81
BIJLAGE 2: RESPONDENTEN VERDIEPINGSFASE	82
BIJLAGE 3: INVULLING VAN HET KPMG REKENMODEL	83

0. SAMENVATTING

0.1. Inleiding

Het Arboplusconvenant Primair en Voortgezet Onderwijs (PO en VO) is een tripartiete overeenkomst op bedrijfstakniveau tussen vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en de overheid over het verminderen van arbeidsrisico's en het terugdringen van het ziekteverzuim in de sectoren primair en voortgezet onderwijs. Het Arboplusconvenant PO VO is de opvolger van het Arboconvenant PO VO dat in 2004 is afgerond. De activiteiten die voortvloeiden uit dit convenant zijn succesvol gebleken en een groot gedeelte heeft een vervolg gekregen in het Arboplusconvenant.

0.2. Het Arboplusconvenant PO VO

Het Arboplusconvenant is eind 2004 afgesloten en kende een looptijd van tweeënhalf jaar (1 januari 2005 tot 1 juli 2007). Inhoudelijke activiteiten konden formeel worden uitgevoerd tot 1 april 2007. Met het uitvoeren van bovengenoemde maatregelen dienden de volgende kwantitatieve doelstellingen te worden gerealiseerd:

- Reductie van het ziekteverzuimpercentage met 10%;
- Reductie van het percentage langdurig zieken (langer dan 52 weken ziek) met 20%;
- Reductie van het ziekteverzuimpercentage met 1 procentpunt bij scholen die ondersteund worden door de intermediair Agressie en Geweld.

Alle drie de doelstellingen moesten uiterlijk 31 december 2006 zijn behaald ten opzichte van de uitgangssituatie in 2003. De volgende activiteiten en maatregelen zijn genoemd in het Arboplusconvenant:

- Begeleiding van schoolmanagement door regioadviseurs;
- Ondersteuning bij re-integratie door re-integratiedeskundigen;
- Ontwikkeling van een Welzijns-PAGO voor onderwijsondersteunend personeel;
- Aanpak van agressie en geweld op scholen via het opleiden van Intermediairs.

De verschillende onderdelen in het Arboplusconvenant zijn onderwerp van evaluatie geweest in vier deelonderzoeken. Onderstaand worden de belangrijkste resultaten per deelonderzoek weergegeven.

Regioadviseurs

Het Vervangingsfonds biedt scholen (het management) ondersteuning bij arbeidsomstandighedenbeleid, verzuimbeleid, personeelsbeleid en re-integratiebeleid via ambulant werkende regioadviseurs. In het Arboplusconvenant zijn de activiteiten van de regioadviseur vooral gericht op het bestrijden van ziekteverzuim, waarbij scholen met een hoog verzuim actief zijn benaderd. De adviseurs ondersteunen de scholen door

gezamenlijk het ziekteverzuim te analyseren, knelpunten vast te stellen en oplossingen voor te stellen. Afgesproken is om ten minste 400 scholen te begeleiden bij de implementatie van een systematisch verzuimbeleid. Bij ten minste 60% van de scholen wordt dit beleid geïmplementeerd.

Uit de evaluatie komt een positief beeld naar voren. Het aantal afgesproken trajecten blijkt ruimschoots gehaald, al in het tweede kwartaal van 2006 zijn de convenantactiviteiten van de regioadviseurs formeel afgerond omdat de doelstelling was bereikt. In de praktijk zijn ze wel voortgezet, maar dan gefinancierd uit eigen middelen van het Vervangingsfonds. In hun werkwijze hebben de regioadviseurs zich vooral laten leiden door de vraag van scholen. Hoog verzuim was daardoor niet het enige vertrekpunt voor begeleiding; ook andersoortige problematiek kon aanleiding zijn voor het starten van een traject. Veelal maakten de oorzaken van verzuim (of daaraan gerelateerde problematiek) en de mogelijke oplossingen wel onderdeel uit van het traject. Meestal zijn de activiteiten (bijv. een onderzoek) uitgevoerd in samenwerking met de schoolleiding, hetgeen de acceptatie van het advies ten goede komt. Andere partijen binnen de school zijn echter niet of nauwelijks betrokken. De MR is bijvoorbeeld niet of nauwelijks in beeld geweest (hooguit geïnformeerd). De inspanningen van de regioadviseurs blijken hoog gewaardeerd te worden door de scholen. Scholen lijken vooral te waarderen dat een externe deskundige met ze meedenkt en samen met hen naar oplossingen zoekt. De waargenomen meerwaarde van de regioadviseur is gelegen in een combinatie van deskundigheid en betrokkenheid. Met hun inspanningen hebben de regioadviseurs een bijdrage kunnen leveren aan het vergroten van de professionaliteit van het schoolmanagement op gebied van arbeidsomstandighedenbeleid, verzuimbeleid en personeelsbeleid.

Re-integratiedeskundigen

De re-integratiedeskundige ondersteunt als onafhankelijk deskundige zowel werkgever als werknemer bij het op gang brengen van re-integratie bij langdurig ziekteverzuim. In het Arboplusconvenant is afgesproken ten minste 650 vastgelopen re-integratietrajecten te begeleiden, waarbij het doel is om in ten minste 50% van die trajecten werkhervatting te realiseren.

De inzet van re-integratiedeskundigen komt positief uit de evaluatie. Het beoogde aantal trajecten is behaald, evenals de doelstelling om in de helft van de trajecten re-integratie te realiseren. Daarbij moet wel bedacht worden dat de uitkomsten van de trajecten momentopnamen kunnen zijn; gebleken is dat een of twee jaar later de situatie weer veranderd kan zijn. De begeleiding door de re-integratiedeskundigen wordt door betrokkenen positief gewaardeerd; ongeveer 90% van de werkgevers en 75% van de werknemers is positief of zeer positief over de kwaliteit van de begeleiding. Hierbij is opgevallen dat een deel van de betrokkenen liever had gezien dat de re-integratiedeskundige eerder betrokken zou zijn bij het traject. In het Arboplusconvenant is echter besloten juist trajecten te begeleiden die al vastgelopen waren. Daar waar er bij werknemers kritiek is op de re-integratiedeskundige betreft dit vooral twijfels over de onpartijdigheid van de re-integratiedeskundige.

Intermediairs Agressie en Geweld

Binnen het Arboplusconvenant is geld vrijgemaakt voor het opleiden van 700 Intermediairs Agressie en Geweld. Via een driedaagse training wordt medewerkers van scholen geleerd hoe zij kunnen omgaan met agressie en geweld en hoe zij agressie op hun school kunnen aanpakken. De trainingen zijn zorgvuldig ontwikkeld, waarbij gaandeweg een aantal wijzigingen in de opzet is doorgevoerd. Nadat de training was ontwikkeld hebben vijf trainingsbureaus de training gegeven. De trainingen hadden tot doel om de deelnemers ervaringen op te laten doen met agressie en geweld en tegelijkertijd te stimuleren om op hun school een beleid aangaande agressie en geweld te initiëren. Voor deelnemers waren de trainingen gratis.

De keuze om binnen het Arboplusconvenant aandacht te besteden aan het thema agressie en geweld, krijgt brede steun vanuit het primair en het voortgezet onderwijs. Dit onderdeel wordt door veel betrokkenen ook als het meest vernieuwende onderdeel van het Arboplusconvenant gezien. Desondanks is het beoogde aantal deelnemers niet helemaal gehaald; uiteindelijk hebben 689 deelnemers de training gevolgd. Deelnemers zijn over het algemeen zeer tevreden over de training, vooral het werken met de acteurs en het hierbij zelf ervaren van agressie werd zeer gewaardeerd. Het eindoordeel is samen te vatten als 'eigenlijk zou iedereen in het onderwijs zo'n cursus moeten volgen'. Punten van kritiek betreffen met name het gebrek aan praktische aanknopingspunten om op te treden als Intermediair. Toch blijken veel deelnemers een begin te hebben gemaakt met de implementatie: aanpak van agressie en geweld staat op hun scholen tenminste op de agenda. Het is echter nog te vroeg om het effect van de intermediairs op het ziekteverzuim te kunnen bepalen.

Welzijns-PAGO onderwijsondersteunend personeel (OOP)

Voor onderwijsgevend personeel is in het verleden een instrument ontwikkeld waarmee inzicht kan worden verkregen in risico's rond het individuele welzijn. In het eerste Arboconvenant was afgesproken dat dit instrument ook voor niet onderwijsgevend personeel zou worden ontwikkeld. Dat is destijds niet geëffectueerd, zodat deze activiteit is overgeheveld naar het Arboplusconvenant.

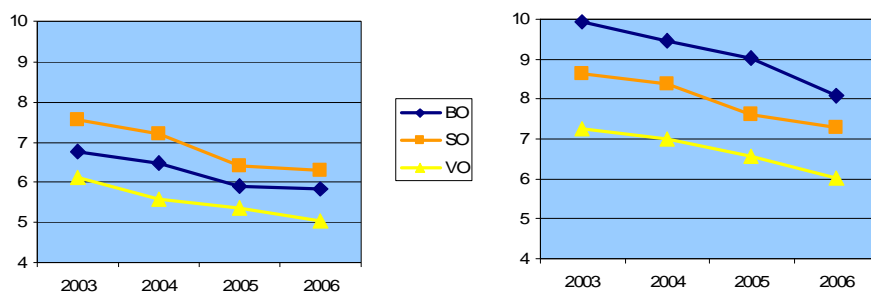
Binnen de convenantperiode is conform de doelstelling een Welzijns-PAGO ontwikkeld. Daarbij is gekozen voor het ontwikkelen van een geheel nieuwe geïntegreerde Welzijns-PAGO voor zowel OOP als OP. Intern is vrij lang gediscussieerd over het instrument, waardoor de ontwikkelfase pas in het tweede convenantjaar van start is gegaan en het gehele traject behoorlijke vertraging heeft opgelopen. De nieuwe Welzijns-PAGO (genaamd Welzijns-Check) was binnen de convenantperiode dan ook nog niet bestelbaar of online beschikbaar via de website van het Vervangingsfonds. Er zijn nog geen ervaringen opgedaan met de Welzijns-Check, maar het lijkt een veelbelovend instrument dat aansluit op de huidige behoeften.

0.3. Opbrengsten op overkoepelend niveau

Naast de afzonderlijke evaluaties per onderdeel uit het Arboplusconvenant is ook overkoepelend gekeken naar de opbrengsten van het convenant. Hierbij is uitgegaan van de bouwstenen voor evaluaties van het ministerie van SZW¹.

Met betrekking tot het **doelbereik** kan gesteld worden dat de kwantitatieve doelstellingen ruimschoots zijn bereikt. Het ziekteverzuim is in de convenantperiode sterker gedaald dan de 10% die tot doel was gesteld. Het ziekteverzuim bij het onderwijzend personeel is gedaald met 14% in het basisonderwijs, 17% in het speciaal onderwijs en 18% in het voortgezet onderwijs. Voor het ondersteunend personeel is dit respectievelijk 19%, 15% en 17% (zie figuur 1.).

Figuur 1. Verloop ziekteverzuim onderwijzend (links) en ondersteunend personeel (rechts)



Daarnaast is het aantal langdurig zieken met ruim meer dan 20% gedaald ten opzichte van 2003. Hierbij dient te worden opgemerkt dat er geen directe relatie hoeft te bestaan tussen de uitvoering van het Arboplusconvenant en de gerealiseerde daling van het ziekteverzuim en het aantal langdurig zieken. Het effect van de Intermediairs Agressie en geweld op het ziekteverzuim kon in deze evaluatie nog niet worden gemeten.

Wat **realisatie en bereik** van maatregelen betreft kan worden gesteld dat bijna alle beoogde activiteiten uitgevoerd zijn. Het aantal trajecten door regioadviseurs en door re-integratiedeskundigen is al snel binnen de convenantperiode gehaald. Gebleken is ook dat de deze vorm van ondersteuning duidelijk in een behoefte voorziet. Met name kleine scholen (éénpitters) in het PO hebben behoefte aan praktische ondersteuning op het gebied van AVR (arbo, verzuim en re-integratie). De Welzijns-CHECK is ontwikkeld, maar niet openbaar geworden gedurende de convenantperiode. Het aantal beoogde trainingen Agressie en Geweld is net niet gehaald, ondanks de actualiteit van het thema. Wel ziet het er naar uit dat de meeste deelnemers aan de training bezig zijn met het veiligheidsbeleid, of plannen in die richting ontwikkelen.

¹ Bouwstenen zijn: Doelbereik, Realisatie en bereik maatregelen, Doelmatigheid, Doeltreffendheid, Verspreiding good practices, Duurzaamheid resultaten en Kosten/baten

Alle uitgevoerde activiteiten worden positief tot zeer positief beoordeeld door betrokkenen. Ook de **doelmatigheid** van de activiteiten is hoog te noemen. De implementatie van taken van regioadviseurs en re-integratiedeskundigen is goed verlopen, mede doordat het hier om bestaande diensten ging. De regioadviseurs worden geprezen om de combinatie van onafhankelijkheid, deskundigheid en betrokkenheid. Ook de re-integratiedeskundigen worden geprezen om de kwaliteit van hun dienstverlening. De implementatie van de trainingen Agressie en Geweld is zorgvuldig ter hand genomen en in de planning is aangesloten bij het onderwijsveld. De ontwikkeling van de Welzijns-CHECK is wat moeizamer verlopen, er is te lang stilgestaan bij het doel en de inhoud van het instrument waardoor vertraging is opgelopen die niet meer ingehaald kon worden. Hierdoor is het instrument wel gerealiseerd, maar was het niet binnen de convenantperiode beschikbaar voor derden.

De indruk bestaat dat de activiteiten ook **doeltreffend** zijn geweest. Dit is echter de moeilijkste vraag om te beantwoorden. De doelstellingen zijn ruim gehaald, maar of dit direct aan de inspanningen binnen het Arboplusconvenant te danken is, is lastig te bepalen. Betrokkenen uit het onderwijsveld hebben deze indruk wel. De inschatting is dat door de extra inspanningen het verzuim sterker is gedaald en dat het effect langduriger is. Uit verzuimcijfers blijkt dat scholen die begeleid zijn door regioadviseurs een verzuimpercentage hebben dat duidelijk hoger ligt dan het gemiddelde in de populatie. Het is de afgelopen jaren echter ook sterker gedaald dan gemiddeld, zonder dat daaruit een effect van het Arboplusconvenant blijkt. Het moment van evaluatie was waarschijnlijk ook te vroeg om het effect van de inspanningen op het ziekteverzuim te bepalen. Dat geldt in ieder geval voor het effect van de training Intermediair Agressie en Geweld. Bij betrokkenen bestaat bovendien twijfel aan de waarde van het ziekteverzuim als indicator voor succesvolle maatregelen.

Een sterk punt van de inzet van regioadviseurs en re-integratiedeskundigen is de combinatie van onafhankelijkheid, deskundigheid en betrokkenheid. De combinatie van inhoudelijke kennis en kennis van het onderwijsveld (de meeste adviseurs en deskundigen hebben een achtergrond in het onderwijs) kan gezien worden als een **good practice**. Met betrekking tot de aanpak geldt dit voor de vraaggerichtheid van de begeleiding en de insteek op het managementniveau. Over de trainingen Agressie en Geweld is opgemerkt dat eigenlijk iedereen in het onderwijs zo'n training zou moeten volgen. Wellicht is het mogelijk dit type trainingen op grotere schaal aan te bieden, mogelijk ook al in de opleiding.

De **duurzaamheid van de resultaten** wordt in de ogen van betrokkenen sterk gewaarborgd doordat het Vervangingsfonds de resultaten heeft ingebed in de bestaande structuur van reguliere activiteiten. Ook de trainingen krijgen een vervolg buiten het convenant en de Welzijns-CHECK zal via de website beschikbaar komen. Gedurende de convenantperiode is het VO uitgetreden uit het Vervangingsfonds, hetgeen van invloed kan zijn op de borging van resultaten. De VO-Raad heeft inmiddels wel veel succesvolle activiteiten op AVR-gebied gecontinueerd.

Het Arboplusconvenant kent een totale begroting van 4,4 miljoen euro. Op basis van het KPMG-rekenmodel is becijferd dat de gerealiseerde daling van het ziekteverzuim in 2005 en 2006 overeenkomt met een besparing van ongeveer 52 miljoen euro. Derhalve kan gesteld worden dat de baten de **kosten** ver te boven gaan, de opbrengsten zijn ruim 47 miljoen euro. Dit is exclusief overige opbrengsten en besparingen, zoals re-integratie van langdurig zieken en vermindering van de instroom in de WAO/WIA. Daarbij moet wel opgemerkt worden dat deze opbrengsten niet direct op het conto van het Arboplusconvenant te schrijven zijn en dat de opbrengsten meer te zien zijn als macrobesparingen en niet als directe besparingen voor scholen zelf.

1. INLEIDING

1.1. Aanleiding

Het Arboplusconvenant Primair en Voortgezet Onderwijs (PO VO) is een tripartiete overeenkomst op bedrijfstakniveau tussen vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en de overheid over het verminderen van arbeidsrisico's en het terugdringen van het (langdurig) ziekteverzuim in de sectoren primair en voortgezet onderwijs. Het Arboplusconvenant had tot doel om ziekteverzuim in de sector terug te dringen, re-integratie te bevorderen en (langdurige) ziekte te voorkomen. Het Arboplusconvenant is de opvolger van het Arboconvenant POVO dat in 2004 is afgerond. De activiteiten die voortvloeiden uit deze doelstellingen zijn succesvol gebleken en hebben een vervolg gekregen in het huidige convenant.

Het Arboplusconvenant is eind 2004 afgesloten en kende een looptijd van tweeënhalf jaar. Inhoudelijke activiteiten konden formeel worden uitgevoerd tot 1 april 2007. De laatste 3 maanden (tot 1 juli 2007) vormen de zogenoemde expiratiefase, bedoeld om lopende zaken af te ronden. Aan het begin van de looptijd is afgesproken dat het convenant (uitvoering en opbrengsten) door een onafhankelijke partij zou worden geëvalueerd. De evaluatie zoals beschreven in dit rapport is uitgevoerd in het voorjaar 2007 (februari tot juni). Aangezien deze periode nog tot de formele looptijd van het Arboplusconvenant hoort, werden gedurende de evaluatie ook nog convenantgerelateerde activiteiten uitgevoerd.

1.2. Vraagstelling

Het uitgangspunt voor het onderzoek wordt gevormd door de volgende vragen:

1. Op welke wijze en in welke mate hebben de in het Arboplusconvenant genoemde activiteiten een bijdrage geleverd aan de verdere beperking van het ziekteverzuim en het aantal langdurig zieken in de sector en de aanpak van het thema agressie en geweld binnen de sector?
2. Zijn de resultaten toekomstbestendig of dienen er nog aanvullende maatregelen te worden uitgevoerd?
3. Indien er aanvullende activiteiten nodig zijn: welke activiteiten worden dan aanbevolen op basis van het verrichte onderzoek?

Deze vragen zijn vertaald in diverse onderzoeksvragen. Dit is gebeurd aan de hand van 7 thema's die door het ministerie van SZW zijn vastgesteld voor de evaluatie van arboconvenanten. De thema's ('bouwstenen') en de onderzoeksvragen komen in hoofdstuk 7 uitgebreid aan de orde.

1.3. Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk wordt kort ingegaan op het tot stand komen van het Arboplusconvenant en de inhoud van het convenant. Vervolgens wordt in 4 resultaat hoofdstukken ingegaan op de verschillende onderdelen van het convenant: regioadviseurs, re-integratiedeskundigen, Welzijns-PAGO en Intermediairs Agressie en Geweld. In elk van deze hoofdstukken wordt ingegaan op de bereikte resultaten en de ervaringen van betrokkenen. In hoofdstuk 7 worden ten slotte de onderzoeksvragen beantwoord aan de hand van de 'bouwstenen' die het ministerie van SZW heeft vastgesteld.

2. HET ARBOPLUSCONVENANT

2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de achtergronden van het Arboplusconvenant: de totstandkoming, de inhoud, en de uitvoering (het proces). Ter inleiding wordt in de onderstaande paragraaf eerst ingegaan op eerdere arboconvenanten. De inhoud van dit hoofdstuk is gebaseerd op schriftelijk materiaal en interviews met vertegenwoordigers van de convenantpartijen, tevens leden van de Branche Begeleidingscommissie (BBC, zie bijlage 1) en het Vervangingsfonds.

2.2. Arboconvenanten

De overheid heeft sinds eind jaren '90 het afsluiten van arboconvenanten gestimuleerd. Het algemene doel is het verbeteren van arbeidsomstandigheden, het beperken van ziekteverzuim, het beperken van arbeidsongeschiktheid en het versterken van een goed beleid op deze terreinen. De overheid heeft hierbij gekozen voor de vorm van arboconvenanten, omdat daarmee per bedrijfstak een impuls gegeven kan worden aan het terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. De overheid stelde extra middelen beschikbaar als werkgevers- en werknemersorganisaties per bedrijfstak tot afspraken op dit terrein kwamen. Met de tripartiete convenanten wil de overheid geen eenzijdig opgelegd beleid voeren, maar juist commitment verkrijgen vanuit werkgevers- én werknemerskringen. Inmiddels zijn in zeer uiteenlopende branches arboconvenanten gesloten, waarbij de nadruk kan liggen op fysieke belasting, RSI, schadelijke stoffen, schadelijk geluid of psychische belasting (arbeidsconflicten, werkdruk, agressie). Zo zien we dat bij arboconvenanten in sectoren met veel kantoorwerkers de nadruk kan liggen op RSI, bijvoorbeeld in convenanten van Rijksoverheid, Provincies, Gemeenten, Bankwezen en Uitgeverijen. Maar ook in convenanten van Kappers, Vleesindustrie en Suikerverwerkende industrie krijgt RSI aandacht. Aandacht voor psychische belasting komt meer voor in sectoren in de zorg (Academische ziekenhuizen, GGZ, Gehandicaptenzorg, Thuiszorg), overheidssectoren en het onderwijs.

2.2.1. Arboconvenant in het onderwijs

Binnen de sector onderwijs werd eind 2000 het Arboconvenant Onderwijs en Wetenschappen getekend. Dit convenant werd ondertekend door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties). De doelstelling van dit convenant was het verlagen van de werkdruk en het terugdringen van het verzuim in het primair en voortgezet onderwijs (PO/VO), het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie (BVE) en het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (HOO). Voor het gehele convenant werd één BBC (Branche BegeleidingsCommissie) samengesteld, met verschillende stuurgroepen per deelconvenanten. Omdat de

werkgevers- en werknemersorganisaties in het primair en voortgezet onderwijs reeds vanaf 1992 via het Vervangingsfonds een gezamenlijk beleid voerden op dit terrein, werden de uitvoeringstaken voor de deelconvenanten PO/VO² bij het Vervangingsfonds gelegd.

Uit de evaluatie blijkt dat het convenant zeker heeft bijgedragen aan de reductie van ziekteverzuim, de reductie van werkdruk en de bevordering van re-integratie in de sector³. Gesteld wordt dat de doelstellingen binnen het deelconvenant PO/VO nagenoeg allemaal zijn gehaald. Uit de evaluatie blijkt verder dat de aandacht voor het terugdringen van psychische belasting en verzuim de komende jaren zal blijven bestaan en dat de betrokkenheid van het Vervangingsfonds en de sociale partners in het VO via de VO-Raad en het arboservicecentrum Arbo-VO de continuïteit hierbij zal waarborgen.

2.3. Arboplusconvenant

Het Arboplusconvenant POVO is de opvolger van het Arboconvenant Primair en Voortgezet Onderwijs (POVO) dat in 2004 is afgerond. De betrokken partijen zijn het ministerie van SZW en de sociale partners bestaande uit de werkgeverscentrales Bond KBO, Vereniging KBVO, VBS, vereniging Besturenraad, VOS/ABB en de werknemersorganisaties CCOOP, AC, CMHF en ACOP.

Tijdens de looptijd van het Arboplusconvenant is het VO uitgetreden uit het Vervangingsfonds. Inmiddels heeft de VO-Raad, met medewerking van de vakcentrales, een eigen arboservicecentrum opgericht: Arbo-VO. Voor de uitvoering van het Arboplusconvenant heeft dit verder geen consequenties gehad.

2.3.1. Inhoud Arboplusconvenant

De inhoud van het Arboplusconvenant kan gezien worden als een combinatie van bestaande activiteiten die in de praktijk goed blijken te werken (regioadviseurs en re-integratiedeskundigen), een onderwerp dat in het eerste convenant nog niet is gerealiseerd (Welzijns-PAGO voor het Onderwijsondersteunend Personeel), en een nieuw onderwerp: de Intermediairs Agressie en Geweld, waarmee wordt ingespeeld op de problemen die veel scholen ervaren met agressieve leerlingen en ouders.

Het Arboplusconvenant is met name gericht op scholen waar deze problematiek ernstiger is dan gemiddeld. Dit zijn scholen met een hoog ziekteverzuim en/of relatief veel langdurig zieken en scholen waar de relatie tussen ziekteverzuim en agressie en geweld

² Deelconvenant verzuimbegeleiding en reïntegratie primair en voortgezet onderwijs (22 mei 2000) en Deelconvenant preventie psychische belasting (werkdruk) in primair en voortgezet onderwijs (28 november 2000).

³ Eindrapportage Evaluatie Arboconvenant Onderwijs en Wetenschappen, Verzuimbegeleiding en reïntegratie en preventie psychische belasting (werkdruk) in het primair en voortgezet onderwijs. Cap Gemini, Utrecht, januari 2006.

op school duidelijk speelt. De volgende activiteiten en maatregelen zijn genoemd in het Arboplusconvenant:

- Begeleiding door een regioadviseur:
Er worden ten minste 400 scholen begeleid door de regioadviseur bij de implementatie van een systematisch verzuimbeleid. Bij ten minste 60% van de scholen die worden begeleid, worden na afloop van het traject in het kader van verzuimbeleid verzuimgesprekken gevoerd en is ziekteverzuim onderdeel van de functioneringsgesprekken.
- Ondersteuning door een re-integratiedeskundige:
Er worden ten minste 650 re-integratietrajecten begeleid, waarbij het uitgangspunt is om vastgelopen trajecten weer 'vlot te trekken'. Het doel is om in ten minste 50% van die trajecten werkhervatting te realiseren.
- Aanpak van agressie en geweld op de werkvloer:
Kern van de activiteiten bestaat uit het opleiden van 700 intermediairs Agressie en Geweld. Dit zijn medewerkers van scholen die een intensieve cursus krijgen waarin geleerd wordt om in te kunnen spelen op agressieve situaties. Het is de bedoeling dat deze medewerkers vervolgens hun kennis overdragen op hun collega's.
- Ontwikkeling Welzijns-PAGO Onderwijsondersteunend Personeel:
Voor onderwijsgevend personeel is een instrument ontwikkeld waarmee inzicht kan worden verkregen in risico's rond het welzijn van individuele personen. In het Arboconvenant was afgesproken dat dit instrument ook voor niet onderwijsgevend personeel zou worden ontwikkeld. Dat is niet geëffectueerd, zodat deze activiteit is overgeheveld naar het Arboplusconvenant. Arbodiensten die werkzaam zijn in het onderwijs zullen worden gestimuleerd gebruik te gaan maken van het nieuwe instrument.

Met het uitvoeren van bovengenoemde maatregelen dienen de volgende kwantitatieve doelstellingen te worden gerealiseerd:

- Reductie van het ziekteverzuimpercentage met 10%;
- Reductie van het percentage langdurig zieken (langer dan 52 weken ziek) met 20%;
- Reductie van het ziekteverzuimpercentage met 1 procentpunt bij instellingen, die in het kader van het thema agressie en geweld werken met het veiligheidsplan dat wordt ondersteund door de intermediair Agressie en Geweld.

Alle drie de doelstellingen moesten uiterlijk 31 december 2006 zijn behaald ten opzichte van de uitgangssituatie in 2003.

