

BEOORDELING VERZUIMBELEID

versie 1.0-11 maart 1998

Sinds 1994 zijn ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden in de Nederlandse wetgeving aan elkaar gekoppeld: het duo 'Wet Terugdringing Ziekteverzuim' (Wet TZ) en een herziene arbowet deden hun intrede.

In de arbowet werd aan de werkgever uitdrukkelijk opgedragen een verzuimbeleid te voeren. Enkele minimale vereisten hiervoor zijn ook in artikel 4A opgenomen. Tegelijk kreeg ook de OR de nodige extra bevoegdheden. Instemmingsrecht over het te voeren verzuimbeleid, en over de afspraken daarover met de arbodienst zelfs. In de praktijk een moeilijke klus: want wat moet je goedkeuren, en waar gaat verzuimbeleid over de schreef?

Er is verzuimbeleid en verzuimbeleid...Voor sommige werkgevers betekent het vooral: mensen achter de broek zitten. Anderen vatten het serieuzer op. Zij zorgen voor begeleiding van zieke werknemers, reïntegratie. De besten onder hen gaan op zoek naar de mogelijke structurele oorzaken die verzuim kan hebben in slechte arbeidsomstandigheden, en doen er dan ook wat aan.

Vaak moeten zij op die weg een handje geholpen worden door werknemersvertegenwoordigers, door vakbondskaderleden, OR-leden, leden van VGWM-commissies...

Goed verzuimbeleid is belangrijk, vindt ook FNV Bondgenoten. Maar wat is goed verzuimbeleid? Eén zaligmakend recept bestaat niet, maar wij hebben wel een beeld waar goed verzuimbeleid in hoofdlijnen aan moet voldoen. Dat beeld is in dit geval 'vertaald' naar een checklist.

Waarom deze checklist

Deze checklist is in de eerste plaats bedoeld voor vakbondskaderleden, kontaktpersonen, ondernemingsraden en VGW(M)-commissies en gericht op drie doelstellingen:

1e: helpen het in het bedrijf gevoerde verzuimbeleid te beoordelen.

2e: ondersteunen bij het ontwikkelen van een eigen visie op wat goed verzuimbeleid is

3e: hulpmiddel voor het overleg met de werkgever over verzuimbeleid

Gebruiksaanwijzing

De checklist bestaat uit een aantal vragen, die met 'ja' of 'nee' beantwoord moeten worden.

Kruis steeds het geldige antwoord aan.

Gemeten aan onze visie weerspiegelt het antwoord 'ja' een positieve situatie, terwijl 'nee' wijst op te verbeteren aspecten. Natuurlijk kun je daar anders over denken...houd daar dan rekening mee bij het beantwoorden van de vragen.

De checklist is verdeeld in blokken, die elk een belangrijk aspect van verzuimbeleid behandelen.

Aan het eind van elk blok kun je de optelsom maken: scoort het bedrijf hier hoog of laag.

Aan het eind heb je niet alleen een totaalscore, maar kun je ook aangeven in welke aspecten de sterke punten van het beleid zitten, en waar de minder sterke.

Bij elke vraag is het mogelijk een toelichting te geven. Gebruik die mogelijkheid: hij is van belang elke keer dat je overleg voert. In die kolom kun je zaken verduidelijken, illustreren met een voorbeeld, maar ook nuanceren als een eenduidig 'ja' of 'nee' niet mogelijk is.

BLOK 1: VERZUIMBELEID ALGEMEEN	ja	nee	toelichting
Bestaat er zoiets als 'verzuimbeleid' in het bedrijf?			
Is dit beleid schriftelijk vastgelegd?			
Bestaat het verzuimbeleid uit méér dan alleen een overzicht van regels waar je je aan te houden hebt bij ziekte?			
Besteedt het schriftelijk vastgelegde verzuimbeleid aandacht aan de volgende belangrijke aspecten van ziekteverzuim: 1. structurele preventie (voorkomen van verzuim door goede arbeidsomstandigheden, wegnemen van verzuimnoorzaken) 2. individuele preventie (aandacht voor de oorzaken van individueel verzuim) 3. begeleiding van zieke werknemers 4. reïntegratie van zieke werknemers in het arbeidsproces 5. voorschriften hoe je ziek te melden 6. voorschriften voor verzuimcontrole (b.v. thuis zijn) 7. het gevolgde beleid bij controle (b.v. controle op de 1e dag) 8. bescherming van de privacy 9. rechtsbescherming werknemers (b.v. een beroepsprocedure)	
Bestaat er een goede, schriftelijke registratie van de verzuimcijfers?			
Worden deze cijfers regelmatig geanalyseerd in een 'verzuimrapportage'?			
Is vastgelegd wie waarvoor verantwoordelijk is t.a.v. verzuim?			
SCORE BLOK 1			
BLOK 2: OVERLEG MET WERKNEMERS EN OR			
Is het verzuimbeleid geformuleerd in overleg met OR of VGWM-commissie?			
Heeft OR of VGWM-commissie het verzuimbeleid goedgekeurd (=ingestemd met)			

