

Duurzame inzetbaarheid en medezeggenschap

Welke rol kan or spelen?

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een deel van het antwoord op de huidige, groeiende personeelstekorten. Kan jullie or een rol spelen, en hoe ziet die rol eruit?

Op dit moment zijn er grote personeelstekorten in veel branches als de gezondheidszorg, het onderwijs en bijvoorbeeld de ICT. Deze bedreigen niet alleen het functioneren van hele organisaties, maar leiden ook tot nog grotere werkdruk en stress bij de werknemers in die branches. Er komt te veel werk op hun bordje, waardoor werkgerelateerde stress en burnout-verschijnselen toenemen. Uitval is daarvan het gevolg, zodat nog minder medewerkers het teveel aan werk moeten opvangen. Het toverwoord lijkt op dit moment 'duurzame inzetbaarheid' van de medewerkers, gericht op verhoging van de arbeidsproductiviteit, meer plezier in het werk en het voorkomen van uitval.

Dit artikel beschrijft hoe dat kan worden bereikt en vooral wat de rol van de medezeggenschap daarbij kan zijn. Het onderwerp moet hoog op de agenda van de or staan, want alle instrumenten die ingezet kunnen worden zijn instemmingsplichtig. Het initiatiefrecht van de or en diens in de WOR opgenomen stimulerende taken, zijn van groot belang om het initiatief te houden en het onderwerp even hoog op de agenda van de ondernemer te krijgen.

Perspectief werknemers

Veel van de initiatieven van HR en bestuurders op dit onderwerp gaan uit van bestaande kaders. Ze lijken te sturen



ERNST VAN WIN

op de aanpassing van werkprocessen en managementstrategieën, vooral gericht op verhoging van de arbeidsproductiviteit. De ingezette ICT-instrumenten, gericht op tijdbesparing en het terugbrengen van medewerkers, leiden vaak tot juist het tegenovergestelde: werk waarin de medewerker geen inspiratie vindt, minder contact met collega's en het tot nóg meer stress leidende "meten is weten". Het werk telt immers alleen maar mee als het geregistreerd is en in cijfers vergeleken met andere collega's. Veel waardevolle aspecten van het werk, zoals zingeving en doen waar je echt goed in bent, zijn niet zo eenvoudig te meten en vast te leggen.

Dan komt juist de rol van de or om de hoek kijken, die als vertegenwoordiger van de medewerkers vanuit hun

gezichtspunt mede vorm kan geven aan een duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Een beleid dat erop gericht is te komen tot een optimale balans tussen de toegevoegde waarde voor het bedrijf en de door de medewerkers zelf ervaren meerwaarde. Dat kan niet zonder goede samenwerking met de HR-afdeling van het bedrijf. Die heeft immers dezelfde belangen als de or op dit punt, nu een effectief duurzaam inzetbaarheidsbeleid leidt tot daling van de verzuimcijfers en een hogere score bij een medewerkerstevredenheidsonderzoek. Zaken waar de HR op wordt beoordeeld.

Inventarisatie en aanpak

Uiteraard begint het werk voor de or met een inventarisatie van wat er al aan bestaand beleid is.

Met gebruikmaking van het informatierecht (artikel 31b WOR) in combinatie met het overlegrecht (art. 24 WOR) kan de or de informatie opvragen die samenhangt met sociaal beleid, de personeelsbezetting van het afgelopen jaar en de plannen, die de ondernemer heeft voor het komende jaar.

Deze informatie kan worden gebruikt om met de bestuurder en HR een agenda van onderwerpen op te stellen van te verbeteren zaken, die het voor de medewerkers aantrekkelijker maken om voor dit bedrijf langer te willen en kunnen werken. Het gaat dan om zaken als het aanstellingsbeleid, flexibele belonings- en beoordelingssystemen, maatwerk bij het creëren van functies, jobcarving, leeftijdsbewust personeelsbeleid, arbeidsomstandigheden (ARBO), Arbeids- en rusttijden-regelingen, opleidingen, 'remotie' in plaats van demotie bij oudere werknemers en natuurlijk flexibele pensioenregelingen en de mogelijkheid om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Allemaal onderwerpen en regelingen waarover de or, op grond van artikel 27 WOR, instemming moet worden gevraagd, zelfs bij kleine wijziging daarvan.