2.4. Chronologisch overzicht

- November 2004: ondertekening Arboplusconvenant PO/VO
- December 2004: start eerste trajecten regioadviseurs in kader Arboplusconvenant⁴
- December 2004: eerste begeleidingen re-integratiedeskundigen gestart⁵
- Januari 2005: start ontwikkeling training Interventiecoach Agressie en Geweld door Psychotrauma
- Vierde kwartaal 2005: pilot trainingen en definitieve trainingsprogramma vastgesteld, term Interventiecoach Agressie en Geweld gewijzigd in Intermediair Agressie en Geweld
- Eerste kwartaal 2006: selectie 5 bureaus voor uitvoeren training Intermediair Agressie en Geweld
- Eerste kwartaal 2006: opdrachtverstrekking TNO Kwaliteit van Leven voor ontwikkeling van de Welzijns-PAGO voor Onderwijsondersteunend Personeel (OOP)
- Februari 2006: laatste trajecten regioadviseurs gestart⁶
- Februari 2006: laatste begeleidingen re-integratiedeskundigen gestart⁷, afgesproken aantal begeleidingen (650) gerealiseerd
- Maart 2006: afgesproken aantal volwaardige begeleidingen regioadviseur (400) gerealiseerd.
- April 2006: afronding trajecten regioadviseurs in kader Arboplusconvenant, vervolg activiteiten gefinancierd uit eigen middelen Vervangingsfonds
- Mei 2006: folder over training Intermediair Agressie en Geweld verspreid
- Juli 2006: laatste re-integratietrajecten in kader Arboplusconvenant afgesloten⁸
- September 2006: trainingen Intermediair Agressie en Geweld van start gegaan
- April 2007: einddatum activiteiten Arboplusconvenant, laatste aanmeldingen trainingen
- Juli 2007: formeel einde looptijd Arboplusconvenant

⁴ Gebaseerd op monitor, datum eerste bezoek

⁵ Gebaseerd op monitor, datum ontvangst

⁶ Gebaseerd op monitor, datum eerste bezoek

⁷ Gebaseerd op monitor, datum ontvangst

⁸ Gebaseerd op monitor, datum definitief plan van aanpak

3. REGIOADVISEURS

3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de activiteiten van de regioadviseurs in het kader van het Arboplusconvenant. Eerst wordt een korte beschrijving gegeven van de taken en verantwoordelijkheden van de regioadviseurs. Vervolgens wordt de vraag beantwoord in hoeverre de doelstellingen met betrekking tot trajecten in de praktijk zijn gerealiseerd. Daarna wordt ingegaan op de evaluatie van de activiteiten: hoe worden ze gewaardeerd en wat is het gebruik ervan in de praktijk?

Belangrijkste resultaten in het kort:

- Het aantal afgesproken trajecten is gehaald
- De werkwijze van regioadviseurs lijkt niet erg beïnvloed te zijn door het Arboplusconvenant. Hoewel er een aantal uitgangspunten is gedefinieerd, zeggen zij zelf vooral uit te gaan van de vraag van de scholen
- Hoog verzuim lijkt niet altijd het uitgangspunt voor een traject te zijn geweest, een deel van de scholen heeft zelf het initiatief genomen, waarbij ook andersoortige problematiek de aanleiding voor een traject vormde
- De activiteiten in het kader van het Arboplusconvenant bestaan voor een groot deel uit het onderzoeken of verduidelijken van de oorzaken van verzuim, en vervolgens het geven van advies hoe dit aan te pakken
- De inspanningen van de regioadviseurs worden hoog gewaardeerd door de scholen
- Scholen lijken vooral te waarderen dat een externe deskundige met ze meedenkt en samen met hen naar oplossingen zoekt, de combinatie van deskundigheid en betrokkenheid wordt heel belangrijk gevonden

3.2. Taken regioadviseur

Het Vervangingsfonds biedt scholen de mogelijkheid om op locatie informatie en advies te krijgen van een netwerk van regioadviseurs. Gedurende de looptijd van het Arboplusconvenant kon de inzet van regioadviseurs verdubbeld worden en waren er 17 regioadviseurs actief. De regioadviseurs ondersteunen het schoolmanagement op het gebied van:

- arbeidsomstandighedenbeleid
- terugdringen ziekteverzuim
- personeelsbeleid
- mobiliteitsvraagstukken
- werkloosheidsproblematiek

De activiteiten bestaan uit het geven van voorlichting en advies, het doorverwijzen naar zorgverleners en het wijzen op subsidiemogelijkheden.

In het Arboconvenant en Arboplusconvenant zijn de activiteiten van de regioadviseur vooral gericht op het bestrijden van ziekteverzuim, waarbij scholen actief zijn benaderd. De adviseurs ondersteunen de scholen door gezamenlijk het ziekteverzuim te analyseren, knelpunten vast te stellen en oplossingen voor te stellen.

3.3. Realisatie doelstellingen

In het kader van het Arboplusconvenant zouden ten minste 400 scholen worden begeleid in de convenantperiode. Dat aantal is ruimschoots gehaald. Eind 2005 waren er al 431 scholen bezocht, en waren er in totaal 1507 consulten gerapporteerd (inclusief telefonische). In het tweede kwartaal van 2006 zijn de activiteiten formeel afgerond. In de praktijk zijn ze wel voortgezet, maar dan gefinancierd uit eigen middelen van het Vervangingsfonds (bron: kwartaalrapportage Vervangingsfonds). In totaal zijn 456 scholen bezocht in het kader van het convenant, waarvan het grootste deel scholen in het primair onderwijs:

Tabel 3.1. Aantal bezochte scholen naar subsector

	Aantal in populatie*	Aantal bezocht	% van populatie
Basisonderwijs	6929	386	5,6%
Speciaal Onderwijs ⁹	649	39	6,0%
Voortgezet Onderwijs	655	31	4,7%
Totaal	8233	456	5,5%

*Bron: Schoolleiders in Nederland, landendocument voor de Oeso. EIM, 2007

Bij 55 scholen is het begeleidingstraject na inventarisatie (al dan niet na een kortdurende begeleiding) afgesloten. Voornaamste reden om geen traject te starten is dat de school het ziekteverzuim inmiddels onder controle heeft en er geen behoefte aan begeleiding aanwezig was. De verzuimcijfers waarover het Vervangingsfonds beschikt zijn minimaal een half jaar oud, waardoor zich de situatie kan voordoen dat in de tussentijd de school op eigen initiatief tot actie is overgegaan. In dergelijke gevallen wordt door de regioadviseur veelal van een begeleidingstraject afgezien om lopende activiteiten niet te doorkruisen (bron: Evaluatie activiteiten regioadviseur en re-integratiedeskundige, uitvoeringsorganisatie Vervangingsfonds (2006)).

In tabel 3.2. zijn de scholen, die een volwaardige begeleiding hebben ontvangen, onderverdeeld naar schooltype:

⁹ Met SO wordt Speciaal Basisonderwijs (SBO) inclusief Regionale Expertise Centra (REC) bedoeld. Met VO wordt bedoeld op Voortgezet Onderwijs inclusief Speciaal Voortgezet Onderwijs (SVO).

Tabel 3.2. Aantal volwaardig begeleide scholen naar subsector

	Aantal begeleid	Verdeling in %	Verdeling in populatie*
Basisonderwijs	338	84%	84%
Speciaal Onderwijs	35	9%	8%
Voortgezet Onderwijs	28	7%	8%
Totaal	401	100%	100%

*Bron: Schoolleiders in Nederland, landendocument voor de Oeso. EIM, 2007

Uit de tabel blijkt dat 84% van de trajecten bij scholen in het primair onderwijs heeft plaatsgevonden, 9% bij scholen in het speciaal onderwijs en 7% bij scholen in het voortgezet onderwijs. Dat is ongeveer gelijk aan de verdeling van het aantal scholen per schooltype in de gehele populatie.

In de evaluatie van de convenantactiviteiten van regioadviseur en re-integratiedeskundige door het Vervangingsfonds (2006) wordt daarbij opgemerkt dat de trajecten bij VO-scholen in het algemeen arbeidsintensiever zijn, gezien de omvang van deze scholen. In de monitor die door de regioadviseurs zelf wordt bijgehouden, zijn geen gegevens over het aantal bezoeken opgenomen. Uit de monitor kan wel de doorlooptijd van de trajecten worden afgeleid, maar dat is geen goede indicator van de intensiteit van een traject. Gebleken is dat een traject gemiddeld ongeveer 8 maanden duurt. Bij scholen in het basisonderwijs is dat iets minder (een paar dagen), bij scholen in het SO en VO iets meer (ongeveer 2 weken). Het verschil in gemiddelde doorlooptijd van trajecten tussen de schooltypen is met andere woorden relatief klein.

In onderstaande tabel wordt de verdeling van de doorlooptijden van de trajecten weergegeven, uitgesplitst naar de drie onderwijsvormen.

Tabel 3.3. Doorlooptijden trajecten (monitoregegevens regioadviseurs)

	BO (n=331)	SO (n=35)	VO (n=24)	Totaal (n=390)
0 t/m 3 maanden	12%	17%	8%	12%
4 t/m 6 maanden	24%	17%	21%	23%
7 t/m 9 maanden	27%	17%	25%	26%
10 t/m 12 maanden	32%	43%	38%	33%
Langer dan 12 maanden	5%	6%	8%	6%

Zoals uit de tabel kan worden afgeleid, bestaat de grootste categorie uit trajecten van 10 maanden tot een jaar. Dat geldt voor alle schooltypen, maar verhoudingsgewijs is het aandeel kortere trajecten iets groter bij de scholen in het basisonderwijs.

Een tweede verplichting voor regioadviseurs in het kader van het Arboplusconvenant is om bij 60% van de begeleide scholen te realiseren dat verzuimgesprekken worden gevoerd, en ziekteverzuim een onderdeel is van de (ten minste jaarlijkse) functioneringsgesprekken. Volgens de monitoregegevens is het percentage verzuimgesprekken gerealiseerd (begin trajecten 27%, na afloop 75%). Ziekteverzuim is echter nog lang niet altijd onderwerp van functioneringsgesprekken: na afloop van de

trajecten is in 63% van de gevallen bereikt dat jaarlijks een functioneringsgesprek wordt gevoerd (was 47%). Ziekteverzuim is echter in slechts 42% van de gevallen altijd onderwerp van gesprek.

3.4. Evaluatieformulieren regioadviseurs

Scholen die ‘volwaardig’ zijn begeleid door een regioadviseur in het kader van het Arboplusconvenant (n=401), hebben een evaluatieformulier toegestuurd gekregen. In totaal zijn 358 formulieren verzonden, 43 scholen hebben als gevolg van een administratieve omissie geen formulier ontvangen. Van de verzonden formulieren zijn er 207 ingevuld en geretourneerd, een respons van 58% (bron eigen evaluatie uitvoeringsorganisatie Vervangingsfonds (2006)) .

Tabel 3.4. Aantal geretourneerde evaluatieformulieren naar subsector

	Aantal verstuurd	Aantal geretourneerd	Respons%
Basisonderwijs	300	173	58%
Speciaal Onderwijs	32	15	47%
Voortgezet Onderwijs	26	19	73%
Totaal	358	207	58%

De waardering van de activiteiten is over het algemeen (zeer) hoog. Nagenoeg alle respondenten kunnen zich geheel (60%) of grotendeels (40%) vinden in de analyses van de regioadviseur. Hetzelfde geldt voor de adviezen en activiteiten van de regioadviseur; 64% onderschrijft die geheel en 36% grotendeels. Slechts 1% is het grotendeels oneens met de adviezen en activiteiten¹⁰. Vervolgens is gevraagd naar de mate waarin de adviezen overeen kwamen met de verwachting. De helft van de respondenten geeft aan dat het resultaat geheel overeenkomt met de verwachting. De andere helft (46%) is het grotendeels met de stelling eens, slechts 4% in beperkte mate of geheel niet.

Door de gegevens uit de evaluatieformulieren te koppelen aan de monitor van de regioadviseurs wordt het mogelijk de antwoorden uit te splitsen naar de verschillende schooltypen. In onderstaande tabellen is dit gedaan voor de vragen over het voldoen aan de verwachting en de mate waarin adviezen worden opgevolgd:

Tabel 3.5. Komt het resultaat van de begeleiding overeen met de verwachting?

	BO (n= 159)	SO (n= 14)	VO (n= 18)	Totaal (n= 191)
Ja, geheel	48%	64%	56%	50%
Ja, grotendeels	48%	29%	44%	46%
Nee, slechts in beperkte mate	2%	7%	0	2%
Nee, in het geheel niet	2%	0	0	2%

Zoals uit de tabel valt op te maken, zijn er geen opvallende verschillen in de mate waarin voldaan is aan de verwachting. Het lijkt op het eerste gezicht dat de begeleiding van SO-scholen wat vaker geheel aan de verwachting voldoet dan dat bij andere scholen het geval

¹⁰ Als gevolg van afrondingen tellen de totalen soms niet helemaal op tot 100%.

is, maar door het kleine aantal SO-scholen in de populatie kunnen daar geen conclusies aan worden verbonden.

Tabel 3.6. In welke mate worden de adviezen opgevolgd?

	BO (n= 152)	SO (n= 14)	VO (n= 17)	Totaal (n= 183)
Geheel	45%	50%	47%	45%
Grotendeels	53%	43%	53%	52%
In beperkte mate	2%	7%	0	2%
In het geheel niet	1%	0	0	1%

Ook bij het opvolgen van de adviezen worden geen opvallende verschillen tussen de schooltypen waargenomen.

De waardering voor het werk van de regioadviseur komt verder tot uiting in het hoge gemiddelde rapportcijfer dat de scholen hebben gegeven aan de begeleiding: 8,3. Daarbij valt op dat ruim 28% van de respondenten een 9 heeft gegeven, terwijl slechts 17% van de scholen een cijfer lager dan een 8 heeft gegeven (bijna allemaal zevens, in totaal is één 6 gegeven):

Tabel 3.7. Welk rapportcijfer geeft u aan de begeleiding?

	BO (n= 166)	SO (n= 15)	VO (n= 19)	Totaal (n= 200)
Relatief laag (< 8)	16%	27%	21%	17%
Gemiddeld (8 -9)	76%	60%	79%	75%
Hoog (> 9)	8%	13%	0	8%
Laagste cijfer	6	7	7	6
Hoogste cijfer	10	10	9	10
Gemiddelde cijfer	8,3	8,2	8,1	8,3

Andere items in de evaluatieformulieren hebben betrekking op de tevredenheid met een aantal procesfactoren en met de producten (advies, rapportage). De resultaten daarbij komen in onderstaande subparagraaf aan bod, waarbij een vergelijking wordt gemaakt tussen de evaluatie van convenantactiviteiten en 'reguliere' activiteiten.

3.4.1. Vergelijking convenantactiviteiten en reguliere activiteiten

Ook de reguliere (niet convenantgebonden) activiteiten van regioadviseurs worden geëvalueerd door de scholen. Het gaat dan jaarlijks om een steekproef van scholen die gebruik hebben gemaakt van de diensten van een regioadviseur. De evaluatieformulieren komen grotendeels overeen met de evaluatieformulieren in het kader van het Arboplusconvenant. Aan de hand van de jaarlijkse verslaglegging van de 'evaluatie niet-projectgebonden dienstverlening regioadviseurs' kan op een aantal items vergelijking plaatsvinden. We hebben hieronder gekozen voor de evaluatie van het jaar 2005, omdat in dat gehele jaar zowel convenantactiviteiten als reguliere (niet-projectgebonden) activiteiten plaatsvonden. Dat geldt niet voor 2006, omdat in dat jaar de resultaatverplichting uit het Arboplusconvenant al vrij snel werd behaald.

Tabel 3.8. Tevredenheid met activiteiten regioadviseurs: proces

Mate van tevredenheid met betrekking tot	Convenant of regulier	(zeer) tevreden	Neutraal	(zeer) ontevreden
Tijdsduur tussen eerste contact en feitelijk eerste afspraak	Convenant	97%	3%	0%
	Regulier	97%	3%	1%
Telefonische bereikbaarheid	Convenant	92%	8%	1%
	Regulier	94%	6%	0%
Snelheid waarmee gemaakte afspraken worden uitgevoerd	Convenant	98%	2%	0%
	Regulier	96%	3%	1%
Het nakomen van gemaakte afspraken	Convenant	98%	2%	0%
	Regulier	98%	2%	1%

Bovenstaande tabel heeft betrekking op de procesmatige aspecten van de begeleiding. Hieronder wordt ingegaan op de evaluatie van het resultaat van de activiteiten:

Tabel 3.9. Tevredenheid met activiteiten regioadviseurs: resultaat

Mate van tevredenheid met betrekking tot	Convenant of regulier	(zeer) tevreden	Neutraal	(zeer) ontevreden
Uitgebrachte adviezen	Convenant	96%	4%	1%
	Regulier	93%	5%	1%
Uitgevoerde activiteiten	Convenant	90%	9%	1%
	Regulier	94%	4%	2%
Schriftelijke rapportage	Convenant	81%	15%	4%
	Regulier	81%	18%	1%
Onafhankelijkheid in aandragen zorgverleners	Convenant	88%	11%	1%
	Regulier	81%	18%	1%

Bij deze resultaten kan een aantal opmerkingen worden gemaakt:

- Scholen blijken zowel het proces als de uitkomsten van een begeleidingstraject hoog te waarderen.
- Er blijkt nauwelijks verschil te zijn tussen de waardering van reguliere activiteiten en die van convenantactiviteiten. Het enige aspect waarop convenantactiviteiten wat vaker positief lijken te worden gewaardeerd, is de onafhankelijkheid van de regioadviseurs in het aandragen van hulpverleners¹¹.
- De kwaliteit van de rapportage wordt in het algemeen, in vergelijking met de andere aspecten, wat minder positief beoordeeld. Hetzelfde geldt voor de onafhankelijkheid van de regioadviseurs in het aandragen van hulpverleners, maar dit geldt zoals gezegd vooral bij de reguliere activiteiten.
- Een van de voordelen van het Arboplusconvenant voor regioadviseurs was dat ze meer tijd beschikbaar hadden voor het begeleiden van de scholen. In de evaluatieformulieren wordt niet nadrukkelijk gevraagd naar een oordeel over de tijdsinvestering van de regioadviseurs, zodat het niet goed mogelijk is een vergelijking te maken met de reguliere activiteiten. Procesfactoren als de snelheid van

¹¹ Het is niet duidelijk wat hier de verklaring voor is. Een van de mogelijkheden is dat scholen bij de reguliere activiteiten van regioadviseurs minder vaak met het aandragen van hulpverleners te maken hebben, omdat de aard van de problemen anders is. De optie neutraal zou dan geïnterpreteerd kunnen zijn als 'geen ervaring mee'

het eerste contact en snelheid in het nakomen van afspraken worden zowel bij convenant- als reguliere activiteiten zeer positief gewaardeerd.

3.5. Selectie scholen

Oorspronkelijk (volgens het onderzoeksvoorstel) was het de bedoeling om een steekproef te trekken van 100 scholen, en vervolgens al het beschikbare materiaal daarbij te verzamelen. Met de medewerkers van de uitvoeringsorganisatie van het Vervangingsfonds is bekeken in hoeverre dit praktisch uitvoerbaar is. De praktische obstakels daarbij (met name gelegen in de tijdsinvestering om al het materiaal te verzamelen) hebben geleid tot enige aanpassing van het plan: we hebben gekozen voor een analyse van al het beschikbare kwantitatieve materiaal (207 evaluatieformulieren, monitorbestand van regioadviseurs), en in aanvulling daarop het kwalitatieve materiaal (open vragen in de evaluatieformulieren en verslagen/correspondentie van de regioadviseurs) van een selectie van scholen. We hebben daarbij gekozen om een selectie te maken van 50 scholen; 30 PO, 10 SO en 10 VO¹². Van deze 50 scholen is al het beschikbare aanvullende kwalitatieve materiaal verzameld, ingevoerd en geanalyseerd. De resultaten daarvan worden in onderstaande subparagrafen uitgewerkt.

3.5.1. Kwalitatieve informatie scholen

Het evaluatieformulier dat door 207 scholen is ingevuld na begeleiding door een regioadviseur bestaat uit een tiental gesloten vragen. Bij elke vraag is ruimte voor een toelichting op het antwoord. Daarnaast wordt gevraagd naar de uitgevoerde activiteiten en het doel van de begeleiding.

De antwoorden op de vraag naar de activiteiten van de regioadviseur zijn tamelijk divers. Voor een deel worden verschillende benamingen gebruikt voor wat waarschijnlijk vergelijkbare activiteiten zijn. Daarnaast blijkt ook dat de regioadviseur een grootschalig traject kan inzetten, maar ook een eenmalig advies kan geven over een subsidieaanvraag. Het meest genoemd worden een onderzoek naar verzuimoorzaken ('inventarisatie oorzaken ziekteverzuim', onderzoek naar verzuimoorzaken', 'werkdrukonderzoek', 'project werkdruk' et cetera) en advies over het omgaan met, en voorkomen van ziekteverzuim. De omschrijving van deze activiteit is heel divers, zo zijn genoemd: het geven van adviezen bij de begeleiding van zieken, hulp bij opstellen van ziekteverzuimplan, verzuimbeleid of beleidsplan, het geven van training in verzuimgesprekken et cetera. Daarnaast is het Arbobeleid een aantal keer specifiek genoemd als onderwerp waarbij begeleiding heeft plaatsgevonden, evenals de Risico

¹² De open antwoorden van scholen zijn terug te vinden op het evaluatieformulier dat is ingevuld na de begeleiding. Het aantal formulieren dat fysiek aanwezig is (terugggevonden kon worden) is kleiner dan de 207 formulieren in het digitale bestand. De steekproef is daarom wat ruimer getrokken, waarna het materiaal is verzameld totdat het gewenste aantal scholen werd bereikt. Er is feitelijk dan ook geen sprake van een aselechte gestratificeerde steekproef, vandaar dat de term 'selectie' wordt gebruikt.

Inventarisatie en Evaluatie. In onderstaande tabel is getracht het een en ander samen te vatten. Daarbij moet de kanttekening gemaakt worden dat er de nodige overlap bestaat tussen sommige categorieën.

Tabel 3.10. Welke activiteiten heeft de Regioadviseur uitgevoerd? (selectie, n=48)

	Aantal	Percentage
Onderzoek naar/ inventarisatie van verzuimoorzaken	22	46
Advisering, begeleiding m.b.t. ziekteverzuim	22	46
Overige ondersteuning bij Arbobeleid (expliciet genoemd)	5	10
Ondersteuning bij (opzetten, uitvoeren) Risico Inventarisatie en –Evaluatie (expliciet genoemd)	3	6
Ondersteuning bij contractbesprekingen Arbodienst/analyse functioneren Arbodienst	2	4
Vormgeving Integraal Personeelsbeleid (expliciet genoemd)	2	4
Individuele begeleiding/coaching (bij verzuimgesprekken, maar bijvoorbeeld ook. loopbaangesprek)	6	13
Ondersteuning/advies subsidieaanvraag	2	4
Eenmalig gesprek over verzuimcijfers	1	2
Onbekend (waarvan eenmaal in verband met overlijden directeur)	2	4
Niet ingevuld	2	4

De vraag of de resultaten van de begeleiding overeenkomen met de verwachting is door 45 scholen in onze selectie beantwoord. Over het algemeen is het antwoord positief, waarbij de verdeling niet veel afwijkt van die in de gehele populatie (ongeveer 60% vindt dat het resultaat geheel overeenstemt met de verwachting, 38% zegt dat dit grotendeels het geval is en 2% (1 school) vindt dat dit in beperkte mate het geval is).

De enige school die heeft aangegeven dat het resultaat slechts in beperkte mate overeenstemt met de verwachting heeft een toelichting gegeven op het antwoord. Daaruit kan worden opgemaakt dat het met name het vervolgtraject is dat niet aan de verwachtingen heeft voldaan (zowel het traject zelf als de externe aanbieder ervan). De kritiek op de regioadviseur luidt dat deze zich onvoldoende heeft bemoeid met de keuze. Twee scholen hebben aangegeven dat het traject langer heeft geduurd dan verwacht, waarbij dit in één geval buiten de invloedssfeer van de regioadviseur lag. Een ander punt van kritiek is dat een school handvatten aangereikt zou krijgen voor cultuurverandering, maar dat dat niet is gedaan. Een andere respondent benadrukt dat de directeur alert moet blijven op/gehouden moet worden aan de adviezen. Al deze (kritiek)punten zijn afkomstig van PO scholen, de overige scholen hebben geen toelichting gegeven of een positief geformuleerde toelichting gegeven.

Vervolgens is onderzocht welke toelichting is gegeven bij de vraag naar de mate waarin het advies wordt opgevolgd (in de selectie geeft 44% aan het advies geheel op te volgen, 53% volgt het grotendeels op en 2% slechts in beperkte mate). In de toelichting (die slechts in beperkte mate is gegeven) is met name gezocht naar redenen om het advies niet geheel op te volgen. Eén school (in het SO) geeft aan dat een aantal zaken nog loopt. Een andere SO-school geeft aan dit jaar een aantal zaken te evalueren en zonodig volgend jaar veranderingen door te voeren. Ook andere scholen (in het PO) geven aan dat zaken nog lopen en adviezen pas in een volgend schooljaar worden geëffectueerd.

Als wordt gekeken naar toelichtingen die gegeven zijn door respondenten die het advies wel helemaal opvolgen, valt op dat een aantal maal is aangegeven dat de adviezen goed aansloten bij de eigen constatering, of dat ze gezamenlijk tot stand zijn gekomen.

Tot slot is onderzocht welke cijfers zijn gegeven door de scholen in de selectie, en welke toelichting daarbij is gegeven. Zoals eerder is opgemerkt worden in de regel hoge rapportcijfers gegeven door de respondenten. Op basis van de verdeling van de antwoorden kan een cijfer van een 7,5 of lager daardoor worden gezien als een relatief laag cijfer. Het grootste deel van de respondenten in de populatie geeft een 8 of 9. Dit geldt ook voor de selectie, hoewel hier de SO-scholen wat vaker een relatief laag cijfer geven:

Tabel 3.11. Welk rapportcijfer geeft u?

	BO	SO	VO	Totaal
Relatief laag (< 8)	6 (21%)	3 (33%)	0	9 (19%)
Gemiddeld (8 -9)	20 (71%)	6 (67%)	10 (100%)	36 (77%)
Hoog (> 9)	2 (7%)	0	0	2 (4%)
Totaal	28	9	10	47

In de toelichting worden overwegend positieve uitspraken gedaan. Diverse malen wordt de prettige samenwerking genoemd (goede sfeer, open, gevoel voor de situatie, duidelijk et cetera). Daarbij is geen duidelijk onderscheid tussen schooltypen waar te nemen. Twee BO-scholen zijn iets minder positief; volgens één was er sprake van een vrij voor de hand liggend advies, maar was dat toch nodig om tot actie over te gaan. De andere school tekent aan dat de regioadviseur niet geheel op de hoogte was van de procedure rond de subsidieaanvraag. Tegelijkertijd wordt opgemerkt dat het wel helemaal is goed gekomen.

3.5.2. Kwalitatieve informatie regioadviseurs

De regioadviseurs vullen van elk traject een aantal kenmerken in in hun monitor. Het gaat dan onder meer om de doorlooptijd en om een aantal aspecten uit de begin- en eindsituatie. De monitor biedt weinig specifieke informatie over de activiteiten die zijn uitgevoerd door de regioadviseurs. Het traject wordt beschreven aan de hand van standaardvragen, zodat ook andere activiteiten uitgevoerd kunnen zijn dan in de monitor beschreven. Om meer te weten te komen over de uitgevoerde werkzaamheden is de beschikbare schriftelijke informatie van de regioadviseurs verzameld. Het gaat dan onder meer om brieven die zijn verstuurd aan scholen en rapportages of adviezen. Helaas bleek deze informatie niet van alle 50 scholen uit onze selectie voorhanden. In totaal is van 29 scholen 'iets' gevonden. Deze informatie is verwerkt in onderstaande tabel.

