

Verzuimbeleid en de OR

Het is belangrijk dat de ondernemingsraad niet alleen het verzuimbeleid van de bestuurder controleert, maar zelf ook beleid op dat gebied ontwikkelt.

1. Wat is de visie van de ondernemingsraad op verzuimbeleid?

Bespreek in de ondernemingsraad wat ieders visie is op verzuimbeleid. Formuleer op basis daarvan een OR-visie. Een mogelijke visie richt zich bijvoorbeeld op het verhogen van de verzuimdrempel. Verzuim is in die visie te voorkomen door belonen en straffen. 'Ziekte overkomt je, verzuim is een keuze' is een andere populaire visie. In die visie is verzuim vooral gedrag. Een derde visie gaat uit van de balans tussen arbeidsbelasting en belastbaarheid van de medewerker. In die visie is het beïnvloedbare verzuim vooral te voorkomen door preventie, door goede arbeidsomstandigheden. Beide laatste visies gaan er vanuit dat de beste aanpak van verzuim een goed sociaal beleid of HRM-beleid is: dat het verzuim het laagst is als elke medewerker zo veel mogelijk op zijn plek zit, met plezier werkt en fluitend naar het werk gaat.

2. Bespreek de OR-visie met de bestuurder

Vraag aan de bestuurder om zelf ook een visie op verzuimbeleid te formuleren. En bespreek beide visies in de overlegvergadering. Hierdoor tilt u het overleg op een hoger niveau dan wanneer het alleen gaat over de kosten, procedures, verzuimcijfers, enzovoorts. U kunt de bestuurder vervolgens aanspreken op zijn of haar visie als het gaat om concrete onderdelen van het verzuimbeleid.

3. Welke verzuimonderwerpen spelen in het bedrijf?

Inventariseer de onderwerpen die in het bedrijf spelen op het gebied van verzuim. Gebruik daarvoor verzuimcijfers en verzuimanalyses, maar ook de RI&E (Risico- Inventarisatie en Evaluatie) en eventuele andere onderzoeken. En gebruik daarvoor vooral uw achterban: wat vinden uw collega's belangrijk bij verzuim? Waar lopen zij tegenaan of waar ergeren zij zich aan? Wat vinden zij knelpunten?

4. Welke maatregelen?

Bepaal welke maatregelen nodig zijn om het verzuimknelpunt op te lossen. Betrek zo veel mogelijk de collega's bij het bepalen van de oplossing(en). Dat bevordert het draagvlak als de maatregelen aan uitvoering toe zijn. Naast specifieke maatregelen zijn er ook algemene maatregelen die de ondernemingsraad kan aankaarten. Bevorder werkoverleg over oorzaken van verzuim. Bevorder signalering van dreigende uitval bij collega's onderling. Voorkom zo veel mogelijk repressieve en controlemaatregelen. Laat de spoedcontrole onmiddellijk afschaffen. De leidinggevende moet meteen een gesprek voeren met de medewerker die hij niet vertrouwt, daar hoeft geen externe controleur aan te pas te komen. Laat een bedrijfsarts aanstellen die de leidinggevende en de medewerker adviseert. Laat de verantwoordelijkheid voor het verzuim op een afdeling onderbrengen bij de leidinggevende van die afdeling. Verzuim is een managementtaak.

5. Hoe gaat de ondernemingsraad aan de slag?

Vorm een tijdelijke OR-commissie rond verzuim. In zo'n tijdelijke commissie hoeft maar één OR-lid te zitten. Verder kunnen er collega's in zitten die erg betrokken zijn bij dit onderwerp. Maak een voorstel voor de overlegvergadering (initiatiefrecht, art. 23 lid 3 WOR) waarin het knelpunt staat beschreven, wat volgens de ondernemingsraad mogelijke oplossingen zijn, wie wanneer wat zou kunnen doen en of er extra instructie nodig is bij de uitvoering. Evalueer naderhand of het doel bereikt is.

Bron: OR-net