

MeetUp Verzuim

INZICHTEN & AANPAK!

Draag bij aan de aanpak van verzuim

HANDREIKING VOOR ONDERNEMINGSRADEN



Inleiding

Het (langdurig) verzuim in de VVT stijgt de laatste paar jaar gestaag. De sociale partners hebben in de CAO VVT 2016-2018 afgesproken activiteiten te initiëren die werkgevers en werknemers kunnen ondersteunen bij het voorkomen en aanpakken van verzuim. Deze handreiking voor de OR vormt hier een onderdeel van.

Het doel van deze handreiking is om een bijdrage te leveren aan de invulling van de rol van de OR in zijn bijdrage aan de verzuimaanpak in de VVT. In deze handreiking komen als eerste de 4 sporen van een goed verzuimbeleid aan de orde. Daarna wordt ingegaan op de rechten en de rol van de OR. In het laatste deel van de handreiking staat hoe de OR met behulp van de gegeven informatie daadwerkelijk zijn bijdrage kan leveren. Met als middel de BOB-methode: beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming.

4-sporen beleid

Hieronder worden de 4 sporen van goed ziekteverzuimbeleid benoemd en per spoor wordt een nadere toelichting gegeven.

- Spoor 1:** Registratie: het registreren van het verzuim en van ongelukken en beroepsziekten;
- Spoor 2:** Preventie: het nemen van maatregelen om ziekte en arbeidsongeschiktheid te voorkomen;
- Spoor 3:** Begeleiding van zieke werknemers: dit spoor is wettelijk verankerd in de Wet Verbetering Poortwachter;
- Spoor 4:** Goede organisatie van het ziekteverzuimbeleid: ervoor zorgen dat het ziekteverzuimbeleid daadwerkelijk uitgevoerd wordt en bij iedereen (opnieuw) bekend wordt gemaakt.

Spoor 1 Een signalerende verzuimregistratie

Om inzicht te krijgen in de oorzaken van het ziekteverzuim zijn cijfers over verzuim noodzakelijk. Cijfers over de omvang van het verzuim, een opsplitsing in kort, midden en lang verzuim en een relevante splitsing in bijvoorbeeld afdelingen of functies, kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan dit inzicht. Ook de analyse van de bedrijfsarts over met name werkgerelateerde oorzaken van verzuim, levert een belangrijke bijdrage hieraan.

Daarnaast zijn er een aantal verplichte registraties op basis van de arbowetgeving.

Dit zijn:

- Arbeidsongevallen die leiden tot de dood, blijvend letsel of een ziekenhuisopname. Deze ongevallen moeten tevens gemeld worden aan de Inspectie SZW;
- Arbeidsongevallen die hebben geleid tot een verzuim van meer dan drie werkdagen;
- Beroepsziekten moeten gemeld worden door de bedrijfsarts aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.

De verzuimregistratie over de branche VVT wordt gemonitord door Vernet Verzuimnetwerk www.vernet.nl VVT-organisaties kunnen zich aansluiten bij Vernet voor verzuimrapportages over hun eigen organisatie.

Spoor 2 Preventie

Het belangrijkste spoor van het ziekteverzuimbeleid is preventie. Uiteindelijk gaat het erom dat medewerkers niet ziek worden door hun werk. Hieronder staan de vier belangrijkste instrumenten voor het voorkomen van werkgerelateerd verzuim. Deze zijn opgenomen in de arbowetgeving.

Preventiemedewerker

Sinds 2005 heeft elk bedrijf de verplichting om een interne preventiemedewerker aan te stellen. De belangrijkste taak van de preventiemedewerker is het adviseren over het terugdringen van de risico's op het werk en daarmee een terugdringing van het werkgerelateerd verzuim. De benodigde kennis van deze preventiemedewerker is gebaseerd op de risico's in de risico-inventarisatie en -evaluatie.

Sinds 1 juli 2017 heeft de ondernemingsraad naast instemmingsrecht op taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de preventiemedewerker, ook instemmingsrecht op de positie en de persoon.