Tabel 3.12. Welke activiteiten heeft de Regioadviseur uitgevoerd (n = 29)?

	Aantal	Percentage
Onderzoek naar/ inventarisatie van verzuimoorzaken	14	48
Advisering, begeleiding m.b.t. ziekteverzuim	19	66
Overige ondersteuning bij Arbobeleid (expliciet genoemd)	5	17
Ondersteuning bij (opzetten, uitvoeren) Risico Inventarisatie en –Evaluatie (expliciet genoemd)	-	-
Ondersteuning bij contractbesprekingen Arbodienst/analyse functioneren Arbodienst	1	3
Vormgeving Integraal Personeelsbeleid (expliciet genoemd)	1	3
Individuele begeleiding/coaching (bij verzuimgesprekken, maar bijvoorbeeld ook loopbaangesprek)	3	10
Ondersteuning/advies subsidieaanvraag	3	10
Eenmalig gesprek over verzuimcijfers	2	7
Onbekend*	2	7

* Uitsluitend uitnodigingsbrief aan school gevonden

Doordat de informatie niet volledig en nogal divers van aard was (rapporten, brieven, aantekeningen), is het moeilijk om er een betrouwbaar beeld van de werkzaamheden uit te destilleren. Desondanks komt een beeld naar voren dat in grote lijnen overeenstemt met wat is genoemd door de scholen. Het onderzoek naar de oorzaken van ziekteverzuim, en het geven van advies en begeleiding op het gebied van ziekteverzuim vormen de belangrijkste onderdelen van de begeleiding. In bijna de helft van de trajecten is een onderzoek uitgevoerd (door scholen is een zelfde percentage genoemd) en in eveneens de helft (volgens scholen) tot twee derde van de trajecten heeft advies en begeleiding met betrekking tot ziekteverzuim plaatsgevonden. Andere activiteiten die zowel door scholen als regioadviseurs een aantal maal zijn genoemd zijn ondersteuning bij Arbobeleid (waaronder bijvoorbeeld hulp bij onderhandelingen met de Arbodienst), het coachen of begeleiden van directies en het ondersteunen van een subsidieaanvraag.

3.6. Interviews regioadviseurs

In aanvulling op de kwalitatieve informatie zijn drie regioadviseurs uitgebreid bevraagd over de uitgevoerde werkzaamheden tijdens het Arboplusconvenant (zie bijlage 2 voor een overzicht van de respondenten). De informatie in deze paragraaf is gebaseerd op de ervaringen en evaluatie van de regioadviseurs. Daarbij valt in de eerste plaats op dat er volgens hen niet veel is veranderd met de komst van het Arboplusconvenant, en in de tweede plaats dat er tamelijk grote verschillen lijken te bestaan in de aanpak van de verschillende regioadviseurs.

Volgens een van de regioadviseurs heeft het Arboplusconvenant al met al geen grote invloed gehad op de werkwijze van de regioadviseurs. Het instellen van de intensieve trajecten betekende vooral een boekhoudkundige verantwoording van de uren. Het klantgericht werken is met het convenant misschien wat meer geformaliseerd, maar dat wordt meer gezien als een ontwikkeling van de afgelopen jaren. Een andere regioadviseur voegt daar aan toe dat het Arboplusconvenant vooral betekende dat er meer

mogelijkheden waren om intensieve trajecten te doen. Daarbij kon ook breder worden gekeken dan alleen de kerntaken arbo, verzuim en re-integratie (AVR).

Een van de redenen dat er voor de regioadviseurs niet veel veranderde, is dat ze al gewend waren te werken in trajecten. Volgens een van de geïnterviewde regioadviseurs is vooral vanaf het HVS+ project¹³ een verandering in de werkwijze waarneembaar. Vanaf dat moment werd echt gewerkt met trajecten en een onderscheid gemaakt in intensieve en reguliere trajecten, waarbij het verschil vooral zat in de geïnvesteerde tijd. In de oudere convenanten of projecten ging het vooral om het implementeren van een verzuimbeleidsplan, arboplan en/of verzuimprotocol. Met HVS+ en met name het Arboplusconvenant is dat veranderd, en stond het oplossen van problemen die scholen ervaren voorop. Volgens een andere regioadviseur verschilt de werkwijze met die van het HVS+ project doordat die in het Arboplusconvenant minder gestructureerd en procedureel was. Tijdens het HVS+ moest altijd eerst een brief uitgaan naar de school en vervolgens een beginanalyse worden gemaakt, waarna het traject kon starten. Na afloop vond een evaluatie plaats. In het Arboplusconvenant was het uitgangspunt meer de vraag van scholen zelf, waardoor de regioadviseur vrijer was in het bepalen van de aanpak.

De (vraaggestuurde) werkwijze is volgens de regioadviseurs niet veranderd sinds het aflopen van het Arboplusconvenant. Er wordt nog steeds gewerkt met trajecten (reguliere en intensieve), met als voornaamste verschil dat er geen targets meer zijn afgesproken.

De regioadviseurs die wij hebben geïnterviewd hebben gedurende de looptijd van het Arboplusconvenant tussen de 10 en (ongeveer) 25 trajecten uitgevoerd. De selectie van die trajecten gebeurde deels op basis van verzuimcijfers en deels doordat scholen zelf contact opnamen (de verhouding is moeilijk aan te geven, een van de regioadviseurs schat dat die 50/50 was). Doordat de regioadviseurs meer vrijheid ervoeren in het Arboplusconvenant, is de selectie van convenantscholen ook ruim opgevat. Hoewel hoog verzuim nog steeds het (formele) uitgangspunt was, werden bijvoorbeeld ook scholen begeleid waarbij welzijnsproblematiek speelde of waar veranderingen in de arbodienstverlening werden doorgevoerd.

De aanpak van elk traject (en elke regioadviseur) is anders, en er is weinig vastgelegd of geprotocolleerd. Dat is volgens een van de adviseurs ook niet echt mogelijk, omdat elke school anders is (andere directeur met een eigen specifieke stijl, ander team, andere cultuur et cetera). Daarbij verschillen de regioadviseurs in hun voorkeur voor bepaalde werkwijzen. Een van de respondenten hecht belang aan het doen van diagnostisch onderzoek, waarin bij voorkeur alle werknemers worden betrokken. Een andere regioadviseur gaat vooral uit van de vragen van scholen zelf, en doet slechts in beperkte mate diagnostisch onderzoek. De regioadviseurs geven zelf ook aan dat ieder zo zijn eigen stokpaardjes en expertise heeft. Idealiter wordt onderling gebruik gemaakt van elkaars expertise, maar in de praktijk gebeurt dat volgens hen nog onvoldoende.

¹³ HVS staat voor Hoog Verzuim Scholen. HVS+ is een vervolg op het eerste HVS project, en is uitgevoerd in de periode voorafgaand aan het Arboplusconvenant

3.7. Telefonische interviews scholen

Op basis van de evaluatieformulieren hebben we een nadere selectie gemaakt van 16 scholen (10 BO, 3 SO en 3 VO) die op een bepaalde manier opvallen. Oorspronkelijk was het de bedoeling om scholen die opvallend positief waren in hun beoordeling te vergelijken met scholen die een negatieve beoordeling gaven. In de praktijk blijken er echter nauwelijks negatieve beoordelingen te zijn. Het laagst gegeven rapportcijfer is een 6, en dat komt slechts één keer voor. We hebben daarom gekozen om een aantal scholen te selecteren die een relatief laag cijfer hebben gegeven (lager dan een 8), een relatief hoog cijfer (hoger dan een 9), of die opvielen door de opmerkingen die ze hebben gemaakt op het evaluatieformulier. Uiteindelijk zijn gesprekken gevoerd met 13 scholen (directeuren of bovenschoolse functionarissen en managers): 8 BO, 3 SO en 2 VO.

3.7.1. Aanleiding

Formeel zou het ziekteverzuim op een school de aanleiding voor een traject moeten zijn. Regioadviseurs selecteren scholen op basis van het ziekteverzuim en benaderen vervolgens (meestal) de directeur om gezamenlijk te bepalen welke maatregelen genomen kunnen worden. In de praktijk blijkt dat het initiatief om contact op te nemen met de regioadviseur opvallend vaak (geheel of gedeeltelijk) bij de school zelf ligt. Negen van de 13 scholen die wij hebben gesproken zeggen zelf contact te hebben opgenomen. In drie gevallen heeft de regioadviseur het initiatief genomen (naar aanleiding van het verzuim) en in één geval was volgens de school sprake van een gezamenlijk initiatief van regioadviseur en medewerker PZ van de school.

Het Arboplusconvenant heeft voor de meeste scholen geen rol gespeeld bij het benaderen van de regioadviseur. Drie scholen geven aan van tevoren op de hoogte te zijn geweest. Voor één respondent (medewerker van een groot schoolbestuur) vormde het Arboplusconvenant zelfs een van de redenen om contact op te nemen met de regioadviseur. Dit bestuur was bezig met het opzetten van een project op 6 scholen om ongewenste omgangsvormen terug te dringen. Het Arboplusconvenant heeft ook meegespeeld in de beslissing om met de pilot te starten, omdat de school hierdoor mogelijkheden zag voor intensieve begeleiding bij het aanvragen van subsidies.

Voor overige scholen is de reden om contact op te nemen heel divers. Uiteraard speelt het ziekteverzuim vaak een rol, zo zijn bijvoorbeeld genoemd een combinatie van hoog ziekteverzuim en niet precies weten hoe dat aan te pakken, of geconfronteerd worden met problemen bij de aanpak van ziekteverzuim (onvoldoende steun in de organisatie). Een aantal scholen wilde zelf beleid of plannen maken op het terrein van ziekteverzuim en kon daarbij wel wat ondersteuning gebruiken. In een enkel geval is er een directe aanleiding of crisis, bijvoorbeeld problemen in het team na het samengaan van twee scholen.

3.7.2. Traject

De trajecten kennen een grote diversiteit. Sommige zijn kort en duidelijk afgebakend, andere bestaan uit diverse activiteiten gedurende een periode van een jaar. De meest beperkte vorm van een traject bestaat uit twee of drie gesprekken over verzuim. Zo bestond een van de trajecten uit twee gesprekken: in het eerste gesprek is een verzuimanalyse gemaakt en is besloten om de interventie te richten op de meldingsfrequentie. De regioadviseur heeft op basis van dit gesprek een conceptprotocol gestuurd. Dit protocol is aangepast door de directeur, en daarna tijdens een tweede afspraak besproken. Na vaststelling van het protocol is het naar bestuur en MR gegaan, die hun akkoord hebben gegeven.

In een meer uitgebreide variant op deze begeleiding is de diagnostische fase wat uitgebreider, en vinden ook gesprekken met andere partijen plaats. De regioadviseur komt dan een keer of 5/6 op school om gesprekken te voeren (meestal eerst met de directie, en/of het bovenschools management, later met de teamleden). Na afronding van de diagnostische fase wordt een rapport (advies) opgesteld en besproken met de directie. Soms wordt dit in een later stadium gevolgd door een evaluatiegesprek met het team. Een andere mogelijkheid is dat na de diagnostische fase (beknopt of uitgebreid) ondersteuning wordt geboden bij het vinden van een extern bureau dat gaat helpen het plan uit te voeren. De regioadviseur kan daar een aantal voorstellen voor doen en helpen bij de selectie van het juiste bureau. Een aantal trajecten stond vooral in het teken van het HRM-beleid, zo hebben de regioadviseurs geholpen bij het opstellen van een sociaal plan of een preventieplan. Ook is een paar keer aangegeven dat is geoefend in het voeren van verzuimgesprekken.

In drie gevallen bestond de begeleiding voornamelijk uit (ondersteuning bij) het aanvragen van een subsidie. In één geval waren er samenwerkingsproblemen binnen de directie en is met de regioadviseur gezocht naar (subsidie)mogelijkheden voor externe begeleiding. Een ander traject had betrekking op de eerder genoemde pilot ongewenste omgangsvormen. Tijdens dit project is geregeld contact geweest met de regioadviseur, waarbij deze vooral het proces in de gaten heeft gehouden en heeft gekeken welke onderdelen voor subsidie in aanmerking kwamen. Een van de respondenten heeft aangegeven dat het traject nooit echt van de grond is gekomen. Na een aantal intakegesprekken is het op een dood spoor geraakt, zonder dat precies duidelijk is geworden waarom dat zo was.

In de interviews is ook gevraagd naar de rol van andere partijen bij de trajecten, met name het bestuur en de MR. Voor beide partijen geldt dat deze een beperkte rol hebben. Het bestuur wordt meestal vooraf geïnformeerd en betrokken in de beslissing om een traject te starten, de MR wordt vooral geïnformeerd. Soms gebeurt dat voorafgaand aan een traject, maar het komt (daarnaast) ook voor dat de MR tijdens het traject op de hoogte wordt gehouden van de ontwikkelingen. Als de MR een rol heeft gespeeld in het traject is dat via deelname aan een onderzoek dat door (of met) de regioadviseur is uitgevoerd. In die

onderzoeken is een lid van de MR meestal wel vertegenwoordigd als een van de respondenten.

3.7.3. Oordeel

De respondenten hebben destijds allemaal een rapportcijfer ingevuld op het evaluatieformulier, dat varieerde van een 7 tot een 10. In de gesprekken is ingegaan op de totstandkoming van dit oordeel: op welke onderdelen of aspecten is dat gebaseerd, en is er intussen verandering in gekomen? Daarbij is gebleken dat de verwachting die schoolleiders hebben van de begeleiding niet altijd overeenstemt met de opdracht van de regioadviseurs. Soms vinden scholen dat ze nog te veel zelf moeten doen, dat regioadviseurs niet voldoende zelf (kunnen) uitvoeren wat ze adviseren. Het Vervangingsfonds ziet de regioadviseurs echter juist als adviseurs, aanjagers, ze moeten scholen op weg helpen, maar de directie blijft zelf verantwoordelijk voor het uitvoeren van maatregelen.

De destijds gegeven oordelen zijn niet veranderd, alle respondenten staan nog achter hun oorspronkelijke beoordeling. Zoals eerder al aangegeven is een 7 in dit geval relatief laag. Een van de respondenten die een 7 heeft gegeven, geeft aan dat het geen teken van ontevredenheid is, maar dat de lat nou eenmaal hoog wordt gelegd in het SO. In een ander geval was wel sprake van enige kritiek, met name op de praktische kant van de begeleiding. Deze respondent vond dat de regioadviseur sterk was in gesprekken met het management, maar dat groepsgesprekken met het team hem niet goed af gingen. Daarnaast zou de regioadviseur confrontaties uit de weg zijn gegaan, en mensen niet op hun verantwoordelijkheid hebben aangesproken. Een andere reden om een relatief lage beoordeling te geven, is dat er relatief veel eigen inzet werd verwacht, en dat het advies niet veel afweek van de eigen opvattingen of ideeën. Een van de respondenten was minder positief over het inhoudelijke aspect van de begeleiding, maar dacht dat dat ook te maken had met de eigen organisatie, waarin al veel expertise voorhanden was.

De meeste respondenten hebben echter geen negatieve punten genoemd, en zijn in het algemeen zeer lovend over de begeleiding. Het meest positieve is voor bijna alle geïnterviewden dat er iemand van buiten meedenkt over de aanpak van een probleem. Daarbij wordt de inhoudelijke kennis en deskundigheid geroemd (bijvoorbeeld met betrekking tot wet- en regelgeving of subsidiemogelijkheden), maar vooral de wijze waarop de begeleiding aansloot op de eigen situatie en behoefte ('hulp op maat'). De regioadviseur wordt beschreven als 'toegankelijk', 'open', 'invoelend', 'diplomatiek', 'betrokken', 'iemand die meedenkt', 'een goed oordeelsvermogen heeft' et cetera. Doordat het om een buitenstaander gaat worden 'ogen geopend', 'met een andere bril gekeken', 'problemen met een frisse blik benaderd' et cetera.

Het is volgens de respondenten vooral zinvol om een regioadviseur in te schakelen bij problemen waarvan de oorzaak niet echt duidelijk is, en dan met name bij hoog ziekteverzuim. Ook is gewezen op de mogelijkheden om met behulp van een regioadviseur preventieve maatregelen te nemen op het gebied van ziekteverzuim.

Daarnaast wordt de praktische ondersteuning genoemd bij het vinden van bepaalde ondersteuning/faciliteiten of het aanvragen van subsidies. De respondenten verwachten niet meteen een pasklare oplossing van de regioadviseur, het is volgens de meesten vooral prettig dat de regioadviseur kan meedenken (geïllustreerd met uitspraken als: 'de weg wijzen' of 'een zetje in de goede richting geven'). Zoals in de inleiding van deze paragraaf aangegeven, is dit ook de visie die het Vervangingsfonds heeft met betrekking tot de activiteiten van de regioadviseur.

Er zijn ook een paar situaties geschetst waarbij de inzet van een regioadviseur minder zinvol of succesvol is. Zo vindt een van de respondenten dat de vaardigheden om groepsessies te leiden, te kort schieten. Daarin zou de regioadviseur eigenlijk ondersteund moeten worden. Een ander vindt dat regioadviseurs minder geschikt zijn als uitvoerende van de maatregelen die ze voorstellen, zoals het geven van trainingen. Deze respondent voegt daar wel zelf aan toe dat het Vervangingsfonds de regioadviseur daarvoor ook niet heeft ingezet.

Nagenoeg alle geïnterviewden zouden hun collega's adviseren om gebruik te maken van de begeleiding door een regioadviseur. Een voorwaarde voor een succesvolle samenwerking is volgens een van respondenten wel dat het op persoonlijk vlak moet klikken.

3.7.4. Toekomst

De respondenten is gevraagd of de effecten van de begeleiding ook op langere termijn merkbaar zullen zijn (bijvoorbeeld in een afname van het ziekteverzuim). Een paar respondenten zijn uitgesproken optimistisch en geven aan dat met behulp van de regioadviseur een bepaald beleid is ingezet dat zeker resultaten zal opleveren. De meesten zijn echter wat voorzichtiger in hun uitspraken, met name waar het de effecten op het ziekteverzuim betreft. De verwachtingen zijn meestal goed, maar het effect moet nog blijken. Zo geeft een van de respondenten aan nu ongeveer driekwart jaar te werken met een nieuw verzuimprotocol. Verwacht wordt dat dit zal bijdragen aan het terugdringen van frequent verzuim, maar dat dat pas na een jaar of twee kan worden beoordeeld. Een ander geeft aan dat het streven is om het verzuim terug te dringen naar 5%, maar dat dit een langdurig proces is.

De resultaten op langere termijn kunnen zich ook op een andere wijze manifesteren. Een aantal respondenten geeft aan geleerd te hebben van de begeleiding, en deze kennis of ervaring in de toekomst te kunnen gebruiken. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om het voeren van gesprekken met werknemers, of met andere organisaties (zoals arbodiensten en de vakbond). In een ander geval heeft de begeleiding ertoe bijgedragen dat de contacten met het Vervangingsfonds weer zijn hersteld, nadat deze onder een andere regioadviseur waren verslechterd.

Alle respondenten zouden in de toekomst weer gebruik maken van de dienstverlening van een regioadviseur. Sommigen zijn daar meer uitgesproken in dan anderen. Eén

respondent maakt de kanttekening dat hij de opdracht wel zou inperken en een ander zou vooral gebruik maken van advies bij een subsidieaanvraag. Een deel van de geïnterviewden zou, als die mogelijkheid bestond (als er een budget voor was), liever zelf dienstverlening op het gebied van AVR inkopen. Dit zijn met name de wat grotere organisaties, die meer expertise hebben op het gebied van HRM-beleid. Anderen (vooral vertegenwoordigers van kleinere organisaties) vinden echter dat regioadviseurs een duidelijke meerwaarde hebben boven andere aanbieders, omdat ze meer expertise hebben en/of onafhankelijk en niet commercieel zijn. Doordat de dienstverlening gratis is, is deze bovendien laagdrempelig. Daarnaast is genoemd als voordeel van het Vervangingsfonds dat er overzicht bestaat over het hele onderwijsveld, en dat er geen versnippering van kennis en expertise plaatsvindt.

4. RE-INTEGRATIEDESKUNDIGEN

4.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de activiteiten van de re-integratiedeskundigen in het kader van het Arboplusconvenant. De indeling van het hoofdstuk is vergelijkbaar met het vorige. Dat betekent dat eerst wordt ingegaan op de taken en verantwoordelijkheden van de re-integratiedeskundigen, en vervolgens op de waardering van de activiteiten door de betrokkenen. Een verschil met de regioadviseurs is dat in dit geval het evaluatieformulier is verstuurd naar twee partijen: zowel de school als de individuele medewerker hebben een oordeel kunnen geven, zodat (in een deel van de gevallen) onderlinge vergelijking mogelijk is. Deze mogelijkheid is ook gebruikt bij de selectie van trajecten die nader zijn beschreven (waarvan het kwalitatieve materiaal is verzameld). Uit deze selectie is vervolgens weer een tiental scholen en medewerkers benaderd voor een telefonisch interview.

Belangrijkste resultaten in het kort:

- Het aantal afgesproken trajecten (650) is gehaald
- De verplichting om in 50% van de gevallen re-integratie te realiseren is eveneens gehaald; in 63% van de trajecten vindt gehele of gedeeltelijk re-integratie plaats
- De uitkomsten van een traject zijn soms momentopnamen; een tot twee jaar later is een deel van de gere-integreerden weer ziek
- Ongeveer een kwart van de werkgevers en ruim een kwart van de werknemers vindt dat de re-integratiedeskundige te laat is ingeschakeld
- Ongeveer 90% van de werkgevers en 75% van de werknemers is positief tot zeer positief over de kwaliteit van de begeleiding
- Een negatief oordeel over de begeleiding lijkt bij werknemers vaak samen te hangen met twijfels aan de onpartijdigheid van de re-integratiedeskundige.

4.2. Taken re-integratiedeskundigen

De re-integratiedeskundige ondersteunt als onafhankelijk deskundige zowel werkgever als werknemer bij het op gang brengen van re-integratie bij langdurig ziekteverzuim. Dit zijn situaties waarin een werknemer langer dan 6 maanden ziek is (of als deze situatie dreigt te ontstaan), of als een eerder traject is mislukt. Uitgangspunt is de eigen verantwoordelijkheid van de betrokken partijen en het bevorderen van zelfredzaamheid.

Het traject start met het maken van een analyse van de situatie door gesprekken te voeren met beide partijen (meestal eerst afzonderlijk). De analyse wordt vervolgens uitgewerkt in een door werknemer en werkgever gezamenlijk gedragen aanpak en duidelijke afspraken. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het re-integratieplan ligt bij werkgever en werknemer zelf. Eventueel kan de re-integratiedeskundige wel ingeschakeld worden bij de begeleiding van het uitvoeren van het plan.

4.3. Realisatie doelstellingen

In het Arboplusconvenant is afgesproken dat de re-integratiedeskundigen 650 trajecten zouden starten in de jaren 2005 en 2006. Net als bij de regioadviseurs is deze resultaatverplichting al snel gehaald. In de periode van 1 januari 2005 tot en met 2 februari 2006 zijn 651 aanvragen voor re-integratiebegeleiding binnengekomen¹⁴. In tabel 4.1 zijn de trajecten onderverdeeld naar subsector.

Tabel 4.1. Aantal begeleidingstrajecten naar subsector

	Aantal	Percentage	Verdeling werknemers in de populatie*
Basisonderwijs	474	73%	53%
Speciaal Onderwijs	70	11%	11%
Voortgezet Onderwijs	107	16%	36%
Totaal	651	100%	100%

* Percentage gebaseerd op het totaal aantal personen werkzaam in PO en VO Bron: Nota werken in het onderwijs, ministerie van OCW, 2006

Zoals uit de tabel kan worden opgemaakt zijn veruit de meeste trajecten (ongeveer driekwart) gestart in het BO. Als gekeken wordt naar de verdeling van het aantal werknemers in de populatie (waarop de begeleiding immers is gericht) blijkt er ook sprake te zijn van een relatieve oververtegenwoordiging van werknemers in het BO, en een ondervetegenwoordiging van werknemers in het VO. Een verklaring daarvoor ontbreekt, maar mogelijk is er een verband met de deskundigheid van scholen op gebied van HRM. Volgens regioadviseurs en re-integratiedeskundigen zijn VO-scholen op dit terrein professioneler, waardoor ze wellicht ook vaker zelf naar een oplossing voor re-integratieproblemen zoeken.

Zowel werkgever als werknemer hadden de mogelijkheid om een aanvraag voor re-integratiebegeleiding in te dienen. Van de 651 aanvragen zijn er 6 door werknemers ingediend.

Het uitgangspunt bij dit onderdeel van het Arboplusconvenant (zoals geformuleerd in de tekst van het convenant) was dat bij ten minste 50% van de trajecten werkhervatting wordt gerealiseerd. Daarbij is niet aangegeven in welke mate er sprake moet zijn van hervatting. Zonder een dergelijk criterium is de doelstelling ruimschoots bereikt; uit monitorgegevens van de re-integratiedeskundigen (die door hen zelf worden ingevuld na afronding van een traject) blijkt dat in 63% van de begeleidingen gehele of gedeeltelijke re-integratie is bereikt. In 39% van de gevallen is de werknemer nog steeds ziek en zal aanvullende begeleiding plaatsvinden. In 7% van de gevallen wordt de werknemer (deels)

¹⁴ Het Vervangingsfonds heeft besloten om het project na deze datum te continueren. De 'eerste' 651 aanvragen zijn aangemerkt als aanvragen in het kader van het Arboplusconvenant.

ontslagen of neemt hij/zij ontslag en in 6% van de gevallen belandt de werknemer (deels) in de WAO.

4.4. Evaluatieformulieren re-integratiedeskundigen

De inspanningen van de re-integratiedeskundigen worden zowel door de school als de individuele werknemer beoordeeld. In totaal zijn 542 werkgevers benaderd met een evaluatieformulier, en zijn 460 formulieren verstuurd aan werknemers. Daarvan zijn er respectievelijk 386 en 252 terugontvangen. De respons is daarmee 71% bij de werkgevers en 55% bij de werknemers. Hetgeen volgens het Vervangingsfonds gezien kan worden als een goede respons (bron: evaluatie activiteiten regioadviseur en re-integratiedeskundige november 2006).

4.4.1. Werkgevers

De werkgevers is in de eerste plaats gevraagd aan te geven waarom de re-integratiedeskundige is ingeschakeld. Daarbij kon een keuze worden gemaakt uit 5 antwoorden (meer antwoorden mogelijk):

Tabel 4.2. Om welke reden is de re-integratiedeskundige destijds ingeschakeld?

	BO (n= 283)	SO (n= 43)	VO (n= 58)	Totaal (n= 386)
Omdat ik behoefte had aan de mening van een objectieve derde	72%	63%	60%	69%
Omdat beide partijen er ondanks allerlei inspanningen niet meer uitkwamen	31%	40%	36%	32%
Omdat de begeleiding/ dienstverlening kosteloos is	27%	12%	17%	24%
Omdat het mijn plicht als werkgever is om de nodige re-integratie-inspanningen te verrichten	55%	35%	31%	49%
Anders	16%	19%	24%	17%

Hoewel het moeilijk is om conclusies te verbinden aan deze getallen (doordat de verdeling van de drie schooltypen erg scheef is), lijkt er toch een verschil te bestaan tussen schooltypen in de redenen die zijn opgegeven om een re-integratiedeskundige in te schakelen. Het lijkt erop dat er bij BO-scholen meer behoefte bestond aan de mening van een objectieve derde partij, en dat leidinggevenden van BO-scholen het vaker als hun plicht zien om re-integratie-inspanningen te verrichten. Op zich zijn deze verschillen ook niet echt verwonderlijk: bij scholen in het BO staat de directeur er vaker alleen voor, zodat de behoefte aan ondersteuning nadrukkelijker aanwezig kan zijn. Ook is het team van medewerkers veelal kleiner, zodat meer persoonlijke betrokkenheid gevoeld zou kunnen worden voor de re-integratie van een zieke medewerker. Overigens geven respondenten van BO-scholen ook vaker aan dat het kosteloos zijn van de begeleiding meespeelde in de inschakeling, mogelijk heeft dat iets te maken met een verschil in financiële mogelijkheden tussen schooltypen.

