



Aan-de-slag-fiche aanwezigheidsbeleid

Wat is het?

Een aanwezigheidsbeleid is de bundeling van:

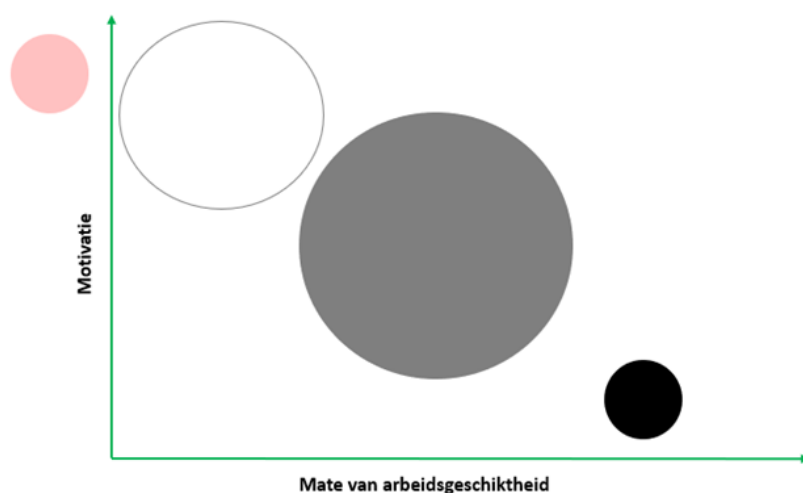
- procedures rond melding van ziekte,
- afspraken rond de opvolging van zieke medewerkers,
- procedures m.b.t. de re-integratie na (langdurige) afwezigheid en
- afspraken rond de aanpak van problematisch verzuim

Vertrekken vanuit een positief verhaal werkt inspirerend en motiverend. Het geven van vertrouwen en niet de meerderheid straffen voor een minderheid die 'profiteert' geniet de voorkeur gezien we weten wat de negatieve impact kan zijn van een straffend of controlerend beleid op de motivatie van medewerkers. We moeten medewerkers zoveel mogelijk ondersteunen in het zo vaak mogelijk aanwezig zijn op het werk. Dat mensen echt wel willen werken geeft ook volgend onderzoek weer

80 % van de mensen die uitvallen op het werk en langer dan 6 weken afwezig blijven, hebben nood aan ondersteuning bij hun terugkeer omdat ze terug aan de slag willen.

(EFILWC, 2004, Employment and disability: Back to work strategies)

Een manier om afwezigheid in beeld te brengen is volgende grafiek:



De meeste medewerkers begeven zich in de witte en grijze zone.

We spreken van **wit verzuim** als medewerkers die niet geschikt zijn om te werken en een hoge motivatie hebben, zich ziek melden omdat ze ook echt ziek zijn. Het grootste deel van de medewerkers is nog wel in zekere mate geschikt om te werken (een beperkt aantal fysieke en/of mentale klachten) maar de motivatie is ook minder waardoor de drempel om zich effectief ziek te melden ook lager is dan bij wit verzuim. Bij dit **grijze verzuim** heb je als werkgever dus de grootste impact door preventief op te treden en de aanwezigheid hoog te houden door in te zetten op werkbaar werk.

Zwart verzuim houdt in dat medewerkers die niet ziek zijn zich wel ziek zullen melden. Ook met hen is het voeren van een gesprek van belang.

Daarnaast spreken we van **roos verzuim** (presenteïsme) bij die medewerkers die blijven werken, ook al zijn ze ziek of niet in staat om veilig/correct te werken (denk aan hoge koorts, aanhoudend slaapttekort, middelenmisbruik, functieverlies, ...). Deze medewerkers dien je soms zelf naar huis te sturen omdat ze regelmatig over hun eigen grenzen gaan. Het risico bestaat dat ze andere besmetten of te lang doorgaan waardoor ze voor een langere periode uitvallen.

Hoe maak je er werk van?

Een checklist voor werkgevers, HR, welzijnsmedewerkers, preventiemedewerkers:

✓ **Ga in gesprek: start met het benoemen van eventuele signalen**

Vertel je medewerker welke signalen je recent hebt opgepikt die jou bezorgd maken.

- Zoek naar herkenning: laat het verhaal zoveel als mogelijk van de medewerker komen.
- Zoek dan naar erkenning: volgt de medewerker dat dit een risicogebied vormt voor zichzelf en het team?
- Vermijd de valkuil om alles meteen zelf te willen oplossen.
- Pols eerst bij de medewerker wat zou kunnen helpen.

✓ **Breng de motivatie van je medewerkers in kaart via IVOOR (5 arbeidsdomeinen)**

ARBEIDS INHOUD

- Hoeveelheid en aard van het werk en verstoring in uitvoering van het werk?
- Wanneer en bij welke taken lukt het je (niet) om je werk goed te doen?
- In welke situaties (met klanten) voel je je (niet) gemakkelijk?

ARBEIDS VOORWAARDEN

- Hoe kijk je naar je eigen ontwikkeling? Welke (on)zekerheid heb je over je werk in de toekomst?
- Op welke momenten is het moeilijk je werk en je privé te combineren?
- In welke mate voel je je beloond voor je werk? Wat is de verhouding tussen wat je inzet is voor je werk en wat je er voor terugkrijgt?