Heeft OR of VGWM-commissie ook zelf voorstellen voor het te voeren verzuimbeleid gedaan?			
Zijn in het verzuimbeleid de opmerkingen en voorstellen van OR en/of VGWM-commissie verwerkt?			
Is het te voeren verzuimbeleid vooraf besproken met betrokken werknemers, b.v. in het werkoverleg			
SCORE BLOK 2			
BLOK 3: DOELSTELLINGEN			
Heeft het bedrijf concrete doelstellingen geformuleerd voor het verzuimbeleid?			
Gaan deze doelstellingen verder dan alleen 'het verzuim moet volgend jaar onder de X% zijn'?			
Zijn deze doelstellingen vastgelegd in een plan (b.v. arbo-Jaarplan)			
SCORE BLOK 3			
BLOK 4: PREVENTIE			
Worden verzuimgegevens gebruikt voor rapportages die structurele oorzaken van verzuim binnen groepen werknemers dan wel in de organisatie/ het bedrijf opsporen?			
Wordt in deze rapportages aandacht besteed aan veel voorkomende individuele verzuimoorzaken			
Wordt in deze rapportages aandacht besteed aan verzuim tengevolge van ongevallen (onvoldoende veiligheid)			
Wordt in deze rapportages aandacht besteed aan verzuim tengevolge van gezondheidsschade, opgelopen bij het werk (b.v. rugklachten door te zwaar tillen)			
Wordt in deze rapportages aandacht besteed aan verzuim dat samenhangt met minder tastbare arbeidsomstandigheden (werkdruk,			

slechte sfeer, discriminatie...)			
Worden op basis van deze rapporten concrete adviezen gegeven voor betere arbeidsomstandigheden, om zodoende verzuimoorzaken weg te nemen?			
Is deze aandacht voor structurele preventie verwerkt in de belangrijke gereedschappen van het arbeidsomstandighedenbeleid, te weten: 1. de Risico Inventarisatie en Evaluatie 2. het maatregelenplan dat deel uit hoort te maken van de RIE 3. het arbo-Jaarplan 4. het arbo-Jaarverslag	
Is deze aandacht voor structurele preventie herkenbaar in de praktijk: worden arbeidsomstandigheden die verzuim veroorzaken daadwerkelijk aangepakt en opgelost?			
Volgt men daarbij de koers dat zo mogelijk het werk wordt aangepast aan de mens?			
SCORE BLOK 4			
BLOK 5: BEGELEIDING			
Wordt er door de chef contact gehouden met zieke werknemers?			
Wordt er door werknemers contact gehouden met hun zieke collega's			
Vindt dit contact spontaan plaats, of gebeurt het alleen omdat het in een procedure is voorgeschreven			
Is deze aandacht voor de zieke werknemer een logische en positieve voortzetting van de aandacht die men op de afdeling ook normaal voor zijn werknemers heeft, als je nog niet ziek bent?			
Is er in het algemeen aandacht bij de chef voor oorzaken van de arbeidsongeschiktheid en het realiseren van verbeteringen			
Getuigen verzuimgesprekken die de chef voert van oprechte belangstelling voor de werknemers en hun gezondheid of welzijn?			