Vervolgens is de vertegenwoordigers van de scholen gevraagd of de hulp van de re-integratiedeskundige op het juiste moment is ingeroepen. Ruim twee derde van de respondenten (68%) vindt dat dat het geval is, een kwart (24%) vindt dat de re-integratiedeskundige te laat is ingeschakeld. Hierbij moet echter worden opgemerkt dat dit voor een deel inherent zal zijn aan de keuze om juist de vastgelopen trajecten tot speerpunt van de interventie te maken. Bij deze vraag worden geen opvallende verschillen tussen de schooltypen waargenomen. Het aantal maal dat een regioadviseur te laat is ingeroepen lijkt verhoudingsgewijs in het SO wat lager te liggen dan bij de andere typen, maar het verschil is klein (19% in het SO, 25% in BO en VO). Het percentage respondenten dat van mening is dat de re-integratiedeskundige te vroeg is ingeschakeld is verwaarloosbaar klein (1%).

De derde vraag op het evaluatieformulier heeft betrekking op de sfeer waarin de gesprekken met de re-integratiedeskundige zijn verlopen. Ook daarin zijn geen grote verschillen tussen schooltypen. Nagenoeg alle respondenten (op 2 na, beiden BO) vonden dat de gesprekken geheel of grotendeels prettig verliepen. De BO-scholen lijken nog wat positiever (88% zegt 'geheel') dan de SO-scholen (72% zegt 'geheel'). De VO-scholen zitten daar tussenin. Ook bij de vragen omtrent informatievoorziening (Bent u voldoende geïnformeerd over de werkwijze tijdens de re-integratieadvisering; de voortgang van de gesprekken met de werknemer en de van mij verwachte inzet tijdens de re-integratieadvisering?) zijn geen grote verschillen waar te nemen. Het aandeel respondenten dat daarbij kiest voor het antwoord voldoende varieert van 88% tot 98%, het aandeel percentage dat kiest voor 'onvoldoende' is 3% of lager.

Vervolgens is gevraagd naar een oordeel over de betrokkenheid van de verschillende partijen bij het re-integratietraject. Onderstaand wordt de verdeling van de antwoorden van *alle* scholen weergegeven:

Tabel 4.3. Oordeel over betrokkenheid van verschillende partijen bij het re-integratietraject

	Onvoldoende	Noch voldoende, noch onvoldoende	Voldoende
Schooldirectie (n = 353)	4%	7%	89%
Schoolbestuur (n = 306)	3%	30%	67%
Arbodienst (n = 340)	5%	30%	65%
Werknemer (n = 365)	1%	5%	95%

Zoals uit de tabel valt op te maken, vinden de meeste respondenten dat schooldirectie en werknemer voldoende zijn betrokken bij het traject. Het beeld bij bestuur en Arbodienst is duidelijk anders, hierbij kiest ongeveer tweederde voor 'voldoende'. Het is echter niet duidelijk of meer betrokkenheid gewenst is, voor een deel van de respondenten zou ook kunnen gelden dat deze partijen niet noodzakelijk bij het traject betrokken hoeven te zijn. Zoals uit de tabel valt op te maken, zijn er behoorlijke verschillen tussen de schooltypen in het oordeel over de betrokkenheid van het bestuur. In het BO vindt 72% van de respondenten dat het bestuur voldoende is betrokken, in het SO is dat 56% en in het VO 31%. Hoewel de meerderheid van de respondenten in het VO kiest voor het antwoord

‘noch voldoende, noch onvoldoende’, vindt zo’n 14% van de respondenten in het VO dat het bestuur onvoldoende is betrokken (BO 2%, SO 3%). Op zich is dit niet verrassend, omdat de afstand tussen de directie en het bestuur bij VO-scholen over het algemeen groter is.

De grote meerderheid van de scholen blijkt tevreden tot zeer tevreden met de procesmatige kanten van het werk van de re-integratiedeskundige. Tussen 85% en 90% van de respondenten is (zeer) tevreden met de tijdsduur tussen aanvraag en afspraak, de (telefonische) bereikbaarheid van respondenten, de snelheid waarmee afspraken worden uitgevoerd en het nakomen van gemaakte afspraken. Daarbij zijn geen opvallende verschillen tussen schooltypen geconstateerd.

Bij vragen over de kwaliteit van het werk is dit percentage nog hoger. Over de kwaliteit van de uitgebrachte adviezen, de mondelinge toelichting, de schriftelijke rapportage en de onafhankelijkheid in de relatie werkgever-werknemer is 90% of meer van de respondenten (zeer) tevreden. Bij de vraag naar de onafhankelijkheid in het aandragen van zorgverleners is dit fractioneel lager (87%), waarschijnlijk omdat een deel van de respondenten daar geen ervaring mee heeft (de respons is bij deze vraag ook duidelijk lager, evenals het aandeel ‘weet niet’ (12%)). Wederom zijn er geen grote verschillen tussen scholen, wel valt op dat SO-scholen wat minder vaak kiezen voor het antwoord ‘zeer tevreden’ dan de andere schooltypen (bijvoorbeeld bij kwaliteit van adviezen kiest 33% van BO ‘zeer tevreden’, bij VO is dat zelfs 42%, maar bij SO is dat ‘maar’ 19%).

Een ruime meerderheid van de respondenten (91%) vindt dat het resultaat van de begeleiding (geheel of grotendeels) overeenkwam met de verwachting. Daarbij zijn geen opvallende verschillen tussen schooltypen waar te nemen, hooguit kan vermeld worden dat het aandeel dat kiest voor het antwoord ‘ja, geheel’ in het VO wat hoger ligt dan in het SO (respectievelijk 53% en 35%). Een heel klein deel van de respondenten (2%) is van mening dat het resultaat geheel niet voldeed aan de verwachtingen. Hetzelfde beeld komt naar voren bij de vraag naar de mate waarin suggesties mogelijkheden boden voor vervolgcacties. Het overall beeld is positief (88% zegt in (ruim) voldoende mate), slechts 2% geeft aan in het geheel geen vervolgcacties te kunnen verbinden aan het advies. Wederom is het VO wat meer uitgesproken positief dan het SO.

Het gemiddelde rapportcijfer voor de begeleiding van de re-integratiedeskundige is een 8. De verdeling van de cijfers wordt hieronder uitgewerkt:

Tabel 4.4. Welk rapportcijfer geeft u?

	BO (n= 274)	SO (n= 40)	VO (n= 53)	Totaal (n= 367)
Relatief laag (< 8)	24%	23%	21%	24%
Gemiddeld (8 -8½)	50%	55%	51%	50%
Hoog (> 8½)	26%	23%	28%	26%
Laagste cijfer	1	6	6,75	1
Hoogste cijfer	10	10	10	10
Gemiddeld cijfer	8,0	8,1	8,1	8,0

Er blijkt weinig verschil in het gemiddelde rapportcijfer dat is gegeven door de drie schooltypen. Wel valt op dat er door BO-scholen een aantal onvoldoendes is gegeven (één maal een 1, maar ook vier maal een 5). Bij SO en VO is dat niet het geval.

4.4.2. Werknemers

Het evaluatieformulier dat de werknemers hebben ingevuld kent grote overeenkomst met het formulier voor werkgevers. In de eerste plaats is gevraagd wat - naar de mening van de werknemer - destijds de reden was om de re-integratiedeskundige in te schakelen. Het merendeel van de werkgevers zelf (69%) heeft hier aangegeven behoefte te hebben aan een objectieve derde (zie vorige paragraaf, tabel 4.2). Bij de werknemers denkt echter slechts een vijfde van de respondenten (21%) dat dit de reden was. Ook de andere antwoordcategorieën ('beide partijen kwamen er zelf niet uit' en 'werkgever is verplicht re-integratie-inspanningen te verrichten') zijn door slechts een klein deel van de respondenten gekozen (respectievelijk 24% en 16%; bij werkgevers was dit 32% en 24%). Ongeveer de helft van de werknemers (49%) denkt dat er een andere reden was. Dit komt overeen met het percentage werkgevers dat een andere reden als antwoord heeft gegeven.

Ook aan de werknemers is gevraagd of zij van mening zijn dat de re-integratiedeskundige op het juiste moment is ingeschakeld. In onderstaande tabel worden de antwoorden weergegeven, uitgesplitst naar de drie schooltypen.

Tabel 4.5. Re-integratiedeskundige op het juiste moment ingeschakeld?

	BO (n= 188)	SO (n= 21)	VO (n= 33)	Totaal (n= 244)
Ja	39%	48%	61%	43%
Nee, in een te laat stadium	32%	14%	21%	29%
Nee, in een te vroeg stadium	6%	0	3%	5%
Weet niet	23%	38%	15%	23%

Ongeveer een derde van de werknemers is van mening dat de re-integratiedeskundige te laat is ingeschakeld. Dat lijkt bij respondenten in het SO en VO in iets mindere mate het geval te zijn. Deze werknemers geven ook wat vaker dan hun collega's in het BO aan dat de re-integratiedeskundige op het juiste moment is ingeschakeld. Ongeveer een kwart van de respondenten weet niet of dit het geval was. Bij werknemers in het SO lijkt deze twijfel wat vaker op te treden.

In vergelijking met de werkgevers zijn werknemers er wat minder vaak van overtuigd dat de re-integratiedeskundige op het juiste moment is ingeschakeld. Van de werkgevers geeft 68% 'ja' als antwoord en 7% 'weet niet'. Ongeveer een vergelijkbaar deel van de werknemers en werkgevers is van mening dat de re-integratiedeskundige te laat is ingeschakeld (respectievelijk 29% en 24%).

De meerderheid van werknemers vond (evenals de werkgevers) dat de gesprekken met de re-integratiedeskundige in een prettige sfeer verliepen. In totaal is 91% het hier geheel of gedeeltelijk mee eens. Met name de werknemers in het SO zijn positief over de sfeer:

86% kiest 'ja, geheel' als antwoord op de vraag of de gesprekken prettig zijn verlopen (BO: 60% geheel en 31% grotendeels).

Uit de vragen over de (tevredenheid met de) informatievoorziening blijkt dat ongeveer driekwart van de werknemers vindt dat ze voldoende geïnformeerd zijn over de werkwijze (79%), de voortgang van gesprekken met werkgever (73%) en de inzet die van ze werd verwacht (76%). Daarbij zijn geen grote verschillen waargenomen tussen de verschillende schooltypen, over het algemeen ligt het percentage wat lager in het BO.

De werknemers blijken over het algemeen ook tevreden met de procesmatige aspecten van de begeleiding. Gemiddeld is driekwart van de werknemers tevreden tot zeer tevreden met de tijdsduur tussen aanvraag en afspraak, met de (telefonische) bereikbaarheid van de re-integratiedeskundige, met de snelheid waarmee afspraken worden uitgevoerd en met het nakomen van gemaakte afspraken (percentages variëren van 73% tot 81%, tussen 6% en 9% is (zeer) ontevreden).

Vergelijkbare percentages worden gevonden bij vragen over tevredenheid met het resultaat. Ruim driekwart van de respondenten (76%) is tevreden met de kwaliteit van de uitgebrachte adviezen en 82% is positief over de mondelinge toelichting. De respondenten zijn iets minder positief over de schriftelijke rapportage (71% (zeer) tevreden) en de onafhankelijkheid in de relatie werkgever – werknemer (70% (zeer) tevreden). De werknemers zijn duidelijk minder positief dan de werkgevers over de kwaliteit van het resultaat; bij de werkgevers was minimaal 90% tevreden tot zeer tevreden. Het meest negatief zijn de werknemers over de schriftelijke rapportage: 16% is (zeer) ontevreden. Ter vergelijking: bij de mondelinge rapportage heeft slechts 5% van de respondenten dit antwoord gekozen.

Tot slot is gevraagd het gehele traject te evalueren, waarbij aangegeven kon worden in hoeverre het gevoel bestond dat de aanpak gericht was op re-integratie, of het resultaat overeenkwam met de verwachting en in welke mate de suggesties mogelijkheden boden voor vervolgcities. Ook is gevraagd om een rapportcijfer toe te kennen aan de begeleiding.

In totaal had 78% van de respondenten het gevoel (geheel of grotendeels) dat de aanpak gericht was op het bevorderen van re-integratie. Daarbij valt op dat er onderling (tussen schooltypen) wel verschillen bestaan:

Tabel 4.6. Heeft u het gevoel dat de aanpak gericht was op bevorderen van re-integratie?

	BO (n= 182)	SO (n= 20)	VO (n= 30)	Totaal (n= 233)
Ja, geheel	42%	65%	67%	47%
Ja, grotendeels	33%	15%	30%	31%
Nee, grotendeels niet	8%	5%	0%	6%
Nee, in het geheel niet	4%	10%	3%	5%
Weet ik niet	13%	5%	0%	11%

Met name in het VO heeft de grote meerderheid (97%) het gevoel dat de aanpak gericht was op re-integratie. In het BO geldt dat voor ‘slechts’ 75%.

Bij 70% van de respondenten komt het resultaat van het traject overeen met de verwachting die men vooraf had (27% zegt geheel, 43% grotendeels). Ook hier zijn er enige verschillen tussen schooltypen; bij het VO wordt wat vaker dan gemiddeld aangegeven dat het traject geheel of grotendeels voldeed aan de verwachtingen (81%). Bij het SO valt op dat een relatief groot deel van de respondenten vindt dat het traject geheel aan de verwachtingen voldeed (48%, bij BO is dit 22%).

Ook bij de vraag naar mogelijkheden voor vervolgacties zijn de medewerkers van VO-scholen wat vaker positief dan de andere respondenten. In totaal ziet driekwart van de respondenten mogelijkheden voor vervolgacties (26% in ruim voldoende mate, 49% in voldoende mate), bij het VO is dat 90% (ongeveer gelijk verdeeld over deze 2 antwoordcategorieën). Bij het BO en SO ligt het percentage rond de 70%.

Tabel 4.7. Welk rapportcijfer geeft u?

	BO (n= 172)	SO (n= 21)	VO (n= 31)	Totaal (n= 224)
Relatief laag (< 7)	22%	10%	13%	19%
Gemiddeld (7 -8½)	61%	57%	45%	59%
Hoog (> 8½)	17%	32%	42%	22%
Laagste cijfer	-1	4	4	1
Hoogste cijfer	10	10	10	10
Gemiddeld cijfer	7,3	8,0	7,9	7,5

In overeenstemming met het voorgaande blijken medewerkers in het BO gemiddeld een lager cijfer te geven aan de begeleiding dan hun collega’s in het SO en VO. Dit verschil benadert significantie. Er zijn daarnaast ook duidelijk lagere cijfers gegeven door medewerkers van BO-scholen. Behalve de ene -1 is ook drie keer een 1, twee keer een 3 en vier keer een 4 gegeven. Bij het SO is een keer een 4 en een keer 5 gegeven, bij het VO één 4.

4.4.3. Vergelijking werkgevers en werknemers

In het voorgaande is af en toe al een vergelijking gemaakt tussen (de verdeling van de antwoorden van) werknemers en werkgevers. Daarbij is geen onderscheid gemaakt in trajecten waarbij een evaluatieformulier is ontvangen van beide partijen (n=168), of slechts van één van beide (n= 271). Als van beide partijen een formulier is ontvangen kan echter ook onderzocht worden in hoeveel gevallen (trajecten) werkgever en werknemer het met elkaar eens zijn (vergelijkbare antwoorden geven) of juist niet. In deze paragraaf wordt dit bij een aantal vragen uitgewerkt.

In deze 168 trajecten is volgens 75% van de werkgevers en 47% van de werknemers de re-integratiedeskundige op het juiste moment ingeschakeld. In 38% van de gevallen zijn beide partijen deze mening toegedaan. In 7% van de gevallen vinden ze beiden dat te lang is gewacht met het inschakelen van de re-integratiedeskundige, en in minder dan 1%

weten beiden het niet. Opgeteld betekent dit dat in ruim 45% van de gevallen werkgever en werknemer het eens zijn in hun oordeel over het moment van inschakeling.

In de gevallen dat ze het niet eens zijn, vindt de werkgever dat de re-integratiedeskundige op het juiste moment is ingeschakeld, terwijl de werknemer van mening is dat te lang is gewacht (17%) of niet weet of het wel het juiste moment was (ook 17%). In 7% van de trajecten, ten slotte, vindt de werknemer dat de re-integratiedeskundige op het juiste moment is ingeschakeld, maar was dat volgens de werkgever in een te laat stadium.

Het resultaat van deze 168 trajecten komt volgens 92% van de betrokken werkgevers overeen met de verwachting (geheel of grotendeels). Bij de werknemers geldt dit in ruim tweederde van de gevallen (68%). Iets minder dan tweederde van deze trajecten (64%) heeft aan de verwachtingen van beide partijen voldaan en ruim 1% heeft volgens beiden slechts in beperkte mate aan de verwachting voldaan. In de gevallen dat de partijen niet dezelfde mening zijn toegedaan, voldeed het traject wel aan de verwachting van de werkgever, maar slechts beperkt (17%) of in het geheel niet aan de verwachtingen van de werknemer (11%). In bijna 5% van de gevallen was de situatie omgedraaid en voldeed het traject wel aan de verwachtingen van de werknemer, maar beperkt of niet aan die van de werkgever.

Ruim 90% van de werkgevers vindt dat tijdens deze trajecten (ruim) voldoende mogelijkheden zijn aangedragen voor vervolgcacties. Dat geldt ook voor ruim driekwart van de werknemers. In 70% van de trajecten zijn beide partijen deze mening toegedaan. In 15% van de trajecten vindt de werknemer dat er beperkte mogelijkheden zijn, terwijl die volgens de werkgever in (ruim) voldoende mate aanwezig zijn. In 5% van de gevallen is de tegenstelling nog groter, en vindt de werknemer dat er in het geheel geen mogelijkheden voor vervolgcacties zijn, terwijl de werkgever deze in (ruim) voldoende mate ziet. In 5% van de trajecten is de situatie omgedraaid: de werkgever ziet beperkte mogelijkheden, terwijl deze volgens de werknemer in (ruim) voldoende mate aanwezig zijn.

Ten slotte is gekeken naar de rapportcijfers bij deze trajecten. Deze worden in onderstaande tabel weergegeven:

Tabel 4.8. Rapportcijfers van werkgevers en werknemers vergeleken

		Rapportcijfer werknemer (verdeling)				
		< 6	6 - 8	8	> 8	Totaal
Rapportcijfer Werkgever (verdeling)	< 6	-	-	1%	-	1%
	6-8	2%	9%	4%	4%	19%
	8	5%	12%	19%	12%	47%
	> 8	2%	14%	11%	7%	33%
	Totaal	9%	35%	34%	23%	100%

Zoals uit de tabel blijkt, geeft 80% van de werkgevers een 8 of hoger aan het traject (laatste kolom). Bij de werknemers geeft 57% minimaal een 8 (onderste rij). In bijna de helft van de trajecten (49%) geeft zowel de werknemer als de werkgever een cijfer 8 of hoger. In 46% van de gevallen geeft de werkgever een hoger cijfer dan de werknemer. In 21% van de trajecten is het omgekeerde het geval.

4.5. Selectie re-integratietrajecten

Evenals bij de regioadviseurs hebben we een selectie gemaakt uit een deel van het bestand, en daarbij de kwalitatieve informatie verzameld (de opmerkingen op het evaluatieformulier). Om een vergelijking te kunnen maken tussen werkgever en werknemer is uitgegaan van de 168 trajecten waarbij zowel werknemer als werkgever een evaluatieformulier hebben geretourneerd. De selectie van re-integratietrajecten is vervolgens gebaseerd op een vergelijking van de rapportcijfers die de betrokken scholen en individuele medewerkers hebben gegeven. De selectie is gemaakt door per cel aselect 5 cases te trekken (voor zover mogelijk). In onderstaande tabel wordt het aantal geselecteerde cases weergegeven:

Tabel 4.9. Selectie van trajecten re-integratiedeskundigen

	BO	SO	VO	Totaal
Medewerker positiever	4	3	0	7
Medewerker en school ongeveer gelijk	5	5	5	15
School positiever	5	2	5	12
Totaal	14	10	10	34

Uiteindelijk bestaat de selectie uit 34 trajecten. Afwijkingen van het voorgenomen aantal van 5 cases per cel laten zich verklaren door het gebrek aan cases in de populatie, of omdat we de betreffende formulieren niet allemaal hebben kunnen vinden. In onderstaande subparagraaf wordt ingegaan op de informatie die de evaluatieformulieren van werknemers en werkgevers hebben opgeleverd. Vervolgens wordt in paragraaf 4.5.2. nader ingegaan op 12 van deze 34 trajecten, aan de hand van telefonische interviews met betrokkenen.

4.5.1. Kwalitatieve informatie evaluatieformulieren

Zoals in paragraaf 4.4. al is besproken, kan de inschakeling van een re-integratiedeskundige om verschillende redenen zijn gedaan. In aanvulling op de voorgecodeerde antwoorden hebben twee werkgevers als aanvullende reden de mogelijkheid genoemd om via de re-integratiedeskundige de stimulans subsidie aan te vragen. Eén werkgever noemt een eerdere positieve ervaring met een re-integratiedeskundige als reden om de hulp van een re-integratiedeskundige in te schakelen. Twee werkgevers hebben een re-integratiedeskundige benaderd op aanraden van een derde partij (een arbodienst en een grote onderwijsstichting). Op de formulieren van de werknemers is meestal aangegeven dat het initiatief bij de werkgever lag, maar ook

de rol van de bedrijfsarts (2x) en de personeelsconsulent (2x) wordt genoemd. Eén werknemer zegt “mij is niks gevraagd”.

Bij de vraag over het moment van inschakelen hebben vier werkgevers aangegeven dat het eerder inschakelen van hulp eerder tot resultaat had kunnen leiden. De bekendheid van de dienstverlening lijkt een van de redenen te zijn waarom soms laat een re-integratiedeskundige werd ingeschakeld. Eén werkgever schrijft “ik was niet op de hoogte van deze mogelijkheid”. Twee andere werkgevers geven aan dat veel details of de subsidiemogelijkheden niet bekend waren. Ook door werknemers is kritiek geuit. Een werknemer vond “de zaak al hopeloos vastgelopen”. Twee werknemers hadden zelf al bij andere instellingen hulp gezocht. Eén werknemer geeft aan toevallig iets over de re-integratiedeskundigen te hebben gelezen en vindt het een goed idee om alle langdurig zieken of alle bedrijfsartsen informatie over de re-integratiedeskundigen te sturen. Eén werknemer vindt dat het te lang heeft geduurd voordat het Vervangingsfonds een re-integratiedeskundige kon sturen (“heeft te lang geduurd vanuit Vervangingsfonds”). Maar een andere werknemer geeft aan dat hij zelf had gevraagd zo snel mogelijk een gesprek te krijgen en dat dit binnen twee werkweken is gelukt.

Alle werkgevers geven aan geheel of grotendeels tevreden te zijn met de manier waarop de gesprekken met de re-integratiedeskundige verliepen. De werknemers in onze selectie zijn daarentegen minder positief. Zeven van de 34 werknemers vonden het gesprek in het geheel of grotendeels niet prettig. Een werknemer licht de keuze toe: “Het eerste gesprek was door de telefoon. De re-integratiedeskundige was uiterst koel en wilde niet toelichten wat de reden van het gesprek was, dat moest ik maar aan de werkgever vragen”. Ook een andere werknemer geeft aan dat met de re-integratiedeskundige “slechts één keer telefonisch contact is geweest”. De meerderheid van de werknemers heeft het gesprek wel als prettig ervaren.

De werkgevers vinden over het algemeen dat ze voldoende geïnformeerd zijn over alle aspecten van het werk van de re-integratiedeskundige. Drie werkgevers vinden dat ze vrij lang moesten wachten op rapportage en dat ze teveel zelf het initiatief daarin moesten nemen. Enkele werknemers zijn niet tevreden over de informatie in het algemeen. Eén werknemer noemt het traject “ondoorzichtig, het gepresenteerde traject is op geen enkele manier gevolgd”. De voortgang van de gesprekken en de bewaking van de afspraken worden door drie werknemers genoemd als toelichting. Eén van de werknemers was niet aanwezig bij het evaluatiegesprek.

De meerderheid van de werkgevers (29 van de 34) is tevreden over de verschillende aspecten van het werk van de re-integratiedeskundige; de tijdsduur, de bereikbaarheid, de snelheid waarmee afspraken worden uitgevoerd en het nakomen van afspraken. Vijf werkgevers uit de selectie zijn dat niet. Een werkgever is zeer ontevreden: “Het duurde allemaal erg lang, eigenlijk zijn er weinig oplossingen aangedragen”. Drie werkgevers noemen hier nogmaals de wachttijd: “het tot stand komen van de afspraken mag sneller”. Ook voor een aantal werknemers is het lange wachten een bron van ergernis: “Vier weken wachten op een verslag van een gesprek van één uur is te lang! Gespreksverslagen

bevatten talloze fouten". Ook werd geschreven: "Tussen aanvraag en gesprek zaten bijna twee maanden".

De kwaliteit van de verschillende aspecten van het werk van de re-integratiedeskundige wordt door de werkgevers positief beoordeeld. Ook de meeste werknemers zijn tevreden over de kwaliteit van de uitgebrachte adviezen, de mondelinge toelichting, de schriftelijke rapportage, de onafhankelijkheid in de relatie werkgever-werknemer en de onafhankelijkheid in het aandragen van zorgverleners. Zeven van de 34 werknemers hebben kritiek. In de toelichting geven ze aan dat ze de indruk hebben dat de re-integratiedeskundige bevooroordeeld was (bijvoorbeeld omdat geen driegesprek heeft plaatsgevonden) of dat er veel fouten in het rapport stonden. Eén werknemer zegt: "die adviezen had ik zelf ook kunnen bedenken". Twee werknemers zeggen dat de werkgever de adviezen van de re-integratiedeskundige naast zich heeft neergelegd.

De meerderheid van de werknemers is van mening dat de aanpak van de re-integratiedeskundige gericht was op het bevorderen van re-integratie. Zes werknemers hebben het gevoel dat ook andere zaken een rol speelden, zoals preventie of het herbezinnen op de levensinvulling. Eén werknemer zegt: "de re-integratiedeskundige weet niet wat ze ermee moet, mijn kant van het verhaal wordt gebagatelliseerd".

Over het algemeen heeft het traject wel aan de verwachting voldaan. Vijf werkgevers hebben hun antwoord toegelicht. In twee gevallen had men een concreter of dwingender advies verwacht. In een geval is de situatie later veranderd, zodat de adviezen niet meer van toepassing waren. In één geval heeft het gesprek tussen werkgever, werknemer en re-integratiedeskundige niet plaatsgevonden volgens de werkgever. De betreffende werknemer merkt op dat hij eerst hoge verwachtingen had, maar alleen door het gebrek aan tijd al werd teleurgesteld. In totaal hebben twaalf werknemers hun antwoord toegelicht. Vier van hen geven aan van tevoren geen verwachting te hebben gehad. In één geval bleek de begeleiding positiever dan verwacht. De overige zeven opmerkingen geven vooral blijk van teleurstelling ('had ik zelf ook kunnen bedenken').