 **Achtergrond artikel:** <https://www.sbiformaat.nl/blog/wijziging-arbowet-deel-4-de-wijziging-gaat-pas-op-1-januari-2017>

Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

De RI&E brengt in kaart welke risico's medewerkers lopen in hun werk en in het verplichte Plan van aanpak moet worden aangegeven hoe deze risico's worden aangepakt. Doel is het voorkomen van ongevallen en verzuim. De RI&E en het Plan van aanpak moeten afgestemd zijn op de meest voorkomende arbeidsrisico's. In de VVT zal dus met name aandacht moeten zijn voor de risico's met betrekking tot fysieke belasting en psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk, agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten en discriminatie). Voor werkgevers in de VVT zijn twee branche RI&E-instrumenten beschikbaar:

ZorgRIE www.zorgrie.nl en Pythia <http://www.triaspect.nl/product/pythia/>

Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO)

Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) De werkgever moet ervoor zorgen dat medewerkers een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) kunnen ondergaan. De PAGO is afgestemd op de functie die de medewerker heeft. De uitkomst van de RI&E geeft inzicht of een PAGO nodig is. Medewerkers beslissen zelf of ze een PAGO willen laten uitvoeren.

Arbeidsomstandighedensprekkuur

Elke werkgever is sinds 1 juli 2017 (weer) verplicht om werknemers in de gelegenheid te stellen het arbeidsomstandighedensprekkuur van de bedrijfsarts te bezoeken. Dit spreekuur is bedoeld voor werknemers die vragen hebben over hun eigen gezondheid in relatie tot hun werk. Het gaat om preventie; dus niet om werknemers die ziek zijn.

Daarnaast geeft de wijziging van de Arboret van 1 juli 2017 de bedrijfsarts meer mogelijkheden om invulling te geven aan preventie. Bijvoorbeeld omdat in het contract met de bedrijfsarts moet zijn opgenomen dat de bedrijfsarts regelmatig de werkplekken bezoekt en regelmatig overleg heeft met de preventiemedewerker.

Achtergrondinformatie

- Informatie over basiscontract met de arbodienst: <https://www.arboportaal.nl/actueel/arbozorg/basiscontract>
- Instructiefilmpje over hoe een RI&E werkt: <http://www.rie.nl/voor-bedrijven/>
- Preventie in de VVT: www.arbocatalogusvvt.nl
- Praktische instructiefilmpjes over werkhoudingen, omgaan met agressie en meer www.freelearning.nl

Spoor 3 Begeleiding

De begeleiding van zieke werknemers bestaat in het algemeen uit de volgende onderdelen:

- Ziekmeldingsprocedure of protocol: hierin staat duidelijk beschreven wat verwacht wordt van de zieke medewerker en wat de zieke medewerker kan van verwachten vanuit de organisatie;
- Helderheid over wie de regie voert: in de meeste gevallen is dit de leidinggevende. P&O/HR heeft vaak een ondersteunende rol richting de leidinggevende. Bij diverse vormen van zelfsturing kan de rol van de leidinggevende opgenomen zijn in één van de teamtaken;

📄 **Visie op verzuim** <https://www.youtube.com/watch?v=gp7KSgmwQQg>

- Overleg met de bedrijfsarts: het is belangrijk dat leidinggevend en regelmatig overleg hebben met de bedrijfsarts over de begeleiding van zieke werknemers, eventueel in een Sociaal Medisch Team (SMT) of in een drie-gesprek (bedrijfsarts, leidinggevende en medewerker);
- Begeleiding tijdens (langdurige) ziekte: het is van belang dat de verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter worden vertaald naar een eigen re-integratiebeleid, passend binnen de eigen organisatie.

