

CvB stukken voor agenda Universiteitsraad

Overlegvergadering d.d. : 18 december 2013
Commissievergadering : FBP
Agendapunt : addendum contract Human Capital Care
Bijgevoegde stukken : addendum contract

Secretaris: mr. H.J. van Keulen

Portefeuillehouder: ir. K.J. van Ast

paraaf: _____

paraaf: _____

1. Status agendapunt:

Rol URaad:

- Ter informatie
 Ter advisering
 Ter instemming
 Anders:

2. Eerder behandeld in:

Naam gremium: CvB

Datum behandeling: 11 november 2013

Naam agendapunt: addendum contract Human Capital Care

Conclusie toen:

3. Toelichting/samenvatting:

In 2011 is Santar, de toenmalige arbodienst van de UT, overgenomen door Human Capital Care. Daarbij zijn beide partijen overeengekomen dat het contract met Santar van kracht bleef voor de periode van dienstverlening door Human Capital Care (tot januari 2017). Omdat het contract in algemene termen is geformuleerd stellen de UT en Human Capital Care jaarlijks een addendum met concrete werkafspraken om gezamenlijk invulling te geven aan preventieve maatregelen en verzuim- en reïntegratiebegeleiding. De afspraken ondersteunen het "eigen regie" model waar de UT mee werkt en sluiten aan op de grootste knelpunten bij de UT op gebied van verzuim en reïntegratie.

Uit ervaring blijkt dat het model van eigen regie door leidinggevenden nog niet overal op de UT is ingebed en dat er tussen verschillende eenheden ook verschillen bestaan in verzuimpercentages, meldingsfrequenties en frequent verzuim. Met dit addendum maken we afspraken over een gesegmenteerde aanpak, die inspeelt op deze verschillen en moet leiden tot een optimaal preventie-, verzuim- en reïntegratie aanpak voor de verschillende eenheden.

De UT heeft met Human Capital Care de afspraken van vorig jaar geëvalueerd. De conclusie is dat de werkafspraken uit 2013 nog grotendeels relevant zijn en daarom slechts op nuances hoeven te worden aangepast. Deze nuances betreft:

- Om de bedrijfsarts in staat te stellen een zo concreet mogelijk advies te geven, stelt de leidinggevende een expliciete adviesvraag aan de bedrijfsarts als een van de medewerkers wordt uitgenodigd voor een spreekuur;
 - Op, of zo snel mogelijk na, 1 januari 2014 is Single-sign on voor e-care geïmplementeerd.
 - Afspraken over rapportages (Human Capital Care levert in juli een tussentijdse rapportage op op UT en eenheidsniveau; Human Capital Care levert jaarlijks uiterlijk begin maart het jaarverslag van het jaar daarvoor aan);
 - In het eerste kwartaal stellen HR, het management van de faculteit of dienst en HCC doelen vast op het gebied van preventie en verzuim. Per kwartaal worden de gestelde doelen en de resultaten besproken in het Sociaal Medisch Overleg.
-

4. (Voorgenomen) besluit CvB:

Overwegende dat met het addendum de UT en Human Capital Care concrete werkafspraken vastleggen op gebied van preventie, verzuim- en reïntegratiebegeleiding;

Deze afspraken naar verwachting bijdragen aan een goede dienstverlening met betrekking tot preventie en verzuim- en reïntegratiebegeleiding vanuit Human Capital Care.

Besluit het CvB in te stemmen met het voorliggende addendum bij het arbodienstverleningscontract van Human Capital Care.

GRIFFIE URaad: (door griffie UR in te vullen)

Eerder in URaad aan de orde geweest?

X Nee.

Nadere toelichting: (Voor als presidium/griffier vindt dat één van bovengenoemde punten nadere toelichting behoeft).

Correspondentieadres:

Postbus 186
7500 AD Enschede

Bezoekadres:

Calslaan 17
7522 MJ Enschede

T 053-7504300

F 053-7504301

www.humancapitalcare.nl

Universiteit Twente
T.a.v. mevrouw M.J. Winkler
Hoofd Veiligheid, Gezondheid & Milieu
Concerndirectie Human Resources
Postbus 217
7500 AE ENSCHEDE

Enschede, 5 november 2013

Betreft: Addendum 2014 contract arbodienstverlening

Geachte mevrouw Winkler, beste Mariëlle,

De afgelopen periode hebben we regelmatig met elkaar gesproken over de inhoud van de dienstverleningsovereenkomst en de samenwerking tussen de Universiteit Twente en HumanCapitalCare. Onze beider ervaring is dat het model van eigen regie door leidinggevenden nog niet overal op de Universiteit Twente is ingebed en dat er tussen verschillende eenheden ook verschillen bestaan in verzuimpercentages, meldingsfrequenties en frequent verzuim. Met dit addendum maken we afspraken over een gesegmenteerde aanpak, die inspeelt op deze verschillen en moet leiden tot een optimaal preventie-, verzuim- en re-integratie aanpak voor de verschillende eenheden.