De suggesties die door de re-integratiedeskundige zijn gedaan, boden de meeste werknemers en vrijwel alle werkgevers voldoende mogelijkheden om tot vervolgcacties over te gaan. In de toelichting beschrijven drie werknemers dat het advies van de re-integratiedeskundige niet werd opgevolgd door de werkgever (terwijl zij zelf wel bijvoorbeeld een coachingstraject wilden volgen). Eén werknemer geeft aan geen suggesties te hebben gehoord.

Bij de rapportcijfers is met name gekeken naar de toelichting bij de onvoldoendes. Een aantal werknemers heeft het oordeel toegelicht. In enkele gevallen wordt een onvoldoende gegeven omdat de werknemer van mening was dat de re-integratiedeskundige aan de kant van de werkgever stond. Eén werknemer zegt: "Het is een gemiste kans dat werknemers niet op de hoogte zijn van het Vervangingsfonds en de mogelijkheden".

4.6. Telefonische interviews

In aanvulling op het bestaand materiaal hebben wij een aantal trajecten geselecteerd om verder in kaart te brengen aan de hand van telefonische interviews met betrokkenen. In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de geselecteerde trajecten, met enkele selectiecriteria en (in de laatste kolom) de huidige situatie zoals beschreven door de betrokkenen.

Tabel 4.10. Selectie aanvullende dataverzameling

		Respondenten	Cijfer wg	Cijfer wn	Uitkomst RDO monitor (2005, 1^e kwartaal 2006)	Huidige situatie (voorjaar 2007)
1	VO	Werkgever, werknemer	8	8	(Gedeeltelijke) hervatting bij werkgever	Werknemer volledig arbeidsongeschikt.
2	BO	Werkgever, werknemer	8	1	(Gedeeltelijke) hervatting bij werkgever	Overgeplaatst naar kleutergroep, volledig gere-integreerd
3	VO	Werkgever	8	4	(Gedeeltelijke) hervatting bij werkgever	Volledige hervatting
4	BO	Werkgever, Werknemer	5,5	8	Werknemer nog ziek, aanvullende begeleiding	FPU (vervroegd pensioen)
5	BO	Werkgever, werknemer	10	3	Werknemer nog ziek, aanvullende begeleiding	Juridische procedure om uit elkaar te gaan
6	SO	Werkgever, werknemer	8	9,5	(Gedeeltelijke) hervatting bij werkgever	Volledige hervatting bij werkgever
7	BO	Werkgever, werknemer	9	9	(Gedeeltelijke) hervatting bij werkgever	Werknemer ziek thuis, outplacement mislukt
8	SO	Werkgever, werknemer	7	10	Werknemer (deels) ontslag (genomen)	Deels WAO, deels FPU (vervroegd pensioen)
9	BO	Werkgever	5	8	Werknemer nog ziek, aanvullende begeleiding	20% WAO (1 dag), overgeplaatst naar andere school
10	BO	Werkgever, werknemer	9	9	Deels WAO, deels ziek met aanvullende begeleiding	Deels WAO, geheel ontslagen
11	SO	Werkgever, werknemer	9	4	(Gedeeltelijke) hervatting bij werkgever	Werknemer volledig gere-integreerd, dankzij medisch herstel
12	SO	Werkgever	8	4	(Gedeeltelijke) hervatting bij werkgever	Gere-integreerd als klassenassistent

Ter toelichting op de tabel: in totaal zijn 12 trajecten in kaart gebracht, 2 in het VO, 4 in het SO en 6 in het BO. De selectiecriteria waren de rapportcijfers die beide partijen destijds hebben ingevuld op het evaluatieformulier (hierboven in de vierde en vijfde kolom terug te vinden), eventueel aangevuld met gegeven toelichtingen (open antwoorden). Ook is gekeken naar hetgeen de re-integratiedeskundige heeft ingevuld in zijn/haar monitor als uitkomst van het traject (kolom 6). Ter illustratie is hierboven in de laatste kolom aangegeven wat de huidige situatie is van de betreffende werknemer. Dit is uiteraard geen selectie criterium geweest, maar een van de uitkomsten van het interview.

In de meeste gevallen is zowel de werkgever als de werknemer telefonisch geïnterviewd (weergegeven in de derde kolom). In een aantal gevallen is slechts een van de betrokken partijen geïnterviewd. Daar zijn een paar verklaringen voor: het telefoonnummer van de werknemer bleek niet te kloppen of niet te achterhalen, of er werd ondanks herhaalde pogingen niet opgenomen. Alle partijen die succesvol zijn benaderd hebben ook hun medewerking verleend aan het interview. In het interview is ingegaan op het traject, het oordeel (in aanvulling op en ter toelichting op de rapportcijfers die destijds zijn gegeven) de uitkomsten (de huidige situatie) en de verwachtingen voor de toekomst (de bestendigheid van de resultaten).

Bij het lezen van de resultaten dient rekening te worden gehouden met de wijze waarop de selectie tot stand is gekomen. Het gaat niet om een aselechte steekproef maar om trajecten die op de een of andere manier zijn opgevallen. Het doel is om opvallende zaken, en zogenaamde 'good' en 'bad practices' te belichten. Door die selectie is het aandeel werknemers met een negatief oordeel bijvoorbeeld beduidend hoger dan bij een representatieve steekproef het geval zou zijn.

4.6.1. Traject

Het traject is in veel gevallen op een vergelijkbare wijze verlopen. Er is sprake van een situatie waarin langdurig verzuim is ontstaan of dreigt te ontstaan. Soms is al sprake van een langdurige geschiedenis, maar er kan ook sprake zijn van een relatief nieuwe situatie. De werkgever en werknemer communiceren slecht, of komen er samen niet uit, hoewel dat niet hoeft te betekenen dat er ook altijd een conflict is. In sommige gevallen hebben beide partijen behoefte aan de expertise van een onafhankelijke buitenstaander. Een enkele werkgever stuurt aan op ontslag of vervroegd pensioen en wil daarbij hulp van iemand die kan helpen met de wet- en regelgeving.

In alle gevallen heeft de werkgever contact opgenomen met het Vervangingsfonds (of soms rechtstreeks met de re-integratiedeskundige), waarna een afspraak wordt gemaakt voor een eerste persoonlijk gesprek met de werkgever. Het bestaan van het Arboplusconvenant heeft bij de respondenten niet of nauwelijks een rol gespeeld bij het inschakelen van de re-integratiedeskundige. Een enkeling was wel op de hoogte van het bestaan ervan voordat het eerste gesprek plaatsvond.

Het eerste gesprek tussen werkgever en re-integratiedeskundige wordt gevolgd door een of meer gesprekken met beide partijen afzonderlijk. Daarna volgen een of meerdere driegesprekken (werknemer, werkgever en re-integratiedeskundige). Het totaal aantal gesprekken lijkt wel behoorlijk te variëren, sommigen (zowel werknemers als werkgevers) geven aan in totaal zo'n 4 of 5 gesprekken te hebben gevoerd met de re-integratiedeskundige (twee- en driegesprekken), bij een enkeling zijn dit er slechts 1 of 2.

Op basis van deze gesprekken stelt de re-integratiedeskundige een advies op. Een deel van de werknemers krijgt daarna begeleiding door een externe hulpverlener of volgt een re-integratietraject bij een re-integratiebedrijf (gericht op re-integratie bij eigen werkgever

('eerste spoor') of elders ('tweede spoor')). Dit deel van het traject valt niet meer onder de verantwoordelijkheid van de re-integratiedeskundige, het traject eindigt in die gevallen met het geven van een aantal keuzemogelijkheden (bureaus die de begeleiding kunnen bieden). In een aantal gevallen neemt de re-integratiedeskundige in een latere fase nog eens telefonisch contact op met de werkgever en/of werknemer om te vragen hoe het gaat. Meestal vindt zo'n korte follow-up plaats bij trajecten waarbij de werknemer aanvullende (psychische) begeleiding of hulpverlening heeft gekregen.

Er zijn een paar uitzonderingen aangetroffen op deze werkwijze. Een van de werknemers zegt uitsluitend een kort telefonisch gesprek met de re-integratiedeskundige gevoerd te hebben. In een ander geval heeft wel een persoonlijk gesprek plaatsgevonden met de werknemer, maar is er naar eigen zeggen geen driegesprek geweest. Een derde werknemer heeft voor zover hij zich kan herinneren slechts één gesprek gevoerd met de re-integratiedeskundige, en daar was ook de werkgever bij aanwezig. In de eerste twee gevallen zijn de betrokken werknemers van mening dat de uitkomst van het re-integratietraject al op voorhand vaststond, dat het een afspraak was tussen werkgever en de re-integratiedeskundige. De betrokken werkgevers is uiteraard ook gevraagd hoe het traject destijds is verlopen. Die hebben echter op dit punt weinig kunnen toevoegen; één van hen kon de loop van de gebeurtenissen niet helemaal meer reconstrueren, en de andere was op dat moment nog niet betrokken bij het traject (en degene die dat wel was werkt ondertussen ergens anders).

4.6.2. Uitkomst

Volgens de monitor van de re-integratiedeskundige was in 7 van de 12 gevallen sprake van gehele of gedeeltelijke re-integratie bij de werkgever, zodat sprake is van een (bepaalde mate van) afronding van het traject. Dat geldt ook voor de ene werknemer die volgens de re-integratiedeskundige ontslagen is (of ontslag heeft genomen). In 4 van de 12 gevallen was nog geen sprake van afronding omdat de werknemer nog ziek was (waarvan één deels in de WAO), en aanvullende begeleiding plaatsvond.

In de huidige situatie, één tot twee jaar later, is in de meeste gevallen sprake van afronding van het traject. De situatie is echter niet voor iedereen verbeterd; van de 7 mensen die in eerste instantie geheel of gedeeltelijk waren gere-integreerd, zitten er momenteel 2 weer ziek thuis. Een andere werknemer (leerkracht) is gere-integreerd als klassenassistent, maar daarbij is het volgens de werkgever nog afwachten in hoeverre dit een bestendige situatie is. In de overige 4 gevallen is wel sprake van een bestendige situatie, en heeft volledige re-integratie plaatsgevonden. Daarbij lijkt niet altijd sprake van een direct verband met de begeleiding door de re-integratiedeskundige; volgens 2 werknemers is re-integratie te danken aan hun lichamelijk herstel, en is er geen relatie met de interventie. Van de 4 werknemers die nog ziek waren bij de afronding van de begeleiding, is er 1 weer gere-integreerd (voor 80%, bij een andere school), een ander is met vervroegd pensioen gegaan, de derde is ontslagen en de laatste is nog in een juridische procedure verwickeld met de werkgever, waarbij het gaat om de voorwaarden bij ontslag. De werknemer die ten tijde van het invullen van de monitor al was ontslagen,

blijkt in goede harmonie met zijn werkgever voor deze oplossing te hebben gekozen. Voordat hij gebruik kon maken van de flexibele pensioen- en uitredingsregeling (FPU) heeft hij tijdelijk een voor hem gecreëerde functie¹⁵ vervuld, zeer tot tevredenheid van beide partijen. De re-integratiedeskundige heeft bemiddeld bij het tot stand komen van deze oplossing.

4.6.3. Oordeel

Aan alle betrokkenen is gevraagd of hun oordeel (in het bijzonder het rapportcijfer) in de tussentijd is veranderd. Dat is in geen van de cases het geval. Dat geldt ook voor werknemers die positief waren, en voor wie de eigen situatie ondertussen is verslechterd. Het is voor hen duidelijk dat deze ontwikkelingen buiten de invloedssfeer van de re-integratiedeskundige liggen. Vervolgens is gevraagd wat de betrokkenen als het meest positief en het minst positief hebben ervaren aan de begeleiding. Daarbij zijn zowel inhoudelijke aspecten genoemd als persoonlijke eigenschappen van de re-integratiedeskundige. In onderstaande tabel worden de oordelen opgesomd (van elke respondent zijn een of meer kwalificaties opgenomen, zonder verdere categorisering):

Tabel 4.11. Positieve en negatieve aspecten van de begeleiding

	Meest positieve aan begeleiding	Minst positieve aan begeleiding
Werknemer (n = 9)	<ul style="list-style-type: none"> • Onbevooroordeeld • Begripvol, voelt situatie goed aan • Luisterend oor • Onafhankelijk en eerlijk, probeert situatie niet anders voor te doen • Geduldig, prettig in de omgang • Biedt steun en verheldert zaken • Biedt ruimte om zaken uit te spreken 	<ul style="list-style-type: none"> • Niet sympathiek • Niet onafhankelijk • Partijdig, vooringenomen • Biedt geen steun • Bedreigend
Werkgever (n = 12)	<ul style="list-style-type: none"> • ‘Eye opener’ voor beide partijen • Bekijkt de situatie met afstand • Doorbreekt als buitenstaander de bestaande situatie • Zorgt voor verruimde blik • Oplossingsgericht • Denkt mee over • Stimuleert partijen om actief te zijn • Vertrouwenspersoon voor werkgever en werknemer • Onpartijdige derde • Laagdrempelig, makkelijk te benaderen • Verstand van zaken • Onafhankelijk 	<ul style="list-style-type: none"> • Traject duurde erg lang (met name maken van afspraken en ontvangen van verslagen duurde erg lang) • Gebrek aan betrokkenheid en professionaliteit • Feedback liet soms te lang op zich wachten • Moeilijk om tot een afronding te komen in situaties waarin geen re-integratie mogelijk is • Algemeen: jammer dat begeleiding alleen curatief mogelijk is, en niet preventief

¹⁵ Samen met de directie is een project opgezet om de leesvaardigheid van alle leerlingen op school te testen. Meestal gebeurde dit door de eigen leerkracht. In dit geval is het gedaan door iemand met wat meer afstand, hetgeen door de betrokkenen een voordeel wordt genoemd. Bovendien leverde het, doordat de hele populatie in één keer werd getest, ook resultaten op waar de school wat van kon leren. Het project duurde 2 maanden.

Hoewel het bovenstaande beschouwd kan worden als een impressie, tekent zich wel een duidelijk beeld af. Werknemers baseren hun oordeel vooral op de persoonlijke kant van de begeleiding: het begrip dat ze krijgen, het luisterend oor et cetera. Daarnaast is onpartijdigheid en onbevooroordeeldheid erg belangrijk. Degenen die daar aan twifelen zijn ook erg negatief over de persoonlijke eigenschappen en de benadering van de re-integratiedeskundige. Werkgevers kijken vooral naar het inhoudelijke aspect. Zij vinden het vooral prettig dat de re-integratiedeskundige een onafhankelijke buitenstaander is, die met enige afstand naar de zaak kan kijken, nieuw licht op de dingen laat schijnen, de partijen aan het denken zet et cetera. De negatieve aspecten aan de begeleiding zijn volgens twee respondenten dat de re-integratiedeskundige laat of langzaam reageert. In een van deze gevallen ging het met name om de feedback, de andere had ook kritiek op de snelheid van reageren en het maken van afspraken. Deze werkgever miste ook betrokkenheid en professionaliteit in het optreden van de re-integratiedeskundige. Een andere respondent mist een duidelijke afronding van de trajecten waarin geen re-integratie mogelijk blijkt.

Aan werkgevers is ook gevraagd wat de meerwaarde is van deze vorm van dienstverlening door het Vervangingsfonds, en wanneer het zinvol is om een re-integratiedeskundige in te schakelen. Met betrekking tot de meerwaarde is in de eerste plaats gewezen op de laagdrempeligheid en het ontbreken van kosten. Vooral in het PO is dat een voordeel, omdat er nou eenmaal weinig financiële middelen beschikbaar zijn. Een eigen budget voor het zelf inkopen van vergelijkbare dienstverlening is niet voor iedereen een volwaardig alternatief. Een klein aantal werkgevers zou liever zelf een budget hebben om re-integratiedienstverlening in te kopen. Argumenten zijn dat men daarmee meer grip op de zaak heeft, dat er meer betrokkenheid is en dat de lijnen korter zijn. Anderen stellen zich echter de vraag of een dergelijk budget daadwerkelijk zou worden besteed aan re-integratie. In de huidige situatie is de dienstverlening op dat gebied gegarandeerd. Een van de werkgevers in het VO vraagt zich af of dat in haar situatie ook nog zo is. Zij vindt het onduidelijk of ze in de toekomst nog een beroep kan doen op de re-integratiedeskundigen. De voorlichting daarover (de consequenties van het uittreden van het VO uit het Vervangingsfonds) noemt zij onvoldoende.

De meerderheid van de respondenten vindt dat de begeleiding vanuit het Vervangingsfonds een meerwaarde heeft. Die mening is niet alleen ingegeven door financiële overwegingen; sommigen noemen de combinatie van kwaliteit en kosten, anderen benadrukken vooral de kennis en kunde van de re-integratiedeskundige. Ook de prettige persoonlijke samenwerking met de re-integratiedeskundige bepaalt voor een deel van de respondenten (mede) de meerwaarde. Een van de werkgevers voegt daar nog aan toe dat de re-integratiedeskundige ook de belangen van de werknemer goed in de gaten houdt. Een arbo-arts heeft een andere insteek omdat die is ingehuurd door de werkgever, en daardoor ook in de eerste plaats diens belangen zou behartigen.

De vraag in welke situaties het zinvol is om een re-integratiedeskundige in te schakelen, levert geen eenduidig beeld op. Een aantal respondenten is van mening dat je de re-

integratiedeskundige moet inschakelen in situaties die je zelf niet meer kunt oplossen, ondanks dat je er alles aan hebt gedaan. Anderen vinden juist dat je niet te lang moet wachten ('aanmodderen'), en dat je expertise moet inroepen op het moment dat een situatie van langdurige uitval aan het ontstaan is. Een paar werkgevers betreuren het dat er geen mogelijkheden zijn om eerder, en ook preventief, ondersteuning te krijgen. Een van de werkgevers ziet de re-integratiedeskundige als een soort 'stok achter de deur', die je moet inschakelen als een van de partijen onvoldoende inspanning verricht op het gebied van re-integratie.

Twee van de geïnterviewde werkgevers sluiten een nieuwe samenwerking met de re-integratiedeskundige niet uit, maar zullen in de toekomst ook nadrukkelijker kijken naar alternatieven. Eén respondent denkt niet meer zo snel een re-integratiedeskundige in te schakelen, en zou in een vergelijkbare situatie naar een andere oplossing zoeken. In dit geval was een re-integratietraject tweede spoor ingezet met een re-integratiebedrijf, echter zonder succes. Volgens deze werkgever is het, zodra duidelijk is dat werkhervatting bij de eigen werkgever geen optie is, beter om via UWV en CWI naar een andere oplossing te zoeken. Volgens haar zijn er niet veel alternatieven binnen het onderwijs mogelijk, en betekent iets anders dan voor de klas staan meestal een grote terugval in inkomen en aanzien. Een re-integratietraject geeft dan mogelijk valse hoop aan een werknemer.

4.6.4. Langere termijn opbrengsten

Tot slot is gevraagd naar de effecten van de begeleiding op langere termijn en eventuele wensen met betrekking tot de vormgeving van het traject.

De effecten op de arbeidssituatie van de betrokkenen zijn in een van de voorgaande paragrafen al kort besproken. In een aantal gevallen is sprake van werkhervatting, waarbij de vooruitzichten goed zijn, maar daarbij wordt niet altijd een direct verband gelegd met de begeleiding. De respondenten die een effect op langere termijn ervaren, zien dat vooral in de ervaring die is opgedaan en de lessen die daaruit zijn getrokken. Werkgevers vinden dat ze ervan geleerd hebben, en in de toekomst misschien anders zullen reageren (een aantal maal is aangegeven in de toekomst eerder hulp te zullen inschakelen en alerter te zijn). Ook sommige werknemers zijn anders tegen de situatie gaan aankijken, of door de re-integratiedeskundige aan het denken gezet. Een van hen geeft bijvoorbeeld aan dat de gesprekken met de re-integratiedeskundige hebben bijgedragen aan de acceptatie van de situatie (het niet meer kunnen terugkeren in het arbeidsproces).

Met betrekking tot de vormgeving van het traject spelen twee vragen: wie schakelt een re-integratiedeskundige in, en wanneer gebeurt dat. Met betrekking tot dat laatste is zowel door een aantal werkgevers, als door een enkele werknemer, aangegeven dat het goed zou zijn als een re-integratiedeskundige ook meer preventief ingezet zou kunnen worden. Volgens een van de werknemers was in zijn geval de situatie dan nooit zo geëscaleerd.

Sommige respondenten vinden dat ook een werknemer een re-integratiedeskundige zou moeten kunnen inschakelen. Volgens één van de werkgevers is het vooral van belang dat

de dienstverlening op uitdrukkelijk verzoek plaatsvindt, zodat ook daadwerkelijk behoefte is aan ondersteuning. Dat hoeft dan niet noodzakelijkerwijs door de werkgever te gebeuren, het zou ook zinvol kunnen zijn als de werknemer dat kan doen. Een aantal andere werkgevers is het daar niet mee eens, ook omdat daardoor de re-integratiedeskundigen waarschijnlijk overvraagd zouden worden. Bij de werknemers zijn enkele personen van mening dat een re-integratiedeskundige ook door een werknemer moet kunnen worden ingeschakeld, omdat de school toch andere belangen heeft. Een andere werknemer vindt het niet zo belangrijk hoe een traject tot stand komt. Dat mag volgens hem best op initiatief van de werkgever zijn. Het moet uiteindelijk toch een maatregel moet zijn waar beiden achterstaan, omdat het anders niet slaagt.

5. WELZIJNS-PAGO OOP

5.1. Inleiding

In het kader van de Arbowet heeft iedere werkgever de verplichting zijn werknemers in de gelegenheid te stellen een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) te ondergaan en hierbij te kijken naar eventuele risico's die zich vanuit de arbeid kunnen voordoen. Het gaat hierbij om allerlei verschillende risico's, zodat er ook allerlei verschillende onderdelen binnen een PAGO bestaan. Het gaat dan zowel om onderdelen die zich richten op gezondheid als om onderdelen die zich richten op het persoonlijk welzijn. In het onderwijs is werkstress bijvoorbeeld een belangrijke factor voor het welzijn van medewerkers. Voortdurende en overmatige stress kunnen leiden tot een chronisch onwel bevinden, hetgeen een zogenaamde 'burnout' tot gevolg kan hebben.

In het eerste Arboconvenant PO/VO is afgesproken dat een Welzijns-PAGO voor onderwijsondersteunend personeel (OOP) zou worden ontwikkeld. Omdat dit niet binnen de looptijd van het eerste Arboconvenant is gelukt, is deze doelstelling doorgeschoven naar het Arboplusconvenant.

Belangrijkste resultaten in het kort:

- Conform de doelstelling is tijdens de looptijd van het Arboplusconvenant een Welzijns-PAGO voor OOP ontwikkeld
- Er is gekozen om één geheel nieuwe geïntegreerde Welzijns-PAGO voor OP én OOP te ontwikkelen
- De Welzijns-PAGO (genaamd Welzijns-Check) was op 1 april 2007 echter nog niet bestelbaar of online beschikbaar via de website van het Vervangingsfonds
- Naar verwachting zal de nieuwe Welzijns-Check zeer binnenkort wel beschikbaar komen
- Er zijn nog geen ervaringen opgedaan met de Welzijns-Check, maar het lijkt een veelbelovend instrument dat aansluit op de huidige behoeften

5.2. Welzijns-PAGO onderwijzend personeel

Het Vervangingsfonds heeft voor het onderwijs een vragenlijst laten ontwikkelen aan de hand waarvan een Welzijns-PAGO kan plaatsvinden. Dit instrument is 'GezonderWIJS' genoemd en verschenen in mei 2000. Met dit instrument (dat beschikbaar is in papieren en digitale vorm) kunnen leerkrachten die zich in de gevarenzone van een burnout bevinden worden opgespoord. Dit instrument kan door Arbodiensten worden aangewend en is specifiek bedoeld voor medewerkers in het primair en het voortgezet onderwijs. GezonderWIJS is echter uitsluitend bedoeld voor onderwijsgevend personeel. Uiteraard heeft het onderwijsondersteunend personeel ook met risico's in het werk te maken, maar deze zijn waarschijnlijk van een andere aard, zodat ook de vragenlijst bij een Welzijns-PAGO anders vormgegeven moet worden.

5.3. Ontwikkeling van de Welzijns-PAGO OOP

De ontwikkeling van de Welzijns-PAGO kende een moeizame start. Binnen de duur van het eerste Arboconvenant PO/VO bleek het niet mogelijk de Welzijns-PAGO voor onderwijsondersteunend personeel te ontwikkelen. De belangrijkste reden hiervoor was een hoogopgelopen conflict over de eigendomsrechten van de Welzijns-PAGO GezonderWijs tussen de opdrachtgever en de ontwikkelaar. Het Vervangingsfonds claimde de eigendomsrechten van het instrument. Dit was van belang omdat men bij de ontwikkeling van het instrument voor onderwijsondersteunend personeel volledig wilde beschikken over het ontwikkelde instrument voor onderwijsgevend personeel. Uiteindelijk heeft het Vervangingsfonds het eigendom verworven en kon gestart worden met de Welzijns-PAGO voor OOP.

Vrij snel na de start van het Arboplusconvenant is de Welzijns-PAGO voor OOP op de agenda van de BBC geplaatst, in april 2005 is hierover voor de eerste keer gesproken. Conform het oude Arboconvenant leek de opdracht vrij eenvoudig; het ontwikkelen van een PAGO voor OOP die sterk aansluit op de reeds bestaande PAGO voor OP. De materie bleek inhoudelijk vrij complex, omdat de groep onderwijs ondersteunend personeel zeer divers is samengesteld (veel verschillende functies kent, zowel de medewerker personeelszaken als de conciërge horen tot het OOP). In de BBC is enige tijd gediscussieerd over de vraag welke functies op welke wijze ondergebracht zouden moeten worden binnen de PAGO voor OOP. Bij diverse bureaus werden eind 2005 offertes aangevraagd.

Gedurende dit traject bleken er andere instrumenten met andere toepassingsmogelijkheden op de markt te zijn. Gekeken is of het zinvol zou zijn om hierbij aan te haken. Uiteindelijk is, na contacten met externe partijen, besloten dit niet te doen en zelfstandig verder te gaan. Op dat moment leek het echter beter om geen losse PAGO voor OOP te ontwikkelen, maar om een geheel nieuwe volledig geïntegreerde PAGO voor OP en OOP te ontwikkelen binnen het Arboplusconvenant. De actualisatie van het gedeelte voor OP kwam niet ten laste van het convenantbudget, maar werd separaat door het Vervangingsfonds gefinancierd. Eind 2005 werd de discussie in de BBC gesloten en werd besloten om TNO-Kwaliteit van Leven opdracht te geven om een volledig geïntegreerd instrument te ontwikkelen dat zowel toepasbaar is voor OP als OOP.

TNO is hiermee begin 2006 van start gegaan. Er werd een klankbordgroep van externe deskundigen samengesteld en het project ging van start. GezonderWijs werd als uitgangspunt genomen, maar uiteindelijk is een instrument ontwikkeld dat sterk afwijkt van deze oorspronkelijke Welzijns-PAGO OP. Bij de ontwikkeling werd vanuit de klankbordgroep bevestigd dat het zinvol zou zijn een nieuw instrument voor OP en OOP te ontwikkelen. GezonderWijs werd een aardig instrument gevonden, maar het was toe aan actualisatie. Verder konden met GezonderWijs alleen individuele rapportages

gegenereerd worden, terwijl juist behoefte bestond aan een mogelijkheid om individuele en groepsgewijze (of organisatiebrede) rapportages op te stellen.

TNO heeft het instrument in schriftelijke vorm in het laatste kwartaal van 2006 aan het Vervangingsfonds aangeboden. Vanaf deze periode wordt door het Vervangingsfonds gesproken over Welzijns-Check onderwijspersoneel. Daaropvolgend is opdracht gegeven een internetapplicatie te realiseren voor de Welzijns-Check. Verwacht werd dat deze internetapplicatie per eind 2006 gereed zou zijn. Dat is helaas niet gelukt, de internetapplicatie is pas in 2007 aan het Vervangingsfonds beschikbaar gesteld. Deze applicatie is vervolgens, zoals gebruikelijk met internetapplicaties van het Vervangingsfonds, uitgebreid intern getest. Dit wordt regulier gedaan omdat de ervaring leert dat de meeste aangeleverde internetapplicaties nog niet geheel foutloos zijn.