📄 **Overzicht Poortwachtertraject** <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/wet-verbetering-poortwachter>

Spoor 4: Goede organisatie van het ziekteverzuimbeleid

Een goed ziekteverzuimbeleid vraagt om een goede organisatie. Deze ziet er onder meer op toe dat in alle delen van de organisatie het beleid wordt uitgevoerd zoals het centraal is vastgelegd. Dit betekent dat het ziekteverzuimbeleid duidelijk in stappen moet zijn omschreven. Het verzuimbeleid moet actueel gehouden worden. Ook is het van belang dat het bekend is bij alle medewerkers.

Rechten en rol van de OR

De OR kan een positieve bijdrage leveren aan het ziekteverzuimbeleid binnen de eigen organisatie en daarmee aan het voorkomen en terugdringen van verzuim. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) geeft de OR hiervoor een belangrijk instrument: het instemmingsrecht. De OR heeft instemmingsrecht op alle regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie. In de beschrijving van de 4 sporen hierboven komen al vele voorbeelden hiervan aan de orde.

De OR heeft onder meer instemmingsrecht op:

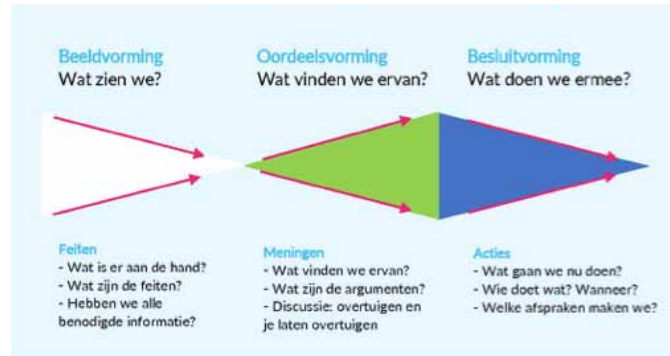
- Uitvoering van de RI&E en de inhoud van het bijbehorende plan van aanpak;
- Positie, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de preventiemedewerker en, sinds 1 juli 2017, ook op de persoon van de preventiemedewerker;
- Inhoud van het contract met de arbodienst of bedrijfsarts. NB: als de organisatie kiest voor een maatwerkregeling in het kader van arbodienstverlening heeft de OR zelfs overeenstemmingsrecht;
- Uitvoering van de PAGO/PMO;
- Inhoud van het verzuim- en re-integratiebeleid;
- Keuze van de inzet van re-integratiebedrijven, vaak middels een providerboog.

De OR kan invulling geven aan zijn rol door in de samenwerking met de bestuurder gebruik te maken van zijn rechten. Voorop staat dat op basis van kennis van zaken en in een constructieve dialoog samen stappen kunnen worden gemaakt in de zoektocht naar het voorkomen en terugdringen van het verzuim binnen de eigen organisatie.

Strategische aanpak: de BOB

In de voorafgaande hoofdstukken is ingegaan op het 4-sporenbeleid en op de rechten van de OR. De rol van de OR is in het voorgaande kort aangestipt. Een praktisch en strategisch hulpmiddel om invulling te geven aan deze rol is de BOB: Beeldvorming, Oordeelsvorming en Besluitvorming.

In de figuur is dit BOB-proces weergegeven met een aantal strategische vragen bij elk onderdeel van het proces.



Beeldvorming

Om invulling te kunnen geven aan de Beeldvorming is in elk geval een antwoord nodig op de volgende 3 vragen:

Vraag 1:

Hoe is in onze organisatie invulling gegeven aan de 4 sporen van een goed ziekteverzuimbeleid?

Vraag 2:

Wat zijn ervaringen van de medewerkers in onze organisatie op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim?

Vraag 3:

Hoe is de samenwerking/relatie van de OR met de bestuurder op dit gebied?