Artikel 28

In artikel 28 WOR heeft de wetgever de stimulerende taak van de or ten aanzien van het sociale beleid, waar het gaat om arbeidsomstandigheden en bijvoorbeeld arbeids- en rusttijden, stevig aangezet: "De ondernemingsraad bevordert zoveel als in zijn vermogen ligt". Hieruit blijkt hoe centraal de wetgever de or binnen de onderneming heeft gepositioneerd voor dit onderwerp. De or heeft daarbij natuurlijk ook de belangen van de onderneming mee te wegen. Die gaan bij dit onderwerp echter hand in hand met die van de medewerkers. Zo kan een op duurzaamheid gericht beleid alleen effectief zijn, als de werknemers zich evenzeer als de werkgever verantwoordelijk voelen voor het blijvend optimaliseren van hun inzet binnen het bedrijf. Draagvlak bij de achterban is dan ook nodig.

Arbeidsrecht

Ook het arbeidsrecht reikt voldoende instrumenten aan voor een beleid gericht op duurzame inzetbaarheid. De belangrijkste bepaling daarvan (7:611BW) verlangt van de werknemer immers dat deze zich steeds als goed werknemer opstelt. In het verlengde daarvan ligt het artikel over educatie (7:611a BW). Dit verlangt van de werknemer dat hij zich schoolt en van de werkgever dat deze scholing aanbiedt.

Ook relevant hierbij is de verplichting tot re-integratie, opgenomen in de Wet verbetering poortwachter.

Als de or met de werkgever tot afspraken is gekomen over een evenwichtig, op duurzaamheid gericht beleid, dan heeft dat onvermijdelijk ook consequenties voor de individuele werknemers. Zij mogen zich dan niet meer star en inflexibel opstellen als van hen gevraagd wordt mee te denken over de positie waarin zij het beste tot hun recht komen. De notoire dwarsligger kan zich niet blijven onttrekken aan de gewenste veranderingen.

Overigens heeft het voeren van een overeengekomen leeftijdsbewust personeelsbeleid nóg een voordeel: speciale senioren-verlofregelingen kunnen onder de uitzondering worden gebracht van de wet gelijke behandeling, op grond van leeftijd bij Arbeid.

Conclusie

De or speelt een centrale en cruciale rol bij het tot stand brengen van een duurzaam inzetbaarheidsbeleid in de onderneming. De ondernemingsraad weet immers beter dan wie dan ook, wat nodig is voor de verschillende geleidingen van de onderneming om gelukkig en gezond de eindstreep te halen. En wellicht, als dat zinvol en mogelijk is, zelfs door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarbij beschikt de or over verschillende instrumenten om dit onderwerp op de kaart te zetten, zoals het initiatiefrecht en zijn opdracht het sociale beleid van de onderneming te stimuleren en te bevorderen. Een goede samenwerking met de afdeling HR en een gedegen kennis van het arbeidsrecht zijn daarbij cruciaal.

Zowel de onderneming als de werknemers profiteren van een breed gedragen inzetbaarheidsbeleid gericht op duurzaamheid, waarbij de arbeidsongeschiktheid daalt en de productiviteit stijgt. En ... de hoeveelheid vacatures daalt. Al was het maar omdat veel nieuwkomers op de arbeidsmarkt liever werken bij een bedrijf dat zijn sociale beleid op orde heeft.

ERNST VAN WIN

ADVOCaat/PARTNER BIJ DE CLERCQ

TEAMLEIDER ARBEID, ONDERNEMING EN MEDEZEGGENSCHAP