Het gevolgde proces heeft ertoe geleid dat de nieuwe Welzijns-PAGO OP en OOP (Welijns-Check) per 1 april 2007 niet gebruiksklaar was in die zin dat deze Welzijns-Check online beschikbaar was voor geïnteresseerde Arbo-diensten.

5.4. Tot slot

De laatste tijd zijn er regelmatig geluiden te horen waaruit op te maken valt dat het in het algemeen (in alle sectoren) niet goed gaat met het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek. Werkgevers zouden er niet meer in willen investeren omdat het geen voordeel oplevert. Aan de andere kant zouden werknemers niet meer willen deelnemen aan het PAGO, omdat zij vinden dat het onderzoek en de adviezen weinig voorstellen. In de BBC en bij het Vervangingsfonds heeft dit echter, naar eigen zeggen, geen rol gespeeld. De urgentie een Welzijns-PAGO te ontwikkelen werd wel degelijk gevoeld in de BBC. De indruk bestaat dat vooral in de aanloop tijdwinst gemaakt had kunnen worden. De omslag in denken van een losse PAGO voor OOP naar een volledig nieuwe en geïntegreerde PAGO voor OP én OOP heeft redelijk veel tijd in beslag genomen. De BBC heeft hierbij tussentijds gekeken of ontwikkelingen elders in de markt betrokken zouden moet worden bij de eigen Welzijns-PAGO. De betrachte zorgvuldigheid heeft echter wel geleid tot veel tijdverlies. Aan de andere kant is een wat fundamentele discussie over de ontwikkeling van het PAGO wel te prijzen. Binnenkort ligt er immers een volledig nieuw instrument, de Welzijns-Check, voor beide groepen personeel in het PO en VO. Ook lijkt de tijdsgeest goed aangevoeld door de term Welzijns-PAGO te vervangen door Welzijns-Check. Met het nieuwe instrument kunnen individuele en organisatiebrede rapportages worden opgesteld. Het biedt de mogelijkheid van zogenaamd vitaliteitsonderzoek, waarbij zowel de zwakkere als de sterkere punten van mensen en organisaties in kaart gebracht kunnen worden. Bij GezonderWijs lag de nadruk meer op de zwakkere punten, daar waar zich risico's betreffende het welzijn voordoen. Extern bestaat het idee dat er een goed instrument ontwikkeld is, dat aansluit bij de huidige ontwikkelingen. De ontwikkeling wordt relevant gevonden, men vindt het van wezenlijk belang dat dit instrument voor al het onderwijspersoneel in het PO en VO tot stand is gebracht.

6. INTERMEDIAIRS AGRESSIE EN GEWELD

6.1. Inleiding

Vanuit de wetenschap dat stress een belangrijke bepalende factor voor ziekteverzuim is in het onderwijs, is besloten binnen het Arboplusconvenant speciale aandacht te besteden aan agressie en geweld op scholen. Daarbij is gekozen voor het opleiden van interventiecoaches¹⁶. Dit idee is geïnspireerd door de Ergo-coaches in de gezondheidszorg. Uit eerder onderzoek was bovendien bekend dat men in het onderwijs vooral behoefte heeft aan praktische training van vaardigheden met name voor de mensen op de werkvloer (de leerkrachten zelf). Hiermee was het basisidee voor de interventiecoach Agressie en Geweld geboren en leek het ook logisch dit, conform de behoefte bij personeel in het onderwijs, aan te bieden in de vorm van een praktische training.

In het Arboplusconvenant is afgesproken dat ten minste 700 interventiecoaches zullen worden opgeleid die op een praktische manier agressie en geweld op scholen gaan aanpakken. Als gevolg daarvan zou op deze scholen het ziekteverzuim sterker moeten dalen dan op scholen zonder coaches. In totaal is er 1,3 miljoen euro beschikbaar voor dit onderdeel van het Arboplusconvenant.

Belangrijkste resultaten in het kort:

- Met 689 deelnemers is het beoogde aantal deelnemers (700) bijna gehaald, een aantal trainingen vond plaats na 1 april 2007 (einddatum uitvoering Arboplusconvenant)
- Deelnemers zijn over het algemeen zeer tevreden over de training, vooral het werken met de acteurs en het hierbij zelf ervaren van agressie werd zeer gewaardeerd
- Eindoordeel is samen te vatten als 'eigenlijk zou iedereen in het onderwijs zo'n cursus moeten volgen'
- Punten van kritiek betreffen het gebrek aan praktische aanknopingspunten om op te treden als Intermediair Agressie en Geweld
- Keuze voor het thema agressie en geweld krijgt brede steun vanuit PO en VO
- Bijna alle deelnemers lijken een voorzichtig begin te hebben gemaakt met de implementatie: aanpak van agressie en geweld staat op hun scholen tenminste op de agenda

¹⁶ In een later stadium is deze naam veranderd in 'Intermediair Agressie en Geweld'.

6.2. Ontwikkeling training Interventiecoach Agressie en Geweld

In het Arboplusconvenant is het idee van de Interventiecoach Agressie en Geweld globaal beschreven. Vanaf januari 2005 is vervolgens gewerkt aan de nadere opzet en uitvoering van de training.

Het Instituut voor Psychotrauma heeft begin 2005 de opdracht gekregen om een trainingsprogramma te ontwikkelen, waarbij de BBC inhoudelijke en procedurele richtlijnen heeft vastgesteld¹⁷. Hiermee heeft de BBC zowel inhoudelijk als procedureel duidelijke richtlijnen meegegeven bij het ontwikkelen van de training. Het IVP heeft een strikt kader mee gekregen. In het tweede kwartaal van 2005 zijn scholen uit primair onderwijs en voortgezet onderwijs benaderd om mee te werken aan een pilot Interventiecoach Agressie en Geweld.

De pilot kreeg een 6-daagse opzet en werd separaat voor primair onderwijs en voortgezet onderwijs gehouden. Opzet was bewust vrij breed ingevuld, zodat ervaring kon worden opgedaan met diverse werkvormen. Beide pilots zijn geëvalueerd in een groepsbijeenkomst van de deelnemers, 2 medewerkers van het Vervangingsfonds, de 2 trainers en 2 adviseurs van IVP/Schouten & Nelissen. Uit de evaluaties zijn de volgende punten naar voren gekomen vanuit de deelnemers:

- draagvlak onder directies is volgens deelnemers een probleem;
- deelnemers en directies zijn te weinig voorbereid op rol interventiecoach en de training;
- het ervaren van agressie en geweld en zicht krijgen op persoonlijke stijlen is belangrijk in training;
- coaching wordt in VO als te zwaar ervaren, in PO kan het wel onderdeel zijn;
- in het VO is informatie gewenst over regionale organisaties;
- het oefenen van gedragsvaardigheden is belangrijk.

¹⁷ *Uitgangspunten bij de training, zoals geformuleerd door de BBC, zijn:*

- belangrijkste doelstelling is het oefenen en vaardiger worden wat betreft signaleren, ingrijpen en adviseren op gebied van agressie en geweld;
- het is met name een gedrags/vaardigheidstraining met op de achtergrond de schoolkenmerken en het veiligheidsplan van de school;
- cursus geschikt voor cursisten met grote verscheidenheid aan achtergrond;
- cursisten krijgen expliciete rol wat betreft het ingrijpen en aansturen van gedrag op het gebied van agressie en geweld;
- cursisten moeten tijdens training advies krijgen over het verspreiden van hun vaardigheden en inzichten binnen de school;
- in pilotfase werken met verschillende werkmethodeken en stijlen;
- ervaringen pilot moeten bruikbaar zijn naar werkveld;
- pilot moet resulteren in 3-daagse training;
- training moet worden afgerond met terugkomdag;
- cursisten moeten beschikking krijgen over praktisch werkboek
- training dient aspecten preventie, inbedding en coaching te bevatten.

Vanuit de trainers en adviseurs zijn de volgende punten toegevoegd:

- deelnemers leggen geen relatie van agressie en geweld naar werkstress en ziekteverzuim;
- deelnemers leggen geen verbinding naar risico-inventarisatie en -evaluatie en het veiligheidsplan;
- deelnemers leggen geen relatie tussen agressie en geweld en kosten;
- in het PO zijn deelnemers begrijpend naar grensoverschrijdend gedrag;
- in het VO is het moeilijk collega's aan te spreken op (onveilig) gedrag;
- in het PO speelt met name aanpak van instrumentele agressie door ouders;
- naam 'interventiecoach' wekt verkeerde verwachtingen;
- deelnemers en scholen gaan van start met afwachtende houding;
- werkboek van belang maar gebruik ervan gaat niet vanzelf.

De evaluatie heeft geleid tot de volgende adviezen voor de uiteindelijke training door IVP/Schouten & Nelissen:

- de naam interventiecoach is niet duidelijk en moet veranderd worden, rol is niet coach maar meer adviseur, verbinder, ambassadeur, netwerker (bijvoorbeeld: Veiligheidscoördinator, Intermediair Agressie en Geweld);
- het doel is te divers en moet worden teruggebracht tot de oorspronkelijke opzet (bewustwording op school, op agenda zetten van thema, plannen van acties aansluitend bij initiatieven op school);
- duidelijker ventileren van doel en opzet van de training en verwachtingen en taken van de interventiecoach via een informatiebrochure voor de scholen;
- duidelijkheid over competenties en uiteindelijke taken aan deelnemers overdragen in de intakeprocedure;
- voorbereidingsniveau van deelnemers sturen door voorafgaand aan training een huiswerkopdracht mee te geven;
- training laten volgen door twee personen per school (directie en uitvoerend) om rol interventiecoach beter in te bedden op scholen;
- organiseren van vervolgacties om resultaten beter te laten bekijken;
- tussen trainingsdagen minimaal 1 week tijd inplannen.

Op basis van die evaluatie is een aantal aspecten veranderd. Het belangrijkste is dat het hele idee van 'coach' en 'coaching' geschrapt is uit de trainingen. Belangrijk hierbij is dat de naam 'Interventiecoach' is gewijzigd in 'Intermediair'. De reden daarvan is dat de deelnemers niet zozeer worden opgeleid tot coaches, maar veeleer tot een adviseur of netwerker. Het gevolg hiervan is ook dat de doelstelling wat bijgesteld is. Verder is besloten het doel van de training, de verwachtingen van de training en de uiteindelijke taken na de training duidelijker te communiceren naar deelnemers. Om de slagingskans van implementatie te bevorderen is bovendien aanbevolen om de training door duo's te laten volgen. Dit imponeert als een creatieve, doch eenvoudige oplossing voor het complexe probleem van implementatie.

De gehele evaluatie lijkt uitgebreid, creatief en zorgvuldig aangepakt. Interessant is vooral dat hierbij niet uitsluitend een evaluatie van deelnemerservaringen heeft plaats gevonden,

maar dat tevens een reflectie door trainers en adviseurs heeft plaatsgevonden. Zij hebben duidelijk iets extra's toegevoegd aan de ervaringen van deelnemers. Wel dient opgemerkt dat de evaluatie binnen de kaders van de BBC plaats heeft gevonden. Het format van een 3-daagse training met de gegeven randvoorwaarden is niet ter discussie gesteld in de evaluatie. Opvallend is verder dat veel aanbevelingen zijn gedaan voor verandering in de opzet van de training, maar dat voor het handboek voor de deelnemers niet of nauwelijks veranderingen zijn voorgesteld. Ook is geen aandacht besteed aan het feit dat het zou moeten gaan om een gratis training.

Op basis van de evaluatie van de pilot is in het vierde kwartaal van 2005 het definitieve trainingsprogramma vastgesteld. De naam is hierbij conform de aanbevelingen veranderd in 'Intermediair Agressie en Geweld'. In het eerste kwartaal van 2006 zijn de 5 uitvoerende bureaus voor de training gekozen (ArboUnie, Bureau Sociale Competentie, Instituut voor Psychotrauma (IVP), Leo Agressie Management en Stavoor). De bureaus bieden trainingen aan die grotendeels hetzelfde zijn, maar bewust enigszins verschillen.

Op dat moment werd ook bepaald dat de trainingen zouden plaatsvinden met ingang van het schooljaar 2006-2007. Hiermee was er voldoende ruimte voor voorbereiding van de bureaus en voor informatievoorziening naar scholen en potentiële deelnemers. De trainingsbureaus zijn in de mogelijkheid gesteld om gezamenlijk de ervaringen met de pilot door te spreken. Het IVP heeft van de BBC de mogelijkheid gekregen een consultatiefunctie te vervullen voor de deelnemers aan de trainingen, dat later (vanaf september 2006) in de markt is gezet als het Steunpunt Agressie.

Op 19 mei 2006 is de folder over de training Intermediair Agressie en Geweld verzonden aan alle besturen en scholen in het primair en het voortgezet onderwijs. In totaal zijn ruim 10.000 brochures verspreid. Ook werd via de website van het Vervangingsfonds aandacht geschonken aan de start van de inschrijving voor de gratis cursus. In het tweede kwartaal van 2006 zijn meer dan 200 deelnemers aangemeld, in het derde kwartaal van 2006 kwam het totaal op 354 aanmeldingen (233 in PO en 121 in VO). De trainingen zijn gestart in september 2006.

Op 1 april 2007 is de inschrijvingstermijn voor de trainingen gestopt. Op dat moment hadden zich 689 personen aangemeld (507 (74%) PO en 182 (26%) VO).

6.3. Evaluatie door deelnemers trainingen

Alle deelnemers aan de training hebben na afloop een evaluatieformulier ontvangen van een van de trainingsbureaus. Voor onze evaluatie zijn deze echter van beperkte waarde, omdat elk bureau een eigen versie gebruikt, die onderling nauwelijks tot niet te vergelijken zijn. De analyse van deze formulieren is dan ook vooral kwalitatief van aard.

Voor de evaluatie is een selectie gemaakt van 2 trainingen (groepen) per bureau (10 groepen in totaal). Hierbij is gekozen voor trainingen in de maanden september, oktober,

november en december 2006. Hoewel het om de eerste trainingen gaat (waarbij mogelijk aanloopproblemen kunnen optreden) is hier bewust voor gekozen. Uit deze groep worden immers ook de respondenten voor de kwalitatieve interviews geselecteerd en het idee is dat deze deelnemers meer mogelijkheden hebben gehad om het geleerde in de praktijk toe te passen.

De selectie bestaat uit 3 VO-groepen en 7 PO-groepen, met in totaal 111 deelnemers. Onder de deelnemers van deze groepen zijn 34 duo's aangetroffen en 3 trio's aangetroffen, de trio's allemaal afkomstig uit het VO. Daarbij valt op dat veel deelnemers afkomstig zijn van verschillende locaties van één school. In totaal hebben 77 deelnemers uit deze groep de training in duo- of trioformaat gevolgd (bijna 70%).

In de eerste plaats valt op dat de training goed tot zeer goed beoordeeld wordt door de deelnemers. Als rapportcijfer worden voornamelijk '8' en '9' gegeven, als totaal beoordeling vooral 'goed' en 'zeer goed'. In het gehele geanalyseerde deelnemersbestand is slechts éénmaal 'redelijk' en éénmaal '6' als rapportcijfer aangetroffen. Opmerkingen als 'waardevolle cursus', 'inspirerende cursus', 'zeer geslaagde cursus' en 'geweldige cursus die iedereen zou moeten volgen die in het onderwijs werkt' onderschrijven dit algemene positieve beeld bij de cursisten.

De trainer/trainers wordt/worden eveneens goed beoordeeld. Hierbij is een enkele keer een beoordeling 'redelijk' aangetroffen, maar overwegend zijn ook hier de beoordelingen positief tot zeer positief ('prettige trainer', 'trainer goed en betrokken', 'trainers beschikken over vermogens om theoretische kennis perfect praktisch om te zetten naar onze situatie', 'zeer duidelijk, ontspannen, kundig', 'zeer zorgvuldig omgaand met mensen en emoties'). Ook de accommodatie werd overwegend positief tot zeer positief beoordeeld. Al werden de lofuitingen ('gezellige en luxe accommodatie in prachtige omgeving', 'accommodatie prima!') hierover ook aangevuld met diverse punten van kritiek ('met wat minder luxe was ik ook tevreden geweest, is waarschijnlijk ook minder duur', 'locatie per openbaar vervoer zeer slecht bereikbaar', 'locatie ligt in erg filegevoelig gebied').

Het belangrijkste onderdeel van de training was voor veel deelnemers het oefenen en werken met de acteurs. Opvallend is dat een deel van de deelnemers meer de gevoelens, de ervaringen en de bewustwording benoemt, terwijl anderen juist het praktisch toepassen van geleerde theorie en het oefenen met technieken benoemen. Een aantal deelnemers had graag nog meer oefening met de acteur gezien. Een ander belangrijk onderdeel werd het uitwisselen van ervaringen met andere scholen genoemd. Deelnemers geven aan dat dit op een prettige manier ideeën aandraagt voor de eigen situatie op school.

Als belangrijke opbrengsten en resultaten van de training worden met name elementen van bewustwording en zelfreflectie genoemd ('grenzen stellen', 'ervaren wat agressie met je doet', 'een spiegel voorhouden'). Daarnaast wordt in het algemeen aangegeven dat men veel geleerd heeft, veel kennis opgedaan heeft en dat alles weer opgefrist is. Wat betreft het toepassen in de praktijk wordt er een scala van onderwerpen genoemd. Sommige cursisten menen dat zij nu zelf bewuster zijn, anderen menen dat zij nu zelf beter kunnen

optreden in situaties met agressie, de volgende denkt dat het veiligheidsplan nu weer op de kaart gezet kan worden en weer een volgende denkt dat het geleerde op een coachende manier verspreid kan worden op school.

Opvallend is dat er veel kanttekeningen geplaatst zijn over de mogelijkheden om hetgeen ervaren en geleerd is in de praktijk te brengen. Men heeft de intentie en de hoop om zaken op school aan te pakken, maar velen weten niet hoe hiermee te beginnen. In de training miste men ook concrete handvatten voor de implementatie. Waarschijnlijk heeft dit niet alleen met de training te maken, maar acht men het überhaupt lastig om zaken in gang te zetten op school. Veel deelnemers verwachten veel van een terugkomdag, zodat ervaringen kunnen worden uitgewisseld en men kan leren van de gevolgde implementatie van andere scholen. Hierbij zou men ook graag tips zien voor een verdere praktische toepassing.

Het niet weten hoe concreet aan de slag te gaan met het geleerde is de belangrijkste kanttekening die geplaatst is bij de trainingen. Daarbij is geen onderscheid waargenomen tussen primair onderwijs en voortgezet onderwijs.

Door deelnemers voortgezet onderwijs is opgemerkt dat de functie, het kennisniveau en de reeds bestaande faciliteiten op scholen van deelnemers sterk uiteen liepen. Het verschil in activiteiten van scholen en kennis van deelnemers bemoeilijkte het uitwisselen van ervaringen onderling. Dit punt is door deelnemers uit het primair onderwijs niet genoemd. Daarnaast is door een enkele deelnemer uit het VO aangegeven dat ook agressie (pesten) tussen collega's onderling voorkomt, en dat dit thema wordt gemist in de gevolgde training. Ook wordt gesuggereerd om digitaal pesten te betrekken in de training.

Overige opmerkingen die meer dan één keer zijn genoemd, zijn dat de trainingdagen soms te snel op elkaar gepland zijn. Deelnemers hadden het ook prettig gevonden als de training een wat langere periode in beslag nam waardoor men al zaken in gang had kunnen zetten op school, wat tussentijds teruggekoppeld zou kunnen worden aan trainers en mededeelnemers. Een enkele keer is genoemd dat een certificaat gemist wordt.

6.4. Tussentijdse ervaringen van de trainingsbureaus

In het eerste kwartaal van 2007 heeft een evaluatiebijeenkomst van de trainingen door de trainingsbureaus plaatsgevonden. Bij het uitwisselen van ervaringen bleek wederom dat de trainingsbureaus ieder hun eigen invulling geven aan het trainingsprogramma. Daarnaast blijken de trainingen altijd eigen accenten te kennen omdat de achtergronden van de deelnemers verschillen. Men past de training deels aan op het deelnemersveld. Aangegeven wordt dat deelnemers met zeer verschillende achtergronden en zeer verschillende verwachtingen aan de trainingen deelnemen, sommigen zijn 'gestuurd' door directies, anderen komen met grote innerlijke motivatie naar de trainingen.

Geconstateerd wordt dat vanuit het primair onderwijs veel directies komen die reeds bewust zijn van de problematiek en gemotiveerd zijn om ermee aan de slag te gaan. Men oppert dat dit wellicht niet de belangrijkste doelgroep is. In het voortgezet onderwijs is het lastiger om deelnemers te enthousiasmeren voor een schoolbrede aanpak. In het voortgezet onderwijs is het vanwege de grootte van de scholen lastig een beleid voor de gehele school op te zetten. In het primair onderwijs lijkt dit gemakkelijker, daar is sprake van een schoolteam. In het voortgezet onderwijs is de organisatiestructuur heel anders en voelt men zich minder één team. Door een aantal respondenten wordt opgemerkt dat in het voortgezet onderwijs ook veel problemen tussen leerkrachten onderling spelen, ook onderling komt agressie en pesten voor.

Deelnemers blijken na de trainingen niet altijd volwaardig intermediair te zijn geworden in de ogen van de trainingsbureaus. Blijkbaar is hier meer voor nodig. Om die reden worden vervolgvacatures wenselijk geacht. Dit soort signalen zijn reeds eerder vernomen en op grond daarvan is het Vervangingsfonds gaan nadenken over vervolgvacatures. Hierbij is gedacht over een symposium (plenair en workshops), vervolgvacatures en een internetforum. Inmiddels is een terugkomdag in de vorm van een symposium gepland (september 2007). Dit zijn uiteraard activiteiten die niet meer binnen het Arboplusconvenant vallen.

6.5. Niet-convenantactiviteiten

Net zoals bij de activiteiten van de regioadviseurs en de re-integratiedeskundigen, worden op het terrein van Agressie en Geweld zowel convenantactiviteiten als niet-convenantactiviteiten uitgevoerd door het Vervangingsfonds. Zo biedt het Vervangingsfonds ook een Handboek Agressie en Geweld aan, waarmee scholen een beleid rond agressie en geweld kunnen opzetten. In het kader hiervan is een voorbeeld beleidsplan beschikbaar. Ook kunnen scholen gebruik maken van een internetapplicatie waarmee de situatie rond agressie en geweld geïnventariseerd kan worden. Via de website van het Vervangingsfonds worden scholen verwezen naar andere organisaties die actief zijn bij het terugdringen van agressie en geweld op scholen. Via het in september 2006 actief geworden Steunpunt Agressie hebben scholen een laagdrempelig expertise centrum voor al hun vragen over agressie en geweld op scholen. Dit Steunpunt wordt bemand door medewerkers van het IVP. Inmiddels is duidelijk dat hier weinig gebruik van wordt gemaakt. Dit steunpunt is inmiddels stop gezet.

In 2007 zijn twee Dvd's over agressie en geweld uitgebracht, getiteld 'Agressie aanpakken'. De ene Dvd is bedoeld voor het primair onderwijs, waarbij de focus ligt op de omgang met agressieve en intimiderende ouders. De andere Dvd is bestemd voor het voortgezet onderwijs, hier ligt de focus op de omgang met lastige leerlingen. Het Vervangingsfonds heeft medewerking verleend aan de totstandkoming van de Dvd's. Alle deelnemers aan de trainingen Agressie en geweld hebben gratis een van deze Dvd's gekregen. Deze activiteiten staan los van de convenantactiviteiten.

Het Vervangingsfonds heeft besloten een terugkomdag te organiseren voor deelnemers aan de trainingen Intermediair Agressie en Geweld. Dit is in september 2007 gepland en wordt bekostigd uit de reguliere middelen van het Vervangingsfonds.

6.6. Behalen doelstellingen

Op 1 april 2007 is de inschrijvingstermijn voor de trainingen gestopt. Op dat moment hadden zich 689 personen aangemeld. Ondanks het verlengen van de inschrijfduur is de doelstelling daarmee (net) niet gehaald. Bij aanvang van de Evaluatie Arboplusconvenant PO/VO waren de trainingen dan ook nog volop gaande.

Het merendeel van de deelnemers was afkomstig uit het primair onderwijs (507 (74%) PO en 182 (26%) VO). De meeste trainingen zijn voor 1 april 2007 uitgevoerd, ongeveer 14 groepen zullen na 1 april starten. In de laatste fase hebben de trainingsbureaus toestemming gekregen om zelf deelnemers te werven. De indruk bestaat dat vooral aan het einde van de inschrijvingstermijn flink geworven is door de trainingsbureaus zelf. Door het Vervangingsfonds is erop toegezien dat de door de trainingsbureaus geworven aanmeldingen gelijkmatig verdeeld zijn over alle trainingsbureaus.

6.6.1. Ervaringen met implementatie

In aanvulling op de eerste stap in de evaluatie is enige tijd na afronding van de trainingen een aantal deelnemers nader bevraagd over hun ervaringen. Uit het bestand van de 10 trainingsgroepen is een aantal deelnemers geselecteerd. Het was de bedoeling dit selectief te doen op basis van gegeven positieve en negatieve beoordelingen. Dit is echter niet gelukt omdat de evaluatieformulieren in de meeste gevallen geanonimiseerd zijn ingevuld of aangeleverd. Om die reden heeft een willekeurige selectie plaatsgevonden. Hierbij is zowel PO als VO betrokken en zijn deelnemers van alle deelnemende trainingsbureaus betrokken.

Er is een selectie van 22 personen gemaakt die door het Vervangingsfonds benaderd zijn om mee te werken aan het evaluatieonderzoek. Uiteindelijk zijn 10 personen telefonisch geconsulteerd over de periode na het volgen van de trainingen. Het betreft 6 personen uit PO en 4 personen uit VO.

Uit de interviews met deelnemers blijkt dat men onveranderd positief oordeelt over de trainingen, dit ook enige tijd na het volgen van de training. Alle 6 deelnemers uit het PO en de 4 deelnemers uit het VO geven een positief eindoordeel ('heel positief', 'inspirerend', 'onder de indruk', 'helemaal geweldig', 'veel opgestoken' en 'vaak val je in slaap bij dit soort dingen, maar dat was nu zeker niet het geval').

Het werken met de acteurs en het zelf ervaren van bedreigende situaties wordt als belangrijkste pluspunt van de trainingen genoemd. Eén persoon geeft aan dat het werken met de acteurs dermate confronterend was, dat ze overwogen heeft om te stoppen met de

training. Uiteindelijk is deze deelnemer wel doorgedaan en wordt de gehele training door haar positief beoordeeld. In het VO wordt ook het uitwisselen van ervaringen met andere scholen een belangrijk punt gevonden.

Opvallend is dat deelnemers het ervaren van agressie en geweld willen doorgeven aan hun collega's. Lastig is dat juist dit element moeilijk over te brengen is op collega's. De opmerking 'eigenlijk zou iedereen die in het onderwijs werkt zo'n training moeten volgen' is meerdere keren gemaakt. Deelnemers hebben in de praktijk verschillende manieren gevonden om hun collega's ook deze ervaring te geven. Op een PO-school zijn de deelnemers zelf begonnen om oefeningen uit de training met hun collega's uit te voeren. Bij een andere PO-school heeft de deelnemer enkele collega's gemotiveerd om ook de training 'Intermediair Agressie en Geweld' van het Vervangingsfonds te gaan volgen. Deze cursus werd echter uitgevoerd op 6 woensdagmiddagen in plaats van in 3 dagen en werd daarom minder positief ervaren. Op een VO-school zijn in-company trainingen georganiseerd voor bijna alle docenten en op een andere VO-school is een begin gemaakt met workshops agressie en geweld voor ondersteunend personeel en voor mentoren in het 3^e leerjaar (VMBO-school). Hierbij wordt aangegeven dat het voor alle docenten van groot belang is zo'n training te volgen, omdat men na de training op z'n minst het gevoel heeft te weten hoe te reageren en hoe te handelen. Hierbij wordt genoemd dat docenten die dit gevoel hebben en dit ook uitstralen, alleen daardoor al minder agressief gedrag tegenkomen.