Om een goed antwoord te kunnen krijgen op vraag 1 is de volgende informatie nodig:

1. De actuele RI&E en Plan van aanpak of actuele RI&E's en Plannen van aanpak
2. Een overzicht en analyse van ongevallen, prikincidenten, agressie-incidenten
3. Het verzuim- en re-integratiebeleid van de eigen organisatie
4. Het contract met de arbodienst of arbodienstverleners
5. Inzage in wel/geen eigen risicodragerschap voor de WGA
6. Het jaarverslag van de arbodienst of bedrijfsarts met daarin een analyse van het verzuim
7. De verzuimcijfers vanuit P&O/HR
8. Informatie over langdurig verzuim:
 - a. Aantal medewerkers die meer dan 6 weken ziek zijn en onder het Poortwachtertraject vallen
 - b. Het aantal medewerkers dat gedurende de re-integratie terug is gekomen op de eigen werkplek, op een ander werkplek binnen de eigen organisatie of via het tweede spoor bij een andere organisatie
 - c. Eventuele sancties vanuit het UWV

Oordeelsvorming

De OR zet op een rij welke aandachtspunten er gehaald kunnen worden uit de verkregen informatie. Van deze punten maakt de OR een prioritering: wat zijn de belangrijkste punten om aan te pakken en welke zijn minder belangrijk. Criteria daarbij kunnen zijn: makkelijk uitvoerbaar, effect van de maatregel, gevolgen voor de medewerkers. Als de OR voldoende antwoorden heeft op de vragen onder de beeldvorming dan kunnen er conclusies getrokken worden. De vervolgstappen zijn afhankelijk van de aandachtspunten die de OR gekozen heeft. Om de stappen helder te krijgen zijn er 3 vragen die de OR kan stellen:

- Wat wil de OR bereiken?
- Wie kan daarbij helpen?
- Wat is de eerste stap?

Voorbeeld

Het management heeft beleidsmaatregelen genomen om de werkdruk aan te pakken. De OR ontvangt signalen dat de maatregelen op de werkvloer niet merkbaar zijn. Wat kan de OR doen?

Ga de signalen na door gesprekken met medewerkers en leidinggevenden te voeren. Zet dit bovenaan de agenda van het overleg met de bestuurder. Beoordeel de van meerder kanten verkregen input en bepaal wat je hiermee wil en kan.

Naast informatie op schrift is het raadzaam om als OR met een aantal bij arbo betrokken functionarissen de eigen organisatie structureel overleg te hebben. Denk hierbij onder meer aan de preventiemedewerker, de ergocoach, P&O/HR, de vertrouwenspersoon en de bedrijfsarts.

Voor een antwoord op vraag 2 onder Beeldvorming kan de OR in gesprek gaan met collega's. Wat weten zij van het arbo- en verzuimbeleid binnen de eigen organisatie en hoe ervaren ze dit? Hoe ervaren ze bijvoorbeeld de verzuimgesprekken met hun leidinggevende en met de bedrijfsarts? Voelen ze zich geholpen en gesteund in hun weg naar een voorspoedig herstel? Zien ze maatregelen die verzuim kunnen voorkomen? Bijvoorbeeld op het gebied van het terugdringen van de lichamelijke belasting en de aanpak van werkdruk?

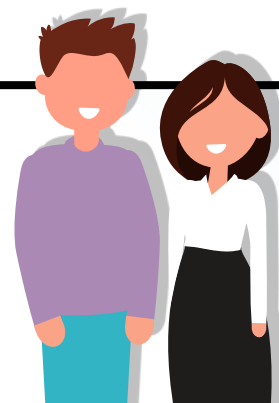
Het antwoord op vraag 3 vraagt een kritische blik op het eigen functioneren van de OR. Wat zijn de sterke kanten van de OR en waar is nog verbetering mogelijk? Hierbij uiteraard met de focus op de rol van de OR op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim.

Besluitvorming

In het laatste deel van het BOB-proces, de besluitvorming, kan de OR de acties uitzetten in onderstaand stappenplan.

Wat	Wanneer beginnen	Wanneer klaar	Wie	Wat nodig

 Voor een korte samenvatting, kijk hier <http://sho.co/19b5m>



Van theorie naar actie!

MeetUp Verzuim

INZICHTEN & AANPAK!

Colofon

Oktober 2017

De Handreiking voor ondernemingsraden is opgesteld door SBI-formaat in opdracht van Sociale Partners in de VVT.

