



Gezond omgaan met (langdurig) zieke werknemers

Katrien Bruyninx – Prevent
Mario Verzele - Jobcentrum



1. Inleiding verzuim
2. Hoe aanpakken – theoretisch kader
3. Aan de slag in de praktijk?
4. Wettelijke ondersteuningsmaatregelen



INLEIDING



Ziekte overkomt je,

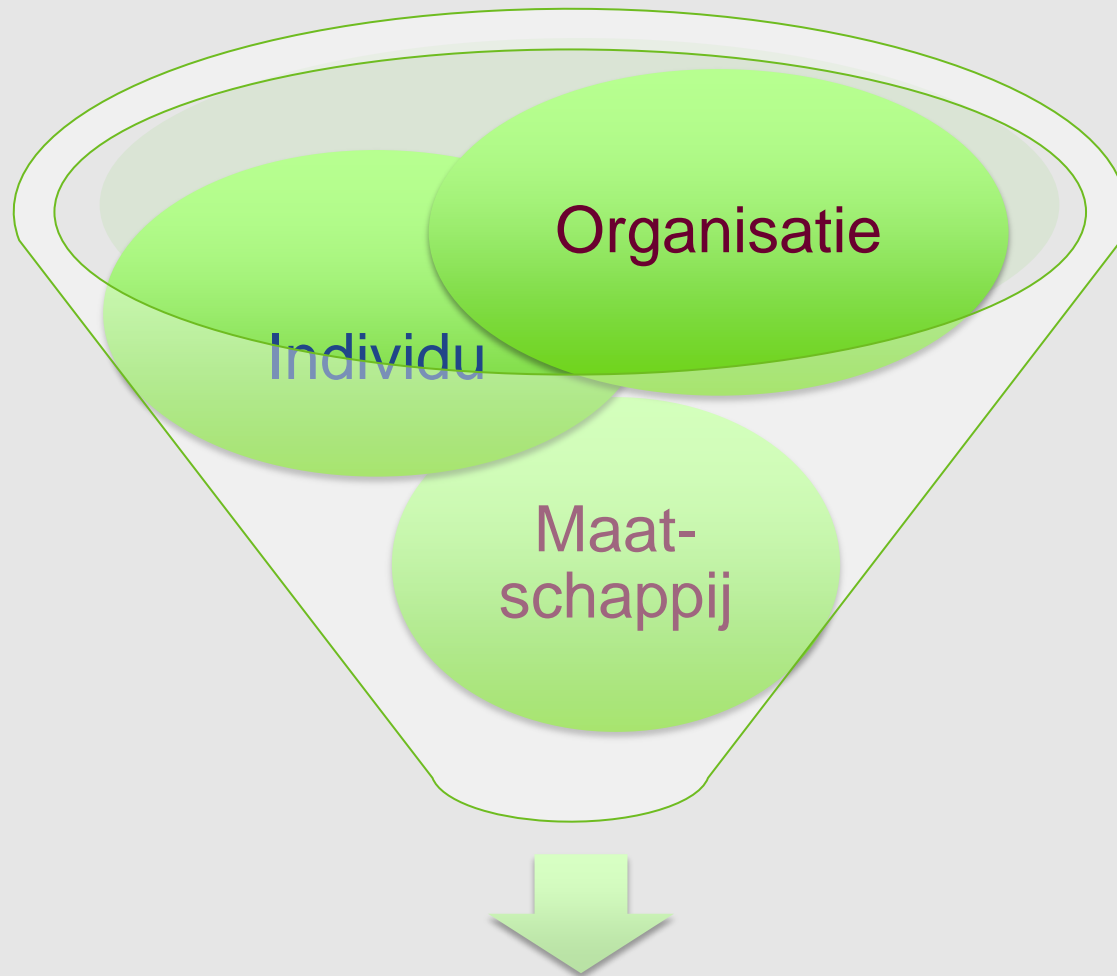


Postercampagne 2006

Arboplusconvenant PKGV-industrie



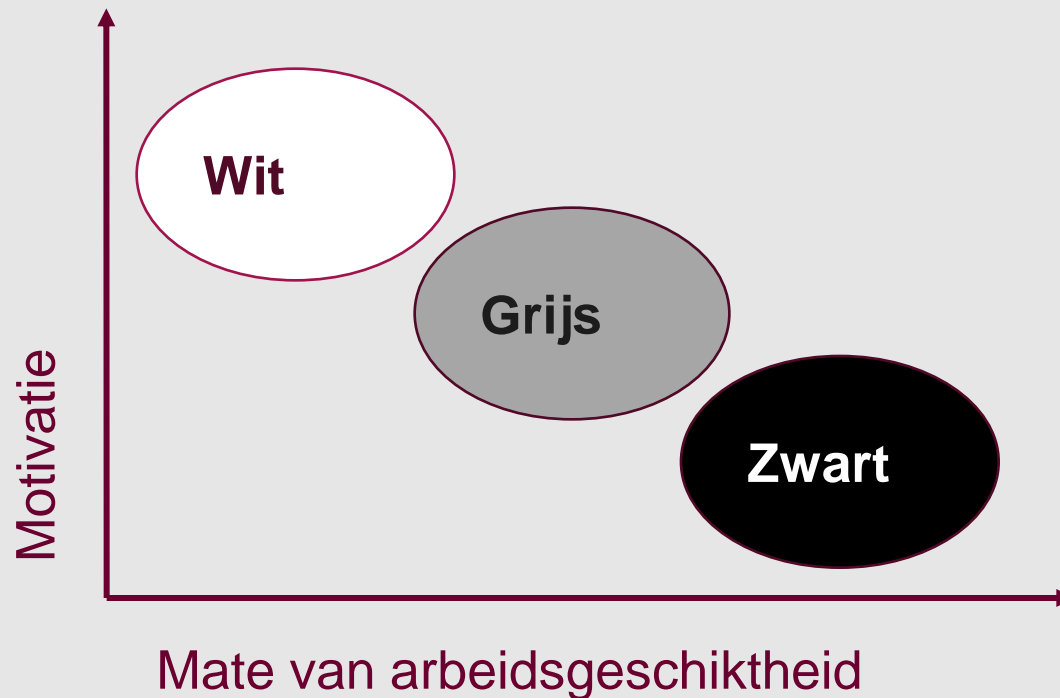
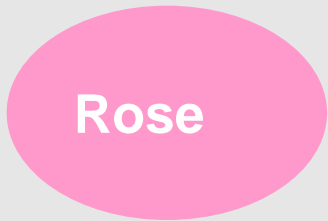
Beïnvloedende factoren?





Soorten ziekteverzuim

- Wit verzuim (<29% van de ziektemeldingen)
- Grijs verzuim (+/- 70% van de ziektemeldingen)
- Zwart verzuim (1-5% van de ziektemeldingen)



Motieven vanuit werkgeversoogpunt?



- Productiviteitsverlies, organisatorische problemen, sociaal klimaat, imago en financiële kost
- Duidelijk kostenplaatje?
 - Collectief totaal kost ziekteverzuim arbeiders en bedienden €10.718.946 in 2010 !! Cfr. 2005 nog 'maar' €7.890.554.664 (bron Securex)
 - En individueel?



Meten is weten!

Verzuimparameters:

- Verzuimpercentage
 - 5,58%
- Frequentie van verzuim
 - 1,13
- Gemiddelde duur
 - Per afwezigheid: 11,65 dagen
 - Per medewerker: 13,72

Topdagen:

- Eerste dag krokusvakantie
- Eerste dag paasvakantie
- 13 februari
- Eerste schooldag
- Start van de zomervakantie



Cijfers terugkeer

↪ Terugkeer bij eigen werkgever na langdurige afwezigheid?

- Bij uitval > 3 mnd en < 6 mnd hervat minder dan 50 %
- Bij uitval > 1 jaar hervat minder dan 20 %
- Bij uitval > 2 jaar hervat minder dan 10%

*Eurofound, “Employment and disability – Back to work strategies”, 2004

- Cijfermateriaal België?



Theoretisch kader

HOE AANPAKKEN?

2

Totaal aanpak kaderen binnen preventie!!