Is er een sociaal medische team (SMT) samengesteld uit vertegenwoordigers van arbodienst en leidinggevenden dat zich bezighoudt met de begeleiding van langdurig arbeidsongeschikte werknemers?			
Heeft de werknemer recht om een vertrouwenspersoon aan te wijzen die hem vertegenwoordigt in het SMT?			
Heeft de werknemer invloed op hetgeen in het SMT over hem wordt besproken?			
SCORE BLOK 5			
6. REINTEGRATIE			
Werken betrokken partijen in het bedrijf actief aan het opnieuw aan het werk helpen van langdurig zieke werknemers (reï ntegratie?) - werknemers - directie - middenkader/ chefs - arbodienst	
Is er een apart schriftelijk protocol over reï ntegratie (met daarin b.v. de uitgangspunten en de werkwijze)?			
Is er een gedegen onderbouwing van het reï ntegratieplan door de arbodienst? Onder een gedegen onderbouwing wordt hier in elk geval verstaan: - overleg arbo-arts met werknemer en zijn directe chef; - werkplekbezoek door arbo-arts en chef - rekening houden met de mening van andere deskundigen/ artsen	
Wordt het reï ntegratieplan ter goedkeuring voorgelegd aan de werknemer?			
Is er deskundige bijstand door arbodienst of anderen bij de uitvoering van het reï ntegratieplan?			
Bestaat er contact met de uitvoerende instanties sociale wetgeving voor advies over reï ntegratie en subsidiemogelijkheden?			

Is er een verantwoordelijke die tussentijds controle op de voortgang uitvoert?			
Is er aandacht voor instroom van arbeidsgehandicapten van buiten de onderneming?			
Is er een evaluatie van de resultaten van het reï ntegratiebeleid?			
Vindt ontslag van arbeidsongeschikte werknemer alleen plaats, wanneer uit zorgvuldige onderzoek door de arbodienst blijkt dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.			
Is er een interne beroepsmogelijkheid bij de arbodienst?			
SCORE BLOK 6			
BLOK 7: ARBODIENST			
Is de arbodienst actief betrokken bij het verzuimbeleid			
Doet de arbodienst meer dan alleen controles uitvoeren			
Legt de arbodienst een actief verband tussen het verzuimbeleid en het aanpakken van arbeidsomstandigheden			
Heeft de arbodienst voldoende deskundigheid om dit te doen?			
Heeft de arbodienst voldoende kennis van de situatie in het bedrijf om dit te doen			
Stelt de arbodienst zich voldoende onafhankelijk van de werkgever op			
Laten de medewerkers van de arbodienst zich geregeld op de werk- vloer zien			
Heeft de arbodienst regelmatig overleg met OR en/of VGWM-com- missie			
Heeft de arbodienst regelmatig een open spreekuur voor werknemers			
Heeft de arbodienst voldoende vertrouwen van de werknemers.			
SCORE BLOK 7			

BLOK 8: ZIEK EN BETER MELDEN EN CONTROLE			
Zijn de wijze van ziekmelding en de te volgen gedragsregels duidelijk vastgelegd en schriftelijk ter kennis gegeven aan de werknemers			
Gebeurt kennisgeving van ziekte aan de arbodienst via een zogenoemde "eigen verklaring"?			
Vindt controle aan huis alleen op afspraak plaats?			
Zijn (spoed)controles aan huis of een oproep voor het verzuimspreekuur van de arts alleen toegestaan onder strakke voorwaarden?			
Ervaren de medewerkers een bezoek van het verzuimspreekuur van de bedrijfsarts over het algemeen als positief?			
Vindt het verzuimspreekuur van de bedrijfsarts plaats in de woonomgeving van de zieke?			
Wordt de OR periodiek geïnformeerd over het aantal uitgevoerde spoedcontroles en de resultaten ervan?			
SCORE BLOK 8			
BLOK 9: RECHTSBESCHERMING/ PRIVACY			
Wordt de privacy van de zieke gerespekteerd bij het ziekmelden, met andere woorden: onthoudt de chef zich van het vragen van informatie over de aard van de ziekte?			
Worden gegevens over de patiënt (medische gegevens en/of oorzaken en achtergronden) alleen met het bedrijf besproken na uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van betrokkene?			
Bestaat er naast het wettelijk recht ook een eigen 'second opinion' procedure in het bedrijf?			
Beschouwen werkgever en/of arbodienst de uitspraak in een 'second opinion' procedure als bindend?			
Is het recht op een second opinion bekendgemaakt aan de medewerkers?			

