



**Centrale Ondernemingsraad**

**COR-secretariaat**

College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam  
T.a.v. mw. prof. dr. G.T.M. ten Dam  
Spui 21  
1012 WX Amsterdam

Spui 21  
1012 WX Amsterdam  
Postbus 19268  
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955  
E-mail: cor@uva.nl

Datum  
29 november 2021

Telefoon  
020 525 6955

Uw kenmerk

Contactpersoon  
Mw. mr. N.M. Nagobi

Bijlagen  
1

Ons kenmerk  
COR 21/u029

Onderwerp

**Reactie COR – Verbeterplan Arbodienst Amsterdam UMC**

Geacht College,

De Centrale Ondernemingsraad heeft in een brief aan het College van Bestuur van 23 maart 2020 (kenmerk: Cor20u013) aangegeven open te staan voor verlenging van het contract met de Arbodienst AMC voor een langere duur, mits overeengekomen verbeterpunten in november 2021 goed zouden zijn doorgevoerd.

In een brief van het College van Bestuur (kenmerk 2020cu0366) laat het CvB op 13 mei 2020 weten aan de COR dat conform de voorwaarden van de COR het CvB een verlengingsbrief opstelt, inclusief een addendum op het huidige contract met bindende afspraken tussen het College en Arbodienst AMC. Het betreft hier de (verbetering van de) dienstverlening in een traject tot en met 31 oktober 2021.

Op donderdag 4 november 2021 heeft de Centrale Ondernemingsraad het “Verbeterplan Arbodienstverlening Universiteit van Amsterdam Evaluatie november 2021” ontvangen.

Tijdens de Interne Vergadering van de COR op 12 november 2021 is de raad tot de conclusie gekomen dat met dit verbeterplan de Arbodienst Amsterdam UMC de vastgestelde verbeterpunten onvoldoende zijn behaald. Tot deze conclusie komen de schrijvers van het document ook zelf in de samenvatting. (“Helaas moeten we constateren dat niet alle in het plan beschreven resultaten volledig zijn behaald.”)

De COR kan geen instemming verlenen aan verlenging van het contract en ziet geen andere weg dan een nieuwe aanbesteding. Hierbij kan de Arbodienst AMC meedingen.

Een belangrijke reden hiervoor is dat de COR constateert dat het ontbreekt aan een duidelijke missie / visie en dat het ontbreekt aan een termijnkalender om de situatie te verbeteren. Ook wel afgesproken termijnen werden niet behaald en werden doorgeschoven. Hierbij dient aangetekend te worden dat er

Ons kenmerk  
Cor21/u029

ook van de kant van HR (UvA) een duidelijkere visie op Arbobeleid en invulling van de Arbowetgeving had moeten zijn.

In de ingelaste OV van 12 november 2021 vond er een inhoudelijke behandeling van het Verbeterplan Arbodienstverlening plaats, waarin de COR duidelijk maakte niet in te stemmen met een verlenging van het contract. De argumenten voor niet instemmen zijn als volgt:

1. Voorbeelden van onderwerpen met niet behaalde doelen en termijnen: advisering HuisvestingsOntwikkeling, verzuimbegeleiding en re-integratie, communicatieplan.
2. Er is een tekort aan personeel bij de Arbodienst en er is een groot verloop onder het personeel van de Arbodienst, waardoor evaluaties en verbeterplannen eerder niet werden aangeleverd. Onduidelijk in het rapport is hoe aan het personeelstekort en personeelsverloop gewerkt wordt.

De COR constateert dat er op de werkvloer wisselende geluiden zijn met betrekking tot de bedrijfsartsen. Op persoonlijke kwaliteit en inzet verrichten de meeste bedrijfsartsen goed klantgericht werk. Zij stellen de klant voorop, zoeken constructief met zieke medewerkers naar oplossingen, pakken problemen rond sociale veiligheid op, geven handvatten voor een oplossing. Dat is bijzonder te vermelden, aangezien de organisatie zelf niet hoog scoort gelet op het Verbeterplan Arbodienstverlening. Zo ontbreekt een visie van de organisatie op de bedrijfsartsen, waardoor het onduidelijk is wat de bedrijfsartsen aan opdracht meekrijgen. Dat gebrek aan visie toont zich bijvoorbeeld in de volgende casussen die de COR heeft ontvangen. Ook hoort de COR dat bedrijfsartsen verantwoordelijkheid over bijvoorbeeld een burn-out bij de werknemer leggen en het als conflict framen. Ook als daar in het geheel geen sprake van is. Leidinggevend met gebrek aan kennis over omgang met zieke medewerkers nemen taken op zich die bij de bedrijfsarts moeten liggen.