ARBEIDS OMSTANDIGHEDEN

- Welke materiële omstandigheden (ICT, lokalen, infrastructuur, ergonomische tools, ...) helpen en hinderen je?
- Heb je alles wat je nodig hebt om je werk goed te kunnen doen?

ARBEIDS ORGANISATIE

- Hoe vlot loopt het met de werkprocedures en de overlegmogelijkheden?
- Hoe loopt de organisatie van ons werk en de taakverdeling? Zijn alle rollen duidelijk?
- In welke mate is het je duidelijk waar het beleid naar streeft? In welke mate sta je hierachter? Welke waarden vind jij belangrijk en in welke mate kan je die op het werk terugvinden?

ARBEIDS RELATIES

- Hoe ervaar je de sfeer in de groep?
- Hoe ervaar je het contact met de collega's?
- Hoe ervaar je het contact met mij als leidinggevende? En met de klanten?

✓ **Informeer naar de spreiding van de werkdruk in de groep en naar mogelijkheden om te recupereren na een periode van hoge werkdruk (preventie burn-out)**

Soms kan het nuttig zijn om de agenda van de medewerker te overlopen of te bespreken. Vermijd echter te veel te willen betuttelen. Je kan deze denkoefening vooral best samen maken als de medewerker hiertoe bereid is. Als er nog geen (h)erkenning is over de signalen en de medewerker geen problemen ziet dan moet je terug naar de vorige stap. Let op: het kan zijn dat hier meerdere gesprekken voor nodig zijn. Als dat een opgave lijkt, bedenk dan eens wat 3 preventieve gesprekken van 1 uur je kosten tegenover een aantal ziekteperiodes of een lange periode van afwezigheid waardoor je de rest van het team overbelast en vervanging moet zoeken die zich nog moet inwerken,

Een leidraad in dit verband is het volgende kader:

	Wat doe ik graag en geeft energie?	Wat doe ik (nog) niet graag en kost energie?
Wat kan ik al goed?		
Wat kan ik (nog) niet goed?		

Ga daarna samen in gesprek om te bekijken in welk vak alle opdrachten van de medewerker vallen.

- Kan je zaken schrappen die energie kostten en de medewerker niet goed kan?
- Zijn er opties in het vak die energie geven maar de medewerker nog niet kan, ga dan samen op zoek naar geschikte opleidingen.
- Kan je zaken die vlot lopen en energie geven verder aanvullen?
- Kan je elementen delegeren die wel vlot lopen maar die de medewerker niet graag doet?

✓ **Indien mogelijk en nodig: afspreken van verlichtende maatregelen**

Er kunnen periodes zijn waarin het moeilijk is om de focus op het werk te houden. Indien de oorzaken buiten het werk liggen, probeer te bekijken welke tijdelijke(maak hier best afspraken over!) maatregelen je kan nemen om het werk van je medewerker te verlichten.

✓ **Volg op!**

Ga na wat je afspraken waren in de eerste gesprekken en plan een opvolgesprek in indien nodig.

Probeer je medewerker met eigen voorstellen te laten komen tot verbetering, mee initiatief te laten nemen voor het nemen van verbeteracties, maar waarbij jij als werkgever kan ondersteunen vanuit betrokkenheid.

✓ **Neem bezorgdheden en vragen ernstig**

Vanuit je eigen perspectief kan iets soms minder belangrijk lijken. Neem bezorgdheden echter steeds serieus en laat merken dat je samen naar een oplossing wilt toewerken, ook al bestaat de ideale oplossing vandaag nog niet binnen jullie organisatie.

✓ **Heb aandacht voor werkhervatting en hervalpreventie**

Bovenstaande tips zijn ook nuttig om in het kader van een re-integratie te bewaken, bij de terugkeer van een medewerker na langdurige ziekte.

Waarom is dit belangrijk?

Het is een uitdaging om mensen allemaal zo duurzaam mogelijk aan de slag te houden. Corona bood een enorme uitdaging en ook de huidige economische toestand in combinatie met de oorlog in Oekraïne laat zich voelen op ons mentale en fysieke welzijn op het werk.

Hoe kleiner je bedrijf hoe groter de kans dat werknemers met gezondheidsklachten blijven doorwerken. Dat lijkt op het eerste zicht goed nieuws, maar het risico bestaat dat ze daardoor voor langere tijd kunnen uitvallen. In deze fiche gaven we je handvatten mee om preventief in te grijpen en te ondersteunen bij re-integratie wanneer er toch uitval zou zijn.

Waar kan je terecht?

Voor specifieke info over dit topic verwijzen we graag door naar volgende informatie:

- Info over de te volgen [procedure](#)
- [Webinar re-integratie 2.0](#) van Idewe
- Bevrraag ook zeker je sociaal secretariaat

Nog langer stilstaan **bij werkbaar werk?**

Ook binnen je eigen sector is er veel expertise rond werkbaar werk. Ontdek hoe jouw sectorfonds je kan ondersteunen bij werkbaar werk.

werkbaarwint.be



Met deze campagne wil de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) in samenwerking met de sectoren werkgevers ondersteunen in het aanbieden van werkbare, duurzame loopbanen, met als doel zoveel mogelijk werknemers actief te houden en ziekteverzuim te verlagen.