Wordt ingeval van een arbeidsgeschikt/ arbeidsongeschikt beoordeling door de arbodienst de medewerker nogmaals op dit recht gewezen?			
Bestaat er een interne klachtenprocedure waar men met klachten over verzuimbegeleiding terecht kan?			
Worden klachten over verzuim behandeld door een commissie waarin ook werknemersvertegenwoordigers zitting hebben?			
Zijn de uitspraken van een dergelijke procedure bindend?			
Kent de arbodienst een klachtenprocedure?			
Is deze procedure bekend gemaakt aan de medewerkers?			
Kan de werknemer zonder voorafgaande toelichting aan chef of PZ het spreekuur van de bedrijfsarts bezoeken?			
SCORE BLOK 9			
BLOK 10: EVALUATIE EN BIJSTELLING BELEID			
Wordt de inhoud van het beleid minstens 1x per jaar met de OR of VGWM-commissie doorgesproken ?			
Worden het beleid naar aanleiding van die bespreking zonedig bijgesteld?			
Wordt het effect van het beleid gemeten aan eerder overeengekomen doelstellingen?			
Wordt het effect van het beleid ook getoetst aan andere zaken dan de verzuimcijfers?			
Worden de feitelijk genomen maatregelen ter verbetering van arbeidsomstandigheden besproken?			
Leidt dit zonedig tot aanpassing of aanscherping van het beleid?			
Wordt het effect wel geëvalueerd, maar zonder dat OR en VGWM-commissie daar een belangrijke rol in spelen?			
Worden eventuele beleidswijzigingen ter instemming aan de OR voorgelegd?			

Wordt ook aan de werknemers gevraagd wat hun mening over het gevoerde verzuimbeleid is?(b.v. door de OR)			
Leidt het gevoerde verzuimbeleid tot lager kort-verzuim?			
Leidt het gevoerde verzuimbeleid tot lager langdurig verzuim?			
Leidt het gevoerde verzuimbeleid tot daadwerkelijke verbetering van arbeidsomstandigheden?			
SCORE BLOK 10			
SCORE TOTAAL			

VERWERKEN EN BEOORDELEN SCORE:

--> Bereken PER BLOK het percentage >ja=-antwoorden

--> Meer dan 95% >ja=: dit is zo ideaal, dat het Oosteupees begint te lijken. Loop alle vragen nog eens langs, en ga bij uzelf te rade: zijn dit echt de juiste antwoorden. Blijf u bij uw standpunt, meld dan zowel werkgever als OR/ VGWM-commissie aan voor eervolle arbo-vermelding.

--> 80-95% 'ja': absoluut een zeer goede score

--> 70-80% 'ja': goed op weg

--> 55-70% 'ja': weliswaar niet onvoldoende, maar overhouden doet het niet; ga eens na hoe deze blokken scores vergeleken met andere!

-->40-55% 'ja': niet best, hier is nog het nodige werk te doen

minder dan 40%: bedroevend, analyseer eerst eens hoe dit komt:

- * onwillige werkgever?
- * onvoldoende kennis van zaken
- * gebrek aan interesse?
- * fundamenteel verschil van inzicht tussen OR en werkgever?
- * of had OR/ VGWM-commissie een zwartgallige bui?

In de eerste vier gevallen is het nodig - al dan niet met steun van buitenaf - een fundamentele ommekeer in het beleid te bereiken.

In het laatste geval is het nuttig deze lijst ook eens door anderen te laten invullen, om te zien of anderen er net zo over denken. Indien ja, dan geldt ook hier de voorgaande zin

Manier van werken:

1. Betrokkenen lezen de vragen plus de bij te leveren toelichtingen en voorbeelden (!)
2. Betrokkenen beantwoorden de vragen
3. Per onderdeel van verzuimbeleid verkrijgt je een score.
4. Deze score stelt je in staat om:

--> te beoordelen of het beleid op dit onderdeel (b.v. evaluatie) goed of slecht is

--> aan te geven waar precies het beleid goed is of te kort schiet

--> aan te geven hoe het wel zou moeten

Kortom dit instrument is goed gereedschap om er zowel een instemmings- als evaluatieprocedure mee uit te voeren. De OR/ VGWM-commissie komt er goed beslagen mee ten ijs.