Ook op PO-scholen geeft men aan dat het ideaal zou zijn als er op school, met het gehele team, dit soort trainingen zouden kunnen plaatsvinden. In PO is aangegeven dat de middelen hiervoor echter ontbreken. Gesuggereerd is of het Vervangingsfonds korte trainingen of workshops op scholen zelf zou kunnen organiseren. Binnen het PO hebben 3 van de 6 deelnemers aangegeven dat zij dit zien als mogelijk verbeterpunt.

Het zelf ervaren van agressie en geweld wordt als grootste pluspunt van de trainingen genoemd. Hier tegenover staat dat de andere onderdelen soms wat minder positief ervaren worden. Een enkele deelnemer vindt de tweeledige opzet van de training (het ervaren van agressie en opzet van een beleidsplan) ronduit vreemd gekozen ('gekunsteld'), anderen vinden het beleidsmatige gedeelte meestal minder interessant en minder relevant. Men merkt op dat dit beleidsmatige aspect ook op een andere manier dan binnen een training plaats kan vinden, dit kan bijvoorbeeld ook zelfstandig via internet opgezocht worden. Toch meent een enkeling dat juist dit beleidsmatige aspect het belangrijkste onderdeel van de training was. Zo blijkt maar weer dat smaken verschillen.

Als gekeken wordt wat deelnemers zijn gaan doen na de training, blijkt dat de meerderheid daadwerkelijk aan de slag gegaan is met het thema, zij het meestal nog voorzichtig.

In het VO zijn twee deelnemers zeer voortvarend aan de slag gegaan, beiden hadden al eerder een veiligheidsplan gemaakt en beiden zijn nog dit schooljaar gestart met het

organiseren van in-company trainingen. Op de ene school wordt dit jaar nog een afsluitende veiligheidsdag georganiseerd, op de andere school komt het gehele volgende jaar in het teken van het thema veiligheid te staan. Op een van deze scholen heeft de deelnemer het initiatief genomen om samen met collega-deelnemers een eigen terugkomdag bij hem op school te organiseren. Op de twee andere VO-scholen gaat de implementatie wat langzamer van start. Op deze scholen heeft men het thema aangekaart in teamoverleg of overleg met directie. Men wil een veiligheidsplan gaan opstellen, waarbij één school het volgende schooljaar gebruik wil maken van Arboleider-vragenlijst. In het PO lijkt men iets minder voortvarend aan de slag te zijn gegaan, al geeft maar één deelnemer aan dat er nog niet veel in gang gezet is. Alle andere deelnemers zijn wel begonnen, drie van hen hebben het thema op de kaart gezet en hebben een tijdsplan voor volgend jaar uitgestippeld. Op één school wil men gaan oefenen in het team en op de andere scholen wil men het veiligheidsplan gaan invullen. Twee deelnemers zijn al gestart met implementatie. Op één school is, in overleg met het team, een veiligheidsprotocol samengesteld. Op de andere school heeft de deelnemer collega's gestimuleerd om ook de training te volgen en wordt op school met het project Veilige School gewerkt.

Twee VO-scholen zijn zeer voortvarend aan de slag gegaan, maar waarschijnlijk is dit niet uitsluitend op het conto van de trainingen te schrijven. Deze deelnemers waren reeds erg actief op dit terrein. Voor anderen heeft het volgen van de training vooral geleid tot meer besef (men noemt het een 'eye-opener') en tot het zetten van een eerste stap. Veel scholen in PO geven ook aan dat zij de training gevolgd hebben ter oriëntering op de materie.

Uit de interviews is verder gebleken dat men de keuze om binnen het Arboplusconvenant aandacht te schenken aan agressie en geweld in hoge mate onderschrijft. Alle deelnemers onderschrijven de keus om extra aandacht te geven aan dit thema ('goede keus, is hot item', 'goede keus, kijk maar in de krant, mensen gaan steeds respectlozer met elkaar om', 'omgaan met brutaliteit/mondigheid/weerstand levert veel werkdruk op'). Vooral op VO-scholen valt op dat men van mening is dat brutaal en agressief gedrag van leerlingen hét item op scholen is. Hierbij geeft men aan dat tevens de link gelegd moet worden tussen agressief gedrag en pestgedrag. Het gaat hierbij dan voornamelijk om pesten tussen leerlingen onderling, waarbij men erop wijst dat pesten via internet (MSN) aan de orde van de dag is. Het lijkt erop dat de keuze voor dit thema door de BBC, vanwege de grote relevantie voor de dagelijkse praktijk, in het VO zo mogelijk nog meer gewaardeerd wordt dan in het PO. In het PO blijken de ervaringen met agressie en geweld heel wisselend. Enkele scholen hebben ervaring met agressieve ouders waarbij het in een enkel geval gaat om zeer bedreigende situaties. Op de meeste PO-scholen blijft hun ervaring beperkt tot een enkel incident met een scheldende ouder die verhaal komt halen. De meeste PO-scholen geven aan de training vanuit preventief oogpunt te volgen.

Het merendeel van de deelnemers heeft het gevoel dat zij door de training een bijdrage kunnen leveren aan het beter omgaan met agressie en dat hiermee werkstress kan worden teruggedrongen. In het VO hebben de meeste deelnemers dit gevoel zeer zeker, één deelnemer denkt wel een bijdrage te kunnen leveren, maar is wat voorzichtiger. In het PO

denkt de meerderheid ook een bijdrage te kunnen leveren, hier zijn meer deelnemers wat voorzichtiger ('het is moeilijk om te zeggen, ik heb wel het gevoel dat ik nu een bijdrage kan leveren', 'ja, ik kan er zeker aan bijdragen, het zou misschien meer kunnen zijn, maar een eerste aanzet is gemaakt, veiligheid staat op de agenda').

6.7. Tot slot

Een van de doelen van de trainingen Agressie en Geweld was dat er een indirect effect zou zijn op het ziekteverzuim bij de scholen die hebben deelgenomen. Door de late start van dit onderdeel is het niet mogelijk om deze doelstelling mee te nemen in het evaluatieonderzoek. Een deel van de cursisten is immers nog bezig met de training, of heeft deze net afgerond.

Omdat niet alle trainingen binnen de officiële convenantperiode uitgevoerd zijn, is ook stil gestaan bij de planning in dit traject. Terugkijkend lijkt het niet meer dan logisch dat de trainingen pas van start zijn gegaan bij aanvang van schooljaar 2006-2007. Het begin van een nieuw schooljaar is een natuurlijk startmoment voor een nieuwe project. Een start een jaar eerder, bij aanvang van schooljaar 2005-2006 lijkt niet realistisch. De aankondiging van de trainingen heeft plaatsgevonden in mei 2006, ook dit lijkt een logische keuze omdat op dat moment veel teams nadenken over de invulling van het volgende schooljaar.

De ontwikkeling van de training en de selectie van de trainingsbureaus had niet binnen een veel kortere doorlooptijd plaats kunnen vinden. Nu is deze procedure zorgvuldig doorlopen, met een pilot voor het PO en een pilot voor het VO. De pilots hebben geleid tot interessante aanknopingspunten vanuit het oogpunt van zowel deelnemers als trainers. Op basis hiervan zijn aanpassingsvoorstellen gedaan. De BBC heeft de voorstellen in grote lijn overgenomen, waarbij centraal staat dat de naam veranderd is in Intermediair en dat alle coachende aspecten uit de trainingen geschrapt zijn. Verder heeft men de implementatietask van de Intermediair willen verlichten door deelname van duo's te bevorderen cq. aan te bevelen.

Opvallend in dit traject is dat deelnemers zich minder snel en in minder grote getale hebben aangemeld dan verwacht werd. Bij de BBC en het Vervangingsfonds heerste de opvatting dat dit onderdeel het meest ambitieuze en meest vernieuwende onderdeel van het Arboplusconvenant was en hierdoor was ook latent de opvatting aanwezig dat het storm zou lopen bij de aanmeldingen. Het is inderdaad vreemd dat de toestroom van deelnemers enigszins tegenviel, zeker nu in de evaluatie blijkt dat men de keuze voor het thema agressie en geweld aansprekend vindt en dat de training zelf zo positief beoordeeld wordt.

Wat betreft de doelstellingen kan geconstateerd worden dat 689 deelnemers zich hebben ingeschreven voor de training. Dit kan gezien worden als 'bijna wel' gehaald of 'net niet' gehaald. Opvallend hierbij is dat aan het eind van de inschrijfperiode nog deelnemers

geworven zijn door de trainingsbureaus zelf. De trainingen worden door deelnemers zeer positief beoordeeld, zowel uit het PO als uit het VO. Vooral het werken met de acteurs en zelf oefenen met situaties rond agressief gedrag worden als pluspunt genoemd. Graag zou men deze ervaring overbrengen op collega's, men is van mening dat eigenlijk iedereen die in het onderwijs werkt een keer zo'n training zou moeten volgen. Op VO-scholen worden in-company trainingen georganiseerd. In het PO wordt aangegeven dat hiervoor geen middelen zijn, hier oppert men dat workshops op scholen een goed idee zouden zijn als vervolg op deze eerste reeks trainingen.

Ook na verloop van tijd blijft men positief. Er worden diverse kanttekeningen geplaatst bij de trainingen, maar het eindoordeel blijft positief. Direct na de trainingen plaatste men kanttekeningen bij de implementatie, men miste soms handvatten om aan de slag te gaan. Na verloop van tijd blijkt bijna iedereen een start te hebben gemaakt met implementatie. Sommigen zijn zeer voortvarend aan de slag gegaan, anderen geven aan dat zij het thema agressie en geweld of het thema veiligheid op de kaart hebben gezet en een begin hebben gemaakt met de implementatie. Bijna iedereen is van mening dat zij nu een bijdrage kunnen leveren aan de aanpak van agressie op scholen, zij het dat dit met enige voorzichtigheid gebracht wordt. Het feit dan binnen het Arboplusconvenant is gekozen voor het thema agressie en geweld wordt een goede keuze gevonden door alle geïnterviewde deelnemers. Agressie en geweld, en veiligheid staat hierdoor op de kaart op de scholen van de deelnemers.

7. BEANTWOORDING ONDERZOEKSVRAGEN

7.1. Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten geïntegreerd aan de hand van de zeven 'bouwstenen' van het ministerie van SZW:

- Doelbereik
- Realisatie en bereik maatregelen
- Doelmatigheid
- Doeltreffendheid
- Verspreiding good practices
- Duurzaamheid resultaten
- Kosten/baten

Het hoofdstuk wordt besloten met een discussie waarin stil wordt gestaan bij de inhoud en de ambitie van het Arboplusconvenant.

7.2. Doelbereik van het Arboplusconvenant

Onder deze noemer zijn drie onderzoeksvragen geformuleerd:

- Is het ziekteverzuimpercentage eind 2006 met 10% gedaald ten opzichte van het percentage in 2003?
- Is het percentage langdurig zieken eind 2006 met 20% gedaald ten opzichte van het percentage in 2003?
- Is het ziekteverzuimpercentage bij instellingen die werken met een veiligheidsplan dat wordt ondersteund door de interventiecoach agressie en geweld eind 2006 met 1 procentpunt gedaald ten opzichte van het percentage in 2003?

Al in een vroeg stadium van het onderzoek is duidelijk geworden dat de laatste vraag binnen deze evaluatie niet beantwoord kan worden. Tijdens de uitvoering van het onderzoek waren de trainingen agressie en geweld nog in volle gang, zodat het te vroeg is om het effect daarvan op het ziekteverzuim in kaart te kunnen brengen. Bij de beantwoording van de overige vragen kan gebruik worden gemaakt van cijfers die jaarlijks worden opgesteld.

Het ministerie van OCW en de Stichting Vervangingsfonds/Bedrijfsgezondheidszorg laten jaarlijks een uitgebreid onderzoek verrichten naar kerncijfers over ziekteverzuim binnen het PO en VO. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de verzuimregistratie van de CASO (Centrale Administratie Salarissen Onderwijs). De laatste rapportage heeft betrekking op

het kalenderjaar 2005¹⁸. Hoewel nog ongepubliceerd, zijn door Regioplan ook definitieve cijfers over 2006 aangeleverd aan het Vervangingsfonds wat betreft het BO en SO. De cijfers voor het VO zijn door Regioplan aan de VO-Raad ter beschikking gesteld¹⁹. In de onderstaande tabellen zijn verzuimcijfers van 2003 tot en met 2006 weergegeven.

Tabel 7.1. Ziekteverzuimpercentage bij onderwijzend personeel (OP)

	2003	2004	2005	2006
BO	6,76	6,48	5,89	5,83
SO	7,56	7,21	6,41	6,30
VO	6,11	5,57	5,38	5,03

Tabel 7.2. Ziekteverzuimpercentage bij onderwijsondersteunend personeel (OOP)

	2003	2004	2005	2006
BO	9,92	9,44	9,01	8,08
SO	8,63	8,36	7,62	7,30
VO	7,25	6,99	6,57	6,01

De bovenstaande cijfers laten zien dat het ziekteverzuim van 2003 tot en met 2006 in zowel het BO, het SO als het VO is gedaald. De dalingen zijn weergegeven in de volgende tabel.

Tabel 7.3. Daling in ziekteverzuim over 2003 tot en met 2006, absoluut en procentueel ten opzichte van de uitgangssituatie

	Absoluut	Procentueel
BO OP	0,93 %-punt	14 %
BO OOP	1,84 %-punt	19 %
SO OP	1,26 %-punt	17 %
SO OOP	1,33 %-punt	15 %
VO OP	1,08 %-punt	18 %
VO OOP	1,24 %-punt	17 %

Hieruit blijkt dat de doelstelling van het Arboplusconvenant (daling van het ziekteverzuim met 10%) over de gehele linie ruimschoots is gehaald, per categorie personeel varieert de daling van 14 tot 19%.

Verder is er een doelstelling geformuleerd over de daling van het aantal langdurig zieken in het PO en VO. Bij deze doelstelling is geen onderscheid gemaakt naar OP en OOP. Ook hierbij wordt gebruik gemaakt van de CASO-gegevens die verwerkt zijn door Regioplan²⁰.

¹⁸ Verzuim en vervanging in het onderwijs 2005, S.W. van der Ploeg, Regioplan Beleidsonderzoek, Amsterdam, september 2006.

¹⁹ Niet gepubliceerd, op verzoek van VO-Raad aangeleverd door Regioplan (op basis van uitsluitend CASO-gegevens)

²⁰ Niet gepubliceerd, op verzoek van Vervangingsfonds aangeleverd door Regioplan (CASO-gegevens plus andere salarisverwerkers).

Tabel 7.4. Percentage langdurig zieken (alle werknemers)

	2003	2006
PO (BO & SBO)	2,09	0,69
VO	1,96	1,10

Het percentage langdurig zieken is daarmee in het PO gedaald met 1,40 %-punt. In het VO is het percentage langdurig zieken gedaald met 0,86 %-punt. In de onderstaande tabel is dit nog eens weergegeven.

Tabel 7.5. Daling aantal langdurig zieken van 2003 tot en met 2006, absoluut en procentueel ten opzichte van de uitgangssituatie

	Absoluut	Procentueel
PO	1,40 %-punt	67 %
VO	0,86 %-punt	44 %

Hiermee is de doelstelling, daling van 20% wat betreft het aantal langdurig zieken, zeer ruim gehaald.

Bij alle bovenstaande gegevens over het doelbereik dient echter bedacht te worden dat geen sprake hoeft te zijn van een relatie tussen de beoogde dalingen en de uitvoering van het Arboplusconvenant. Waarschijnlijk heeft het Arboplusconvenant wel een positieve bijdrage geleverd. Hieronder wordt daar nog op teruggekomen bij de onderwerpen doelmatigheid en doeltreffendheid.

7.3. Realisatie activiteiten binnen het Arboplusconvenant

Hierbij zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- Wat is in de praktijk gerealiseerd van het voorgenomen aantal trajecten en trainingen, is de Welzijns-PAGO voor onderwijsondersteunend personeel gerealiseerd?
- Hoe worden de activiteiten van regioadviseurs en re-integratiedeskundigen, de aanpak van agressie en geweld met intermediairs en het Welzijns-PAGO OOP beoordeeld?
- Wat wordt van/ in welke mate worden deze maatregelen gebruikt op de werkvloer?
- Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren bij het gebruik?

In het Arboplusconvenant zijn de volgende targets vastgelegd:

- Begeleiding door een regioadviseur: er worden ten minste 400 scholen begeleid door de regioadviseur bij de implementatie van een systematisch verzuimbeleid.
- Ondersteuning door een re-integratiedeskundige: er worden ten minste 650 re-integratietrajecten begeleid, waarbij het uitgangspunt is om vastgelopen trajecten weer 'vlot te trekken'.

- Aanpak van agressie en geweld op de werkvloer: kern van de activiteiten bestaat uit het opleiden van 700 intermediairs Agressie en geweld.
- Ontwikkeling Welzijns-PAGO Onderwijsondersteunend Personeel.

Het aantal afgesproken trajecten is ruimschoots gehaald. Zowel de regioadviseurs als de re-integratiedeskundigen hadden deze aantallen al in het eerste kwartaal van 2006 gerealiseerd. Vervolgens is het aanbod voortgezet, waarbij het is gefinancierd uit reguliere middelen. Het aantal trainingen is net niet gehaald, ondanks een verlenging van de convenantperiode tot 1 april 2007. Op dat moment waren er 689 inschrijvingen voor de trainingen Intermediairs Agressie en Geweld. Het merendeel had op dat moment de training ook al afgerond. Een aantal intermediairs heeft de training pas na 1 april 2007 gevolgd (naar schatting 150 deelnemers).

De ontwikkeling van de Welzijns-PAGO is vrij traag verlopen. Gedurende het traject is besloten een geheel nieuwe Welzijns-PAGO (Welijns-Check geheten) te ontwikkelen voor al het onderwijspersoneel (dus niet uitsluitend voor het onderwijsondersteunend personeel). De Welzijns-Check is weliswaar ontwikkeld binnen de convenantperiode, maar zal pas later online beschikbaar zijn voor geïnteresseerden.

De waardering van de activiteiten in het veld is over het algemeen hoog. In de voorgaande hoofdstukken is uitgebreid ingegaan op de waardering van de activiteiten van de regioadviseurs en re-integratiedeskundigen. Gebleken is dat deze vorm van ondersteuning duidelijk in een behoefte voorziet. Met name kleine scholen (éénpitters) in het PO hebben behoefte aan praktische ondersteuning op het gebied van AVR (arbo, verzuim en re-integratie).

De trainingen Agressie en Geweld zijn goed aangeslagen bij de deelnemers. Na afloop van de training bleken veel deelnemers nog twijfels te hebben over de praktische invulling van hun taak als Intermediair. Een aantal deelnemers had het gevoel nog weinig concrete aanknopingspunten te hebben voor implementatie. Na verloop van tijd blijken echter bijna alle deelnemers aan de slag gegaan te zijn met de aanpak van agressie en geweld, zij het voorzichtig. Ook heeft een meerderheid van de geïnterviewde Intermediairs de indruk een bijdrage te kunnen leveren aan het terugdringen van agressie en geweld op scholen.

Over de waardering en het gebruik van de Welzijns-PAGO (Welijns-Check) kan op dit moment nog niet veel worden gezegd, omdat het instrument nog niet beschikbaar is voor geïnteresseerden. Op basis van gesprekken met betrokkenen bestaat de indruk dat er een degelijk en up-to-date instrument is ontwikkeld dat voldoet aan huidige wensen van arbodiensten. Vooral de mogelijkheden om zowel individuele als groepsrapportages te maken wordt positief gevonden. Ook komt het instrument toe aan de behoefte om vitaliteitsonderzoek in organisaties te doen, omdat er gekeken wordt naar zowel sterke als zwakke punten van mensen en organisatieonderdelen.

Met betrekking tot belemmerende en bevorderende factoren bij het gebruik van de activiteiten kan in de eerste plaats gewezen worden op de bekendheid (of het gebrek daaraan) van het aanbod. Hoewel het Vervangingsfonds veel moeite doet om zijn diensten en producten te promoten lukt dat niet altijd even goed. Dit hoeft niet altijd te maken te hebben met het aanbod of de aanbieder, ook de ontvangers spelen hierin een rol. Ondanks behoorlijke publiciteit, bleken bijvoorbeeld de trainingen niet snel volgeboekt. Het blijkt dat sommige scholen het aanbod van het Vervangingsfonds goed in de gaten houden en andere scholen minder.

Een bevorderende factor voor het gebruik van alle maatregelen is dat ze gratis worden aangeboden. Met name voor de scholen in het PO is dat een belangrijke meerwaarde. Een aantal schoolleiders heeft aangegeven dat daarmee de dienstverlening op het gebied van AVR gegarandeerd is. Als er een eigen budget zou zijn voor het inkopen van advies en begeleiding is het volgens sommigen nog maar de vraag of het ook daadwerkelijk daaraan besteed zou worden. Daarbij geven sommigen ook aan huiverig te zijn voor organisaties die vanuit een winst oogmerk werken.

7.4. Doelmatigheid van het Arboplusconvenant

De volgende vragen zijn gesteld met betrekking tot doelmatigheid:

- Hoe is het proces van implementatie verlopen, wat ging goed, waar traden problemen op?
- Wat zijn succes- en faalfactoren, welke aspecten hebben een duidelijke invloed op het al dan niet halen van doelstellingen?
- Wat is de rol van verschillende partijen geweest bij het realiseren van doelstellingen?

De implementatie van trajecten door regioadviseurs en re-integratiedeskundigen is zonder problemen verlopen, vooral omdat het al om bestaande diensten ging. Wel is de samenwerking tussen re-integratiedeskundige en regioadviseur nog niet volledig van de grond gekomen. Een aantal regioadviseurs heeft aangegeven dat deze vooral op papier bestaat en dat in de praktijk nog te weinig van elkaars deskundigheid gebruik wordt gemaakt. Overigens is door een re-integratiedeskundige aangegeven dat de samenwerking zeer goed is. Mogelijk verschilt dit per regio.

De begeleiding door een regioadviseur wordt vooral hoog gewaardeerd door de combinatie van deskundigheid, onafhankelijkheid en betrokkenheid. Zowel de scholen als de regioadviseurs zelf geven aan dat een traject het meest succesvol is als wordt aangesloten bij de vraag van de school. Door samen met de school te zoeken naar oplossingen wordt een betrokkenheid van de school gecreëerd, en daarmee is de kans groter dat ook resultaat op langere termijn wordt bereikt.

De diensten van re-integratiedeskundigen worden geprezen vanwege de kwaliteit van de begeleiding. Opvallend is wel dat werkgevers en werknemers in ongeveer een kwart van

de trajecten vinden dat de re-integratiedeskundige te laat van start is gegaan. Het Vervangingsfonds heeft er bewust voor gekozen de re-integratiedeskundigen in te zetten op vastgelopen trajecten, vanuit de overtuiging dat de werkgevers hierin in de eerste plaats een eigen verantwoordelijkheid hebben. Diverse respondenten hebben echter impliciet kritiek geleverd op deze insteek, door aan te geven dat eerder ingrijpen tot betere resultaten had geleid. Om de werknemer bij het proces en de uitkomsten te betrekken, is het belangrijk dat er geen twijfels zijn bij de onafhankelijkheid van de re-integratiedeskundige. Een aantal geïnterviewde werknemers had de indruk dat de uitkomst al vast lag na een eerste gesprek tussen werkgever en re-integratiedeskundige.

De implementatie van de trainingen is moeizamer verlopen, het ging hier om een geheel nieuwe activiteit die ontwikkeld en in de markt gezet moest worden. De ontwikkeling van de uiteindelijke trainingsopzet heeft zorgvuldig plaatsgevonden via een uitgebreide pilot en bijbehorende evaluatie. Dit voorbereidingstraject had niet veel sneller uitgevoerd kunnen worden, en een start van de trainingen in schooljaar 2006-2007 lijkt dan ook logisch gekozen.

Het aantal beoogde deelnemers is uiteindelijk net niet gehaald. Dit is enigszins verwonderlijk omdat agressie en geweld een zeer herkenbaar thema is voor scholen. In het PO is aangegeven dat scholen vooral oriënterend en preventief hebben deelgenomen. Mogelijk vonden andere scholen het nog te vroeg voor een training agressie en geweld. Tevens is gemeld dat de belasting van een driedaagse training nogal hoog is in het PO, zeker voor leraren met een deeltijdaanstelling. Om scholen te werven is éénmaal een grootschalige mailing gedaan, mogelijk had een tweede mailing aan het begin van het schooljaar 2006-2007 een extra impuls kunnen geven aan de aanmeldingen. Nu is de werving van extra deelnemers aan de trainingsbureaus overgelaten.

Ook de implementatie van de WelzijnsCheck is wat moeizamer verlopen. De indruk bestaat dat in dit traject wel wat tijdswinst behaald had kunnen worden in de voorbereidingsfase. De BBC heeft in de aanloop ongeveer een half jaar gediscussieerd over inhoudelijke aspecten van het instrument. In totaal heeft het een jaar geduurd totdat de opdracht voor het ontwikkelen van het instrument is gegeven. Vervolgens heeft ook het maken en uittesten van de internetapplicatie vrij veel tijd in beslag genomen.

Wellicht heeft de relatie Vervangingsfonds-BBC ook een rol gespeeld in de wijze waarop de maatregelen zijn geïmplementeerd. Het Vervangingsfonds heeft inhoudelijk en organisatorisch sterk de leiding genomen bij de uitvoering van het convenant. De werkgevers- en werknemersorganisaties bleken hiermee geen moeite te hebben, het Vervangingsfonds is immers hun eigen organisatie. Verder werd impliciet gekozen voor een harmoniemodel in de BBC. Het Vervangingsfonds heeft de leidende rol niet uitsluitend actief opgeëist, de andere partijen hebben het ook laten gebeuren, doordat zij de verantwoordelijkheid gemakkelijk delegerden naar het Vervangingsfonds. Achteraf kan afgevraagd worden of dat wenselijk was. Wellicht hadden de individuele partijen meer actief kunnen participeren, enerzijds door een eigen stempel op het convenant te drukken, en anderzijds door het convenant actiever uit te dragen naar de eigen achterban.

7.5. Doeltreffendheid

Onder deze noemer is één vraag geformuleerd:

- In welke mate hebben de geïmplementeerde maatregelen daadwerkelijk bijgedragen aan het halen van de doelstellingen?

Bij de doelstellingen kan onderscheid gemaakt worden in doelstellingen op het gebied reductie van ziekteverzuim in het algemeen (reductie van het ziekteverzuimpercentage met 10%, reductie van het percentage langdurig zieken met 20%) en de doelstellingen die zijn verbonden aan de maatregelen in het convenant:

- Daling van het ziekteverzuimpercentage bij instellingen die werken met een veiligheidsplan dat wordt ondersteund door de intermediairs agressie en geweld eind 2006 met 1 procentpunt ten opzichte van het percentage in 2003.
- Bij ten minste 60% van de scholen die worden begeleid door een regioadviseur, worden na afloop van het traject in het kader van verzuimbeleid verzuimgesprekken gevoerd en is ziekteverzuim onderdeel van de functioneringsgesprekken.
- Het doel is om in ten minste 50% van de trajecten die worden begeleid door een re-integratiedeskundige werkhervatting te realiseren.

De invloed van de training op het ziekteverzuim kan niet worden vastgesteld. De doelstellingen die verbonden zijn aan de begeleiding van de regioadviseur zijn volgens de monitor behaald. Op basis van gesprekken met regioadviseurs en scholen bestaat echter de indruk dat dit voor zowel de regioadviseur als de scholen van secundair belang was. De regioadviseurs geven aan in het Arboplusconvenant juist extra ruimte te hebben gehad om te voldoen aan de vraag van de scholen. In de meeste gevallen is wel gewerkt aan het professionaliseren van het personeelsbeleid. Ook voor de doelstelling van 50% werkhervatting geldt dat deze volgens de monitor (ruimschoots) is gerealiseerd. Gesprekken met werkgevers en werknemers geven geen aanleiding om te twijfelen aan deze informatie, maar tonen wel aan dat het resultaat ondertussen (1 of 2 jaar later) gewijzigd kan zijn. Sommige werknemers die ten tijde van het Arboplusconvenant waren gere-integreerd zijn ondertussen weer ziek. Andersom komt ook voor, maar het is niet bekend wat uiteindelijk het saldo van deze tegengestelde ontwikkelingen is.

De vraag of het Arboplusconvenant in het algemeen heeft bijgedragen aan reductie van het ziekteverzuimpercentage is waarschijnlijk de moeilijkste vraag om te beantwoorden. Zoals eerder al werd aangetoond zijn de doelstellingen op zich gehaald. In andere sectoren is aangetoond dat het verzuim sneller daalt in sectoren met een arboconvenant dan in sectoren zonder convenant²¹. Ook in dit geval denken betrokkenen dat het Arboplusconvenant een bijdrage heeft geleverd in het terugdringen van het verzuim. Zij ervaren dat er de afgelopen jaren veel is bereikt en dat nog steeds resultaten worden

²¹ Nog te verschijnen onderzoeksrapport in opdracht van het ministerie van SZW: De meerwaarde van de arboconvenanten - ontwikkeling van het verzuimvolume 2000-2005 in branches met en zonder arboconvenant. Auteurs: P.G.M. Molenaar-Cox & T.J. Veerman.

geboekt. De inschatting is dat door de extra inspanningen in het Arboplusconvenant het verzuim sterker is gedaald en dat het effect langduriger is.

Deze extra impuls is echter moeilijk aan te tonen aan de hand van verzuimcijfers. In onderstaande tabel is het ziekteverzuim weergegeven voor alle scholen in de periode 2003 tot 2006, en voor een (willekeurige) selectie van 50 scholen die begeleid zijn door een regioadviseur. De selectie is dezelfde als die in hoofdstuk 3, en bestaat uit 30 BO-scholen, 10 SO-scholen en 10 VO-scholen.

Tabel 7.6. Ontwikkeling ziekteverzuim

Jaar	Selectie	alle scholen
2003	10,5%	7,0%
2004	9,2%	6,6%
2005	8,2%	6,1%

De cijfers hebben betrekking op alle medewerkers (zowel OP als OOP) en zijn gecorrigeerd (gewogen) naar de grootte van de scholen (het aantal medewerkers), om te voorkomen dat het ziekteverzuim op kleine scholen de resultaten vertekent.

Uit deze cijfers blijkt dat de scholen die begeleid zijn door regioadviseurs een verzuimpercentage hebben dat duidelijk hoger ligt dan het gemiddelde in de populatie. Het is de afgelopen jaren echter ook sterker gedaald dan gemiddeld, echter zonder dat daaruit direct een effect van het Arboplusconvenant blijkt. De daling van het verzuim in het jaar 2005 (het eerste convenantjaar) ten opzichte van 2004 is bij de selectie immers niet groter (zelfs iets kleiner) dan de daling in het jaar daarvoor, zoals onderstaande tabel laat zien:

Tabel 7.7. Procentuele afname ziekteverzuim

Jaar	selectie	alle scholen
2004 t.o.v. 2003	-12,4%	-5,7%
2005* t.o.v. 2004	-12,2%	-7,6%

* eerste volledige jaar van het Arboplusconvenant

Bij deze resultaten moet wel een aantal kanttekeningen worden gemaakt. In de eerste plaats is het de vraag of de interventie (de begeleiding door een regioadviseur) al binnen een jaar een positief effect heeft op het ziekteverzuim. In interviews met schoolleiders is aangegeven dat er positieve verwachtingen zijn met betrekking tot het effect op het ziekteverzuim, maar dat resultaten pas op langere termijn zichtbaar zullen zijn. De cijfers over het jaar 2006 zouden dan ook beter geschikt zijn voor het bepalen van een effect, maar deze waren op het moment van schrijven nog niet beschikbaar.

Daarnaast speelt de aard van de interventie ook nog een rol. Voor het convenant zouden scholen worden geselecteerd waarbij de problematiek op gebied van ziekteverzuim en agressie het meest speelt. De begeleiding zou vervolgens in het teken moeten staan van het aanreiken van adviezen en instrumenten om het verzuim tegen te gaan. In de praktijk blijkt verzuim echter niet altijd het selectie criterium, en is de interventie daar ook niet

altijd op gericht. Bij een aantal scholen die wij hebben geïnterviewd is de relatie tussen interventie en verzuim niet evident. Het ging dan bijvoorbeeld om een pilot om ongewenst gedrag terug te dringen, waarbij de regioadviseur werd betrokken bij de subsidiëring. Een ander voorbeeld is het zoeken van subsidiemogelijkheden voor externe begeleiding van ruziënde directeuren. Ook heeft een van de regioadviseurs gezegd dat de activiteiten niet altijd direct invloed hoeven te hebben op het verzuim. Vaak is die relatie wel te leggen, maar is daar wel een tussenstap voor nodig.

De regioadviseurs hebben zelf een aantal vraagtekens geplaatst bij de selectie van convenantscholen op basis van ziekteverzuim, omdat deze cijfers met name bij kleine scholen zorgen voor vertekening²². Een langdurig zieke op een bestand van 5 medewerkers levert bijvoorbeeld een verzuimcijfer van 20% op. Bovendien hebben zij aangegeven dat de cijfers die gebruikt worden bij de selectie vaak al achterhaald zijn, waardoor de regioadviseurs niet het meest actuele beeld hebben. Ten slotte zijn niet alle problemen met verzuim terug te vinden in de cijfers. Het komt volgens een re-integratiedeskundige regelmatig voor dat een werknemer formeel niet ziek is, maar toch niet op het normale niveau functioneert. Hij of zij staat nog wel voor de klas, maar wordt verder door de werkgever en collega's in de luwte gehouden (en neemt bijvoorbeeld niet deel aan teamvergaderingen, ouderavonden et cetera). Dit 'grijze verzuim' is niet gekwantificeerd.

7.6. Good-practices van het Arboplusconvenant

- Welke activiteiten zijn te beschouwen als successen?
- Zijn deze overdraagbaar naar andere sectoren?
- Op welke wijze kan dit het best gebeuren?

In het voorafgaande is reeds meerdere keren gesteld dat de diensten van de regioadviseurs en de diensten van re-integratiedeskundigen zeer goed worden beoordeeld. De combinatie van onafhankelijkheid, deskundigheid en betrokkenheid is de kern van het succes. Ook het feit dat deze dienstverlening gratis wordt aangeboden is een succesvol element.

Het is volgens betrokkenen een sterk punt dat de regioadviseurs en re-integratiedeskundigen problemen met enige afstand benaderen en kunnen objectiveren, omdat werk en privé (zeker in kleinere teams) nogal eens door elkaar lopen. Een ander positief kenmerk van zowel de regioadviseur als de re-integratiedeskundige, waarin ze zich bovendien onderscheiden van bijvoorbeeld arbodiensten en re-integratiebedrijven, is de combinatie van vakinhoudelijke deskundigheid en kennis van het onderwijsveld. Ze werken uitsluitend voor scholen, en hebben veelal een achtergrond in het onderwijs.

²² Om deze reden zijn de verzuimpercentages in deze paragraaf gewogen naar het aantal personeelsleden.

De trajecten worden in eerste instantie ingezet op het niveau van de directie. Dat is een sterk punt omdat veel van de problematiek op scholen terug is te brengen tot de leidinggevende. Personeelsmanagement en financieel management is bij de schoolleiding in het PO vaak onderbelicht. Dat geldt met name voor de oudere generatie schoolleiders die niet allemaal een specifieke opleiding tot schoolleider hebben. Overigens is het voor het draagvlak van belang dat maatregelen breed gedragen worden. Zo wordt bijvoorbeeld gewerkt met interne werkgroepen samengesteld uit diverse medewerkers die adviezen van de regioadviseur verder uitwerken en uitvoeren.

De samenwerking tussen regioadviseur en re-integratiedeskundige is volgens sommigen nog niet helemaal van de grond gekomen, maar in enkele gevallen zijn al positieve ervaringen opgedaan. Zo wordt bijvoorbeeld een training verzuimgesprekken gegeven door een regioadviseur en een re-integratiedeskundige samen. Voor de regioadviseurs is dit onderdeel van hun reguliere werkzaamheden, re-integratiedeskundigen kunnen voor dit soort initiatieven gebruik maken van de 'vrije ruimte' die ze hebben.

De regioadviseurs hebben aangegeven dat ze tijdens het Arboplusconvenant ruimte hadden om hun vaardigheden te verbreden. Als voorbeelden zijn genoemd het doen van onderzoek en het coachen van directies en oudere leerkrachten. Dankzij deze ervaringen denken de regioadviseurs dat ze zich beter kunnen presenteren richting scholen.

Deelnemers aan de trainingen agressie en geweld hebben regelmatig aangegeven dat eigenlijk iedereen in het onderwijs een keer zo'n training zou moeten volgen. Het oefenen met situaties rond agressie wordt daarbij het meest succesvolle element genoemd. Het lijkt derhalve zinvol om dit type trainingen op grote schaal aan te bieden in het onderwijs, en mogelijk zelfs al in de opleiding.

De overdraagbaarheid van deze good practices naar andere sectoren is beperkt. De inzet van adviseurs en re-integratiedeskundigen komt ook in andere sectoren voor, en de sterke punten die hiervoor zijn benoemd zijn erg specifiek voor het onderwijs. Het oefenen van agressieve situaties is waardevol gebleken en mogelijk een aspect dat breder ingezet kan worden in (semi-)overheidsinstellingen.

7.7. Duurzaamheid van de resultaten van het Arboplusconvenant

- Hoe is geborgd dat succesvolle maatregelen na afloop van het convenant blijven doorwerken?
- Wat zijn belemmerende en bevorderende factoren hierbij?
- Zijn extra maatregelen nodig om de resultaten te borgen, zo ja welke maatregelen kunnen worden genomen?

De activiteiten van regioadviseurs en re-integratiedeskundigen zijn in het convenant verder ontwikkeld (het werken in teamverband is bijvoorbeeld nieuw) en na het behalen van de afgesproken resultaten regulier voortgezet (gefinancierd door het Vervangingsfonds

uit eigen middelen). Het aanbod is daarmee ingebed in een bestaande structuur en onveranderd beschikbaar voor scholen. Door velen wordt de betrokkenheid van het Vervangingsfonds gezien als belangrijke bevorderende factor voor borging naar de toekomst.

Ondanks de afscheiding van het VO lijkt ook voor deze scholen het aanbod verzekerd. De VO-Raad heeft het succes van de regioadviseur waargenomen en besloten eigen regioadviseurs aan te trekken. Bovendien is hierbij gekozen voor een personele overgang van een aantal voorheen bij Uitvoeringsorganisatie Vervangingsfonds werkzame regioadviseurs. De succesvolle interventies van de regioadviseurs zullen daarmee in zowel PO als VO voortgang vinden. De VO-Raad heeft inmiddels veel succesvolle reguliere AVR-activiteiten van het Vervangingsfonds gecontinueerd.

In de evaluatie zijn verschillende mogelijke aanscherpingen van de werkwijzen genoemd. Bij de regioadviseur is aangegeven dat het voor borging van de activiteiten van belang is dat de school zelf het initiatief neemt tot een verzoek om begeleiding. Verder lijkt het van belang dat de begeleiding breed in de organisatie wordt gedragen en dat in andere gevallen dit draagvlak gerealiseerd moet worden, bijvoorbeeld door de medewerkers erbij te betrekken. In dit onderzoek is respondenten vooral gevraagd naar de rol van de MR, waarbij gebleken is dat die nog zeer beperkt is.

Ten aanzien van de re-integratiedeskundige is geadviseerd de begeleidingstrajecten in een zo vroeg mogelijk stadium te starten, relatief veel betrokkenen (werknemers en werkgevers) vonden dat hun traject te laat was opgestart. Ook zou meer gepromoot kunnen worden dat werknemers zelf de hulp van een re-integratiedeskundige kunnen inroepen. Ten tijde van het Arboplusconvenant is dat slechts een enkele keer gebeurd, terwijl diverse respondenten (werknemers en werkgevers) van mening zijn dat het belangrijk is dat ook een werknemer aan de bel kan trekken. Daarvoor moet de re-integratiedeskundige echter nog wel meer bekendheid krijgen onder werknemers.

Volgens een re-integratiedeskundige zelf moet het eerder inschakelen van hulp mogelijk zijn, zeker als het gaat om een enkel adviesgesprek. De 6 maanden eis kan in bepaalde gevallen worden losgelaten. Ook zou de re-integratiedeskundige meer preventief ingezet moeten kunnen worden, bijvoorbeeld in situaties van het eerder genoemde 'grijs verzuim'. Ook is aangegeven dat het belangrijk is dat er landelijk een uniform aanbod is vanuit het Vervangingsfonds. Het moet voor de scholen duidelijk zijn wat kan worden geleverd. Vervolgens is het de verantwoordelijkheid van de adviseurs en de deskundigen om het aanbod te realiseren.

Wat betreft de Intermediairs Agressie en Geweld is wel sprake van een nieuwe activiteit binnen het convenant. Het Vervangingsfonds beschikt echter over meer activiteiten op dit terrein en ook de geplande terugkomdag valt buiten het convenant. Hierbij is ook weer gestreefd naar inbedding van convenantactiviteiten binnen reguliere taken. Met de organisatie van de terugkomdag lijkt het Vervangingsfonds de aandacht voor agressie en geweld te willen vasthouden en continueren. Deelnemers hebben aangegeven dat zij

graag ervaringen met andere scholen willen delen over de wijze van functioneren van de Intermediair en de wijze van implementatie. De terugkomdag biedt hiertoe mogelijkheden. Voor het Vervangingsfonds is het verder mogelijk de trainingen voort te zetten. Hierbij is het wellicht handig om van tevoren te inventariseren hoeveel scholen behoefte hebben aan een training. Ook denken wij op basis van de evaluatie dat overwogen kan worden om de trainingen anders in te vullen en een scheiding aan te brengen tussen agressie ervaren enerzijds en beleid doorvoeren anderzijds. Wellicht kunnen er workshops met acteurs georganiseerd worden op scholen zelf, zodat het gehele team een halve of gehele dag kan oefenen met situaties rond agressie. De beleidsmatige kant kan mogelijk via andere kanalen worden aangeboden (combinatie van congresmiddag, handboek, good-practices, internetondersteuning).

7.8. Kosten en baten van het Arboplusconvenant

- Wat heeft uitvoering van het convenant gekost?
- Wegen de (waargenomen) opbrengsten op tegen de kosten?

Het Arboplusconvenant kent verschillende onderdelen. Het budget is voor de helft door de sociale partners via het Vervangingsfonds beschikbaar gesteld en de andere helft is bijgedragen door het ministerie van SZW.

Tabel 7.8 Begroting Arboplusconvenant in euro's

	Begroting
Regioadviseurs	1.800.000
Re-integratiedeskundigen	1.000.000
Intermediair A&G	1.312.500
Welzijns-PAGO	100.000
Uitvoeringskosten	107.500
Evaluatie (oud)	60.000
Evaluatie (nieuw)	60.000
Totaal	4.440.000

Het Arboplusconvenant kent daarmee een totale begroting van 4,4 miljoen euro. De ontwikkeling van de Welzijns-PAGO heeft iets meer gekost dan begroot. Bij de trainingen agressie en geweld is minder besteed dan begroot.

Uit de evaluatie blijkt dat de onderwijssector in algemene zin positief is over de inspanningen. De opbrengsten lijken, zeker in verhouding tot het budget, aanzienlijk. Er kan een schatting gemaakt worden van het inverdieneffect op basis van de daling van het ziekteverzuim gedurende de convenantperiode. Deze schatting kan worden gemaakt op basis van het zogenaamde KPMG-rekenmodel²³. In het KPMG-rekenmodel dient een aantal aannames te worden ingevuld; het aantal voltijdbanen per schoolsoort, de gewogen daling van het ziekteverzuim voor OP en OOP en het gemiddelde bruto jaarsalaris per

²³ Via SZW beschikbaar gesteld voor besparingsberekeningen van alle arboconvenanten.

schoolsoort. In het model is uitgegaan van een bepaald inhaaleffect, omdat aangenomen wordt dat een deel van het werk door collega's of in een later stadium door de werknemer zelf wordt ingehaald.

Als gemiddelde bruto salaris wordt in het PO €40.000,- aangehouden en in het VO €42.500,-. In het PO zijn er in 2006 ruim 131.000 voltijdbanen²⁴. Dit zijn er 106.000 in het BO, 8.000 in het SBO en 18.000 in de expertisecentra. Vooral het aantal banen in de expertisecentra is de laatste periode sterk toegenomen. In het VO zijn er in 2006 84.000 voltijdbanen (ingevuld door 102.000 personen)²⁵. Uit andere bronnen²⁶ weten we dat de verhouding OP-OOP verschilt per schooltype. In het BO is de verhouding OP-OOP 90-10, in het SO is het 65-35 en in het VO is de verhouding OP-OOP 85-15.

In het model wordt de daling van het ziekteverzuim over 2005 en 2006 ingevuld, dus niet de gehele daling vanaf 2003 die gebruikt is bij het behalen van de geformuleerde doelstellingen. Per schoolsoort is allereerst het aantal FTE berekend dat 'gewonnen' is door de daling van het ziekteverzuim²⁷. Vervolgens kan het rekenmodel, per onderwijsvorm, ingevuld worden. De besparing komt hiermee voor het BO uit op 25 miljoen euro. In het SBO is 8 miljoen euro bespaard en in het VO is 18 miljoen euro bespaard²⁸. Totaal is 52 miljoen euro gewonnen als gevolg van de daling van het ziekteverzuim gedurende de convenantperiode. Na aftrek van de directe uitvoeringskosten van het convenant is de opbrengst ruim 47 miljoen euro. Dit is exclusief andere mogelijke opbrengsten, zoals bijvoorbeeld de re-integratie van langdurig zieken. Door de re-integratiedeskundigen zijn 650 trajecten van langdurig zieken begeleid, hierdoor zijn ruim 400 personen weer aan het werk gegaan. Als dit resultaat structureel is bij een deel van deze personen wordt hiermee ook al een substantiële winst behaald.

Met deze berekeningen is echter nog niet gezegd dat het inverdieneffect geheel op het conto van het Arboplusconvenant kan worden geschreven. Er zijn uiteraard meer factoren van invloed op de daling van het ziekteverzuim in 2005 en 2006. Zeker omdat er bij de convenantactiviteiten geen sprake is van een eenmalige inspanning, maar meer van een extra impuls aan bestaande activiteiten van het Vervangingsfonds. Ook worden er door andere partijen activiteiten op AVR-gebied ondernomen die gericht zijn op reductie van het ziekteverzuim in het onderwijs. En uiteraard zijn er daarnaast diverse overige factoren aan te wijzen die van invloed zijn op de daling van het ziekteverzuim.

²⁴ Cijfers uit Kerncijfers 2002-2006 OCW.

²⁵ Cijfers uit Kerncijfers 2002-2006 OCW.

²⁶ SBO (Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt) Jaarboek, werkgelegenheid in fte naar taak (1994-1995)

²⁷ Zie bijlage 3 voor de berekeningen

²⁸ Zie bijlage 3 voor de berekeningen

7.9. **Discussie: Inhoud en ambitie van het Arboplusconvenant**

Het Arboplusconvenant PO/VO is de opvolger van het Arboconvenant Primair en Voortgezet Onderwijs (POVO) dat in 2004 is afgerond. Zowel organisatorisch als inhoudelijk wordt met het Arboplusconvenant sterk doorgeborduurd op het succesvolle eerste fase convenant. De organisatorische begeleiding binnen het eerste fase convenant, de werkwijze met één BBC voor de hele onderwijs sector, werkte echter niet optimaal. Toen er een vervolg op het Arboconvenant leek te kunnen komen (in april 2004 werd hiertoe reeds een intentieverklaring afgesloten) werd besloten de begeleiding anders ter hand te nemen. Het Vervangingsfonds werd wederom de centrale uitvoerder en in de BBC namen SZW en de werkgevers en werknemers uit PO en VO zitting (dezelfde partijen die het bestuur van het Vervangingsfonds vormen).

Inhoudelijk werd sterk voortgebouwd op activiteiten die reeds ten tijde van het Arboconvenant werden uitgevoerd, overigens voor een groot deel sterk lijkend op de reguliere activiteiten die het Vervangingsfonds al ondernam in deze sector. Overlap tussen convenant- en niet-convenantactiviteiten is erg groot. Het voordeel van deze werkwijze is dat activiteiten waarvan de waarde in de praktijk reeds is bewezen kunnen worden voortgezet en verder worden toegespitst op de wensen en behoeften van de scholen. In de praktijk heeft dit ook plaatsgevonden. Een nadeel is dat niet altijd herkenbaar was wanneer er sprake was van convenantactiviteiten. Verder kunnen met de behoudende invulling van het Arboplusconvenant vraagtekens geplaatst worden bij het ambitieniveau. Hoewel in gesprekken met convenantpartijen kanttekeningen zijn geplaatst, lijkt de afweging toch positief uit te vallen voor de gekozen opzet van het Arboplusconvenant. Het convenant kende maar een looptijd van 2 jaar, waardoor veel praktische voordelen verbonden waren aan voortzetting van succesvolle activiteiten.

Ook inhoudelijk is bij de convenantpartijen begrip en waardering voor het voortzetten en uitbouwen van succesvolle activiteiten. Daarbij wordt bovendien opgemerkt dat er al zo'n grote vernieuwingsdrift is in het onderwijs, dat juist bewust gekozen is voor voortzetting en bestendiging van het goede. Volgens deze gedachte is ook geen sprake van een behoudend of een beperkt ambitieniveau, maar moet dat gezien worden als standvastig en verstandig beleid. De convenantpartijen menen verder dat de aandacht voor agressie en geweld wel degelijk als vernieuwend gezien kan worden.

In principe is er ook niets op tegen als reguliere activiteiten via een convenant een extra impuls kunnen krijgen. Zeker als het gaat om bewezen succesvolle activiteiten en mits de afgesproken doelstellingen maar gehaald worden. Bovendien is deze overlap van reguliere en convenantactiviteiten goed voor de borging van resultaten. Door diverse sleutelfiguren die wij hebben geïnterviewd (zie bijlage 2) is dan ook genoemd dat het Vervangingsfonds eenvoudigweg de enige organisatie was die in aanmerking kwam voor uitvoering van het Arboplusconvenant, zeker gezien het beperkte budget en de beperkte looptijd.

De uitgevoerde activiteiten worden door de scholen sterk positief beoordeeld. Dit is in het voorgaande uitgebreid beschreven. Het is niet duidelijk wat het aandeel van het

convenant is geweest op de daling van het ziekteverzuim, omdat dit niet te vergelijken valt met een situatie waar er geen convenant was geweest. Nog ingewikkelder is het gegeven dat daling van het ziekteverzuim bij veel ondernomen activiteiten niet de juiste effectmaat blijkt te zijn. Bij de inspanningen van de regioadviseur lijkt het meer te gaan om het geven van deskundige steun op AVR-terrein en om verhoging van professionaliteit van het management op dit terrein. Bij de re-integratiedeskundige gaat het om het in beweging brengen van vastgelopen situaties. De uiteindelijke uitkomst lijkt hierbij minder van belang dan een gezamenlijk gedragen aanpak. Bij de trainingen is er een tweeledige doelstelling; onderwijspersoneel beter leren omgaan met agressie en scholen beleid laten initiëren op dit terrein. Op al die doelstellingen lijkt een positief resultaat te zijn geboekt. Er is een impuls gegeven aan het AVR- beleid van scholen (met name in het PO) en aan vastgelopen verzuimproblematiek, en op veel scholen zijn Intermediairs Agressie en Geweld bezig met het veiligheidsbeleid, of worden plannen in die richting ontwikkeld.

BIJLAGE 1: LEDEN BRANCHE BEGELEIDINGSCOMMISSIE (BBC) PO VO

Onderstaand de samenstelling van de BBC ten tijde van de evaluatie:

Namens de werkgeverorganisaties:

Dhr. J.G. Simons

VOS/ABB

Mw. L.H. Boersma

Bond KBO

Namens de werknemerorganisaties:

Mw. H.D. Kassies

AOb

Dhr. J.W. Prins

CNV Onderwijs

Namens de overheid:

Dhr. G. Ruis

Ministerie van SZW

Namens het Vervangingsfonds:

Dhr. M.R. Touw

Dhr. A.L.P.M. Konings

Dhr. E.J.T.A. Willems

BIJLAGE 2: RESPONDENTEN VERDIEPINGSFASE

Regioadviseurs:

De heer H.J. de Boer
Mevrouw A. van de Bunt
Mevrouw E.M. Dupont
De heer G.M.J. Smeets

Re-integratiedeskundigen:

Mevrouw. M.L.J. Pardoën-Jansen
De heer P.R.A. Wind

Overige sleutelfiguren:

De heer M.P. Hoppe, ministerie van OCW.
Mevrouw R.M. Roodenburg, ministerie van SZW.
De heer P. Ytsma, Achmea Arbo, klankbordgroep ontwikkeling Welzijns-PAGO.

BIJLAGE 3: INVULLING VAN HET KPMG REKENMODEL

De directe opbrengst in FTE als gevolg van de daling van het ziekteverzuim:

BO OP: 0,65% (daling ziekteverzuim) x 90.100 (= 90% van 106.000 FTE) = 620,10 FTE
 BO OOP: 1,36% (daling ziekteverzuim) x 15.900 (= 10% van 106.000 FTE) = 144,16 FTE
 SO OP: 0,91% (daling ziekteverzuim) x 16.900 (= 65% van 26.000 FTE) = 153,79 FTE
 SO OOP: 1,06% (daling ziekteverzuim) x 9.100 (= 35% van 26.000 FTE) = 96,46 FTE
 VO OP: 0,54% (daling ziekteverzuim) x 67.200 (= 85% van 84.000 FTE) = 385,56 FTE
 VO OOP: 0,98% (daling ziekteverzuim) x 16.800 (= 15% van 84.000 FTE) = 123,48 FTE

Voor het **BO** betekent dit de volgende besparing:

Directe loonkosten (120% x €40.000,-)	€48.000,-
Indirecte loonkosten (30% x €40.000,-)	€12.000,-
Inhaaleffect (50% x €48.000,-) + (80% x €12.000,-)	€33.600,-
Besparing macro 764,26 FTE x €33.600,-	€25.679.136,-

Voor het **SO** betekent dit de volgende besparing:

Directe loonkosten (120% x €40.000,-)	€48.000,-
Indirecte loonkosten (30% x €40.000,-)	€12.000,-
Inhaaleffect (50% x €48.000,-) + (80% x €12.000,-)	€33.600,-
Besparing macro 250,25 FTE x €33.600,-	€8.408.400,-

Voor het **VO** betekent dit de volgende besparing:

Directe loonkosten (120% x €42.500,-)	€51.000,-
Indirecte loonkosten (30% x €42.500,-)	€12.750,-
Inhaaleffect (50% x €51.000,-) + (80% x €12.750,-)	€35.700,-
Besparing macro 509,04 FTE x €35.700,-	€18.172.728,-

Totale besparing als gevolg van daling ziekteverzuim in PO en VO €52.260.264,-