Uitgangspunten

HumanCapitalCare ondersteunt bij de uitvoering van het verzuim- en re-integratiebeleid van de Universiteit Twente. De uitgangspunten die we daarbij minimaal hanteren zijn:

- De Universiteit Twente heeft de regie op het verzuim- en re-integratiebeleid.
- De bedrijfsartsen werken vanuit mogelijkheden en kansen.
- De focus wordt gelegd op arbeidsparticipatie. Daarbij wordt niet uitsluitend de gezondheidstoestand beoordeeld, maar zeker ook de context van gedrag, omgevingsfactoren en persoonlijke ambities.
- Iedere deskundige heeft waar dat mogelijk is een de-medicaliserende visie.
- De organisatiedoelstellingen zijn mede bepalend in de advisering.
- Pro-activiteit wordt verwacht in signaleren en aanpakken van verzuimproblemen, zowel van de bedrijfsartsen als van de leidinggevenden. Geconstateerde problemen worden gecommuniceerd met de re-integratiecoördinator.
- HumanCapitalCare is pro-actief in het samen met de Universiteit Twente ontwikkelen van preventiemaatregelen.
- Arbeidsrechtelijke uitspraken met betrekking tot verzuim en het recht op loondoorbetaling kunnen alleen door de re-integratiecoördinator worden gedaan. De arbodienst kan geen toezeggingen of uitspraken doen die arbeidsrechtelijke gevolgen voor de relatie tussen de Universiteit Twente en de medewerker kunnen hebben.
- Geen marges op externe interventie-instituten.

Administratieve afspraken

- Alle ziek- en herstelmeldingen worden ingevoerd zodat verzuimcijfers te allen tijde correct zijn. Hierin ligt een verantwoordelijkheid van het management en van HR.
- Oproep bij de bedrijfsarts in de vierde week van het verzuim of zoveel eerder als nodig. De leidinggevende of de ziek gemelde medewerker kunnen overigens altijd om een eerder spreekuurmoment vragen.
- Een probleemanalyse wordt alleen opgesteld indien de verwachte duur van verzuim meer dan 13 weken is. Omdat dit niet altijd vast te stellen is vóór de zesde week, kan



in voorkomende situaties in week 6 een probleemanalyse worden gemaakt en werknemer toch hersteld zijn in uiterlijk de 13^e week van het verzuim.

- In de re-integratieadviezen worden aan leidinggevende concrete handvatten geboden om tot re-integratie van de medewerker te komen.
- Om de bedrijfsarts in staat te stellen een zo concreet mogelijk advies te geven, stelt de leidinggevende een expliciete adviesvraag aan de bedrijfsarts als een van de medewerkers wordt uitgenodigd voor een spreekuur.
- De bedrijfsartsen zullen dit in ieder SMO opnieuw als aandachtspunt inbrengen.
- Op, of zo snel mogelijk na, 1 januari 2014 is Single-sign on geïmplementeerd. In het vierde kwartaal van 2013 zal worden gestart met de voorbereidingen.
- Het jaarverslag wordt uiterlijk in de tweede week van maart aangeleverd bij de Universiteit Twente.
- HumanCapitalCare levert in juli een tussentijdse verzuimrapportage op zowel op UT als eenheidsniveau.

Preventieve activiteiten

Zeker zo belangrijk als een snelle terugkeer naar het arbeidsproces bij verzuim is het voorkomen van verzuim. Uit onderzoek blijkt dat investeringen in preventie zich ruimschoots terug verdienen. HumanCapitalCare en de Universiteit Twente ontwikkelen gezamenlijk preventieve maatregelen. Op basis van de informatie van HumanCapitalCare en de Universiteit Twente is waar mogelijk sprake van gerichte doelgroepenbenadering.

- De eigen regie door leidinggevendenden zal moeten worden geoptimaliseerd. De betrokkenheid van leidinggevendenden bij de gezondheid, inzetbaarheid en het verzuim is zeer wisselend. Bepaal met elkaar het minimumniveau en de aard van de betrokkenheid van de leidinggevendenden bij de bewaking en de bevordering van de gezondheid en de inzetbaarheid van de medewerkers
- Er zal meer aandacht door leidinggevendenden moeten zijn voor frequent verzuim. Frequent verzuim is een krachtige voorspeller voor langdurig verzuim dat met een gerichte aanpak vaak nog te voorkomen is.
- In het eerste kwartaal stellen HR, het management van de faculteit of dienst en HumanCapitalCare doelen vast op het gebied van preventie en verzuim. Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn frequent verzuim, meldingsfrequentie, arbeidsgerelateerd psychisch verzuim (hierin zien we een toename) en ervaren werkdruk. Waar nodig maken we bij preventieve maatregelen gebruik van doelgroepenbenadering.
- Per kwartaal worden de gestelde doelen en de resultaten besproken in het Sociaal Medisch Overleg.

Periodiek overleg bedrijfsartsen en HR

- Ieder kwartaal vindt er overleg plaats tussen het team van HumanCapitalCare en Human Resources van de Universiteit Twente, ter evaluatie van de dienstverlening en het vaststellen van de realisatie van de gestelde doelen. Tevens worden de gemaakte afspraken geëvalueerd. HumanCapitalCare draagt zorg voor verslaglegging van de gesprekken.
- Bij elke eenheid van de Universiteit Twente vindt elk kwartaal een Sociaal Medisch Overleg plaats. Dit kan tot 3 werkdagen voor de afspraak kosteloos worden geannuleerd.
- Intensiever de Sociaal Medisch Overleggen door leidinggevendenden actiever te betrekken. Bedrijfsartsen kunnen dan ook in die setting een rol nemen in het coachen van de leidinggevendenden.

De hier weergegeven afspraken kunnen naar aanleiding van tussentijdse gezamenlijke evaluaties worden aangepast.

Deze brief kan als addendum worden toegevoegd aan 'De dienstverleningsovereenkomst UT – Santar – HumanCapitalCare Arbozorg B.V., dd. 29 april 2011.

Met vriendelijke groet,
HumanCapitalCare B.V.

E. van Lenthe MBA
Directeur Noordoost Nederland

Voor akkoord,

Mr. V. van der Chijs
Voorzitter College van Bestuur
Universiteit Twente