3. Aan preventie wordt nu geen aandacht aanbesteed. Van de werkvloer hoort de COR dat mensen die preventief hulp zoeken worden weggestuurd. "Ga je maar ziekmelden, dan kunnen we wat." Dit leest de COR niet terug in het Verbeterplan. De COR wil weten wat daaraan gaat gebeuren. Is dit een aandachtspunt voor de bedrijfsartsen? De *RI&E's* voor de Arbomedewerker worden niet tijdig aangepast.
4. *Opleiden Arbocoördinatoren*. Dit wordt ingevuld als het organiseren van themabijeenkomsten die gewaardeerd worden. Is er aandacht voor het afstemmen van beleid? Dat hoort hier niet onder, maar wat onder 'opleiden' verstaan wordt is ook onduidelijk.
5. Bij Advisering huisvestingsontwikkeling en -inkoop ontbreekt een jaarplanning. Onder het kopje Vitaliteit en werkdruk wordt gesproken over een toolkit mentale gezondheid. Hoe is deze door de mensen die er mee werkten (de klanten) geëvalueerd? Wordt het voldoende ingezet? Wat is het doel, hoe wordt gemeten of het succesvol is? Kan deze ingezet worden als mensen vroegtijdig melden dat er een risico is op uitval?

Ons kenmerk  
Cor21/u029

“Vanwege alle maatschappelijke ontwikkelingen zoals het thuiswerken, hybride werken, post-Covid-19 en personeelstekorten is een structureel periodiek overleg over PSA gerelateerde onderwerpen aan te bevelen.” De COR vindt dat het er na anderhalf jaar al had moeten zijn.

6. Onder het kopje Sociale Veiligheid wordt gemeld “Uitvoeren pilot “Preventie en verbeteren sociale veiligheid” bij FMG en na (positieve) evaluatie eventueel breder aanbieden”. Hoe verhoudt zich dit tot het beleid dat de UvA per 1 november heeft vastgesteld?

In het rapport staat “*Evaluatie*: Bij een aantal faculteiten is de workshop Sociale Veiligheid aangeboden. Dat is een standaard workshop, er is echter behoefte aan meer informatie om met het aanbod beter in te kunnen spelen op de behoefte.” Voor wie was de workshop en hoe is er ruchtbaarheid aan gegeven?

7. Het rapport stelt “Verder is gedurende de looptijd van het verbeterplan de suggestie gedaan om de Ombudsfunctionaris en Coördinerend Vertrouwenspersoon van de UvA bij dit onderwerp te betrekken. Ook de signalen die bij de Arbodienst AMC binnenkomen zijn relevant om op dit thema een passend aanbod te kunnen ontwikkelen en aan te bieden. De COR is van oordeel dat het echter nog ontbreekt aan duidelijke afspraken inzake het doorgeven van meldingen die bij de Arbodienst worden gedaan aan de UvA.” Zoals eerder gemeld, is de COR bekend met bedrijfsartsen die wel situaties doorgeven aan de leidinggevende, HR-functionaris, afdelingsvoorzitter en decaan. Blijkbaar weten de leidinggevenden van deze bedrijfsartsen dit niet.
8. Het rapport stelt “De workshops en eventuele andere interventies moeten worden doorontwikkeld en uitgevoerd maar er is meer nodig voor een sociaal veilige werkomgeving. Het advies is dan ook om dit voor 2022 gezamenlijk projectmatig op te pakken / voort te zetten.” Hier ontbreekt een visie en een plan, waarbij onduidelijk is hoe de voorgestelde interventies zich verhouden tot de nieuwe initiatieven op het gebied van sociale veiligheid binnen de UvA.
9. Het rapport vermeldt “Concrete ondersteuning van verzuimbegeleiding en re-integratie door het aanbieden, implementeren en beheren van digitale tools (onder andere web portaal Dossiermanager)”. Wie heeft hier welke bevoegdheden, wat is het doel en hoe ziet het stappenplan eruit? Wat hierbij opvalt is dat er wel een projectplan was maar dat daar onvoldoende strak op gestuurd is.
10. Het rapport spreekt over een project psychisch verzuim. “Versterking van de aanpak van (langdurig) verzuim met een overwegend psychische component”. De COR wil weten of dit concreter gemaakt kan worden: Wat is dit voor project? Wat is het doel? Voor wie is het ontwikkeld en hoe wordt het uitgevoerd?

De COR kan niet anders dan concluderen dat op grond van deze evaluatie de Arbodienst AMC functioneel, operationeel en beleidsmatig niet voldoende functioneert.



Ons kenmerk  
Cor21/u029

De COR kan geen instemming verlenen aan verlenging van het contract en ziet geen andere weg dan een nieuwe aanbesteding. Hierbij kan de Arbodienst AMC meedingen. Randvoorwaarde is dat het voor de bestuurder, het CvB, duidelijk is wat van een Arbodienst en HR verwacht wordt en dit vastligt in een beleidsplan ten tijde van de aanbesteding.

De COR ziet uw reactie met belangstelling tegemoet.

Hoogachtend,

Gerwin van der Pol,  
Voorzitter

Erella Grassiani,  
Vicevoorzitter