- Verzuim = resultaat van een proces
- Aanpak? Knelpunten opsporen en oplossen in elke fase van het proces

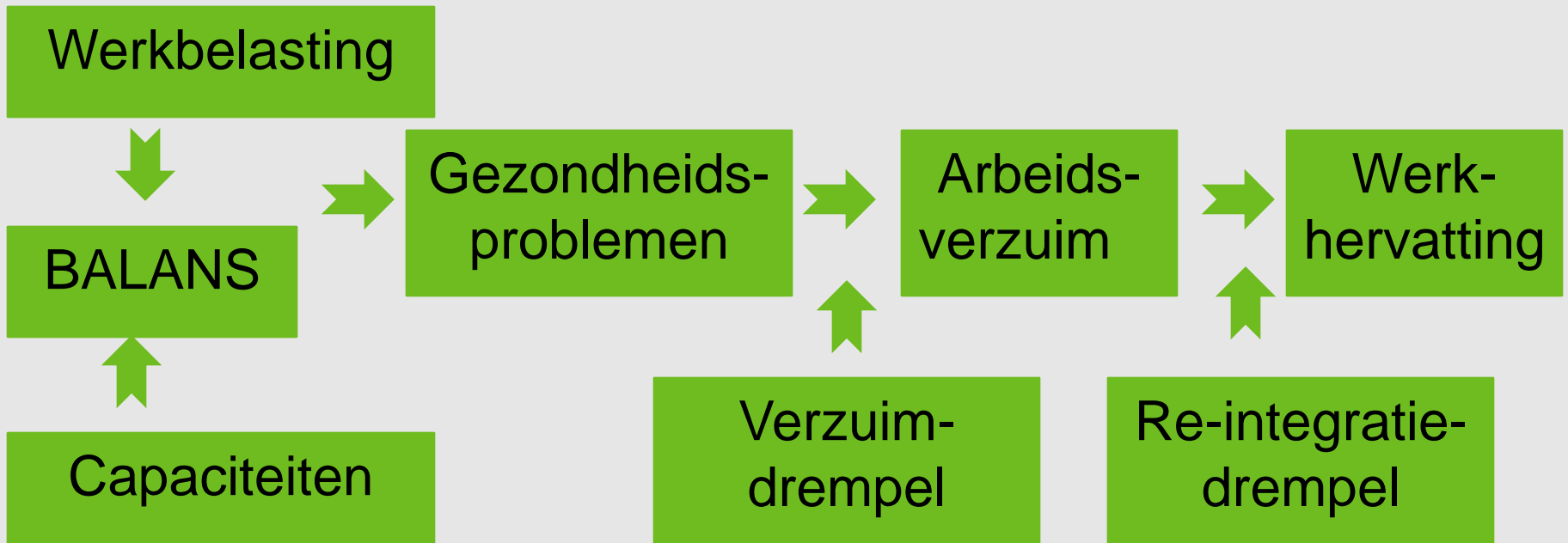


"I'll have an ounce of prevention."

Preventie & arbeidsre-integratie – Hand in hand!



Proces van ziek worden, verzuimen, herstellen en hervatten van het werk



Persoonlijke factoren
Bedrijfs/ werkplekfactoren
Sociale factoren

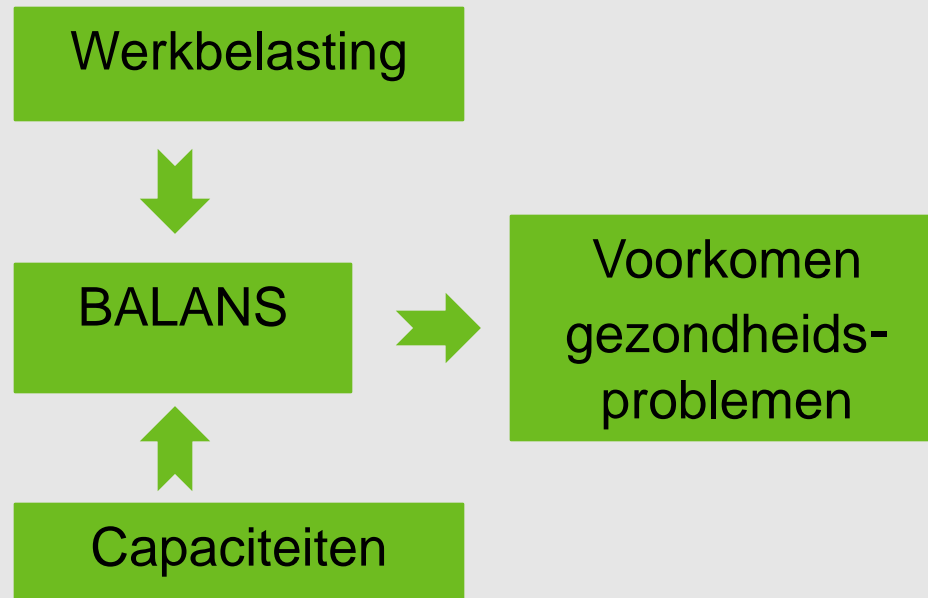
Aanpak op 3 niveaus



1. Preventief beleidsaspect
 - Evenwicht belasting – belastbaarheid optimaliseren
2. Drempelverhogend beleidsaspect
 - Verzuimdrempel verhogen
3. Curatief beleidsaspect
 - Hervattingsdrempel verlagen

Preventief beleidsaspect – (Primaire preventie)

2.1 Preventief beleidsaspect



Werkdomeinen: psychosociale belasting, fysieke belasting, personeelsbeleid, arbeidsorganisatie, gezondheidspromotie, veiligheidsgedrag thuis promoten...



Preventieve acties - collectief

- Preventiebeleid
 - Risico-analyse psychosociale belasting
 - Ergonomische risico-analyses & studies
- Monitoring van verzuim ism preventiedienst en sociaal secretariaat
- Jobmatching
 - Functie-omschrijvingen
 - Selectie en rekrutering
 - Functioneringsgesprekken
- Gezondheidspromotie
- ...

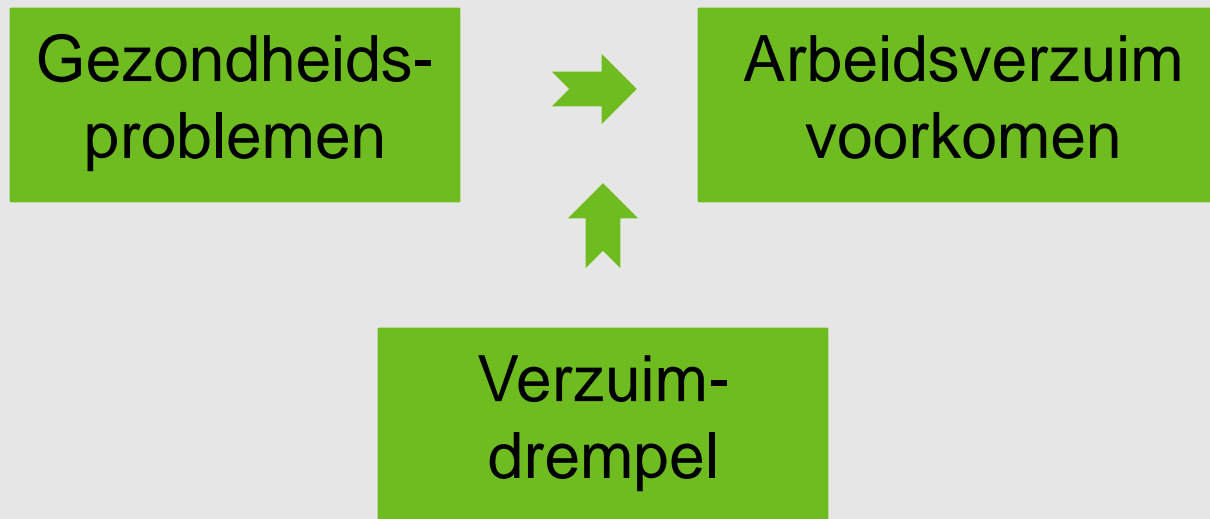
Preventieve acties - individueel



Drempelverhogend beleidsaspect (Secundaire preventie – Jobretentie)



2.2 Drempelverhogend beleidsaspect - Jobretentie



- Werkdomeinen: psychosociale belasting, fysieke belasting, personeelsbeleid, arbeidsorganisatie, gezondheidspromotie, veiligheidsgedrag thuis promoten...
- Verhogen verzuimdrempel

Verzuimdrempel verhogen - collectief



- Ziektemelding
- Verzuimgesprekken
 - Telefonisch contact bij ziektemelding
 - Terugkeergesprek
 - Afwezigheidsgesprek
- Controle-arts

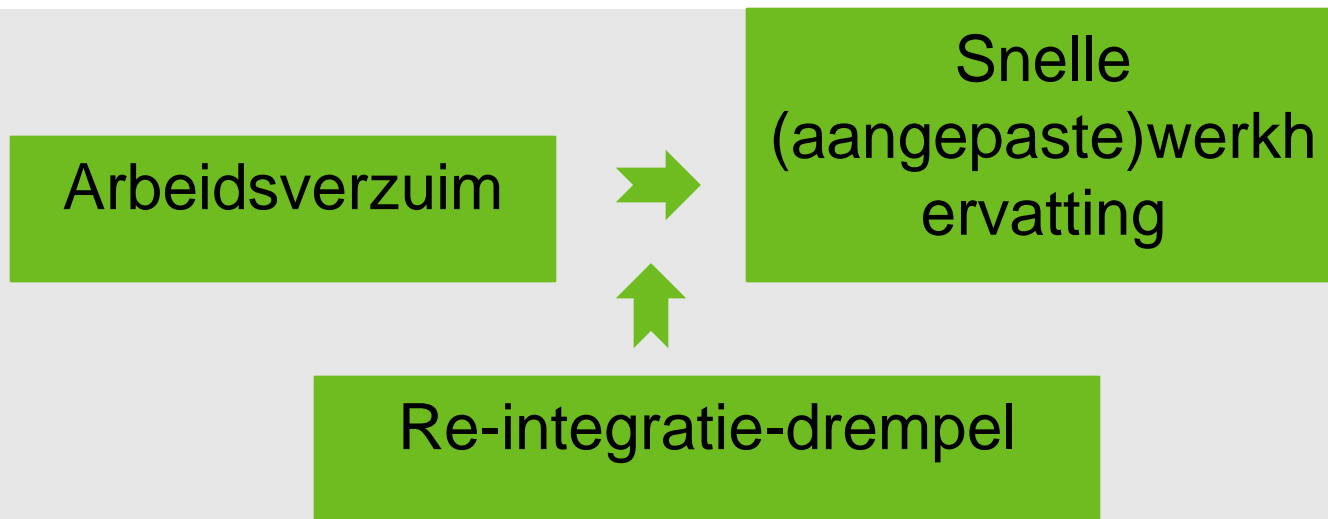


Verzuimdrempel verhogen - individueel



Curatief beleidsaspect (Tertiaire preventie – Re-integratie)

Tertair beleidsaspect – re-integratie



- Werkdomeinen: psychosociale belasting, fysieke belasting, personeelsbeleid, arbeidsorganisatie, gezondheids promotie, veiligheidsgedrag thuis promoten...
- Verlagen re-integratiedrempel



Cijfers

↪ Terugkeer bij eigen werkgever na langdurige afwezigheid?

- Bij uitval > 3 mnd en < 6 mnd hervat minder dan 50 %
- Bij uitval > 1 jaar hervat minder dan 20 %
- Bij uitval > 2 jaar hervat minder dan 10%

*Eurofound, "Employment and disability – Back to work strategies", 2004

- Cijfermateriaal België?



Terugkeerdrempel verlagen - collectief

- Contact met medewerker
- Procedures rond terugkeer
- Sociaal – medisch team
- Systeem geschikt/ aangepast werk
- Disability Case management

Terugkeerdrempel verlagen - individueel





AAN DE SLAG IN DE PRAKTIJK

3



Aanpak op bedrijfsniveau

Stap 1: Engagement van het management



Stap 2: Oprichten werkgroep



Stap 3: Vertrekpunt & prioriteiten bepalen



Stap 4: Re-integratiehandboek (uitwerken van acties)



Stap 5: Uitvoeren DM-beleid



Stap 6: Evaluatie en bijsturing

- Missie en visie
- Doelstellingen DM-beleid
- Rollen en verantwoordelijkheden
- Procedures bij ziekte en re-integratie
- Systeem 'Jobmatching'
- Systeem 'Geschikt werk'
- Communicatiestrategie
- Cultuurverandering
- Return on investment
- ...

Aanpak op individueel niveau





WETTELIJKE ONDERSTEUNINGS- MAATREGELEN

4.

Ondersteuningsmaatregelen - Collectief



- Diversiteitsplannen
- Ervaringsfonds
- Mensgericht ondernemen
- ...

Ondersteuningsmaatregelen - Individueel



		Oorzaak van de arbeidsongeschiktheid?		
		Ziekte of privé-ongeval	Arbeidsongeval	Beroepsziekte
Federale materie		<ul style="list-style-type: none"> - Progressieve tewerkstelling - Herscholing - Preventieprogramma lage rugpijn 	<ul style="list-style-type: none"> - Progressieve werkhervatting (TAO) 	<ul style="list-style-type: none"> - Looncompensatie bij aangepast werk - Beroepsherscholing
		Onderzoeken door de arbeidsgeneesheer in het kader van de Welzijnswet		
		Redelijke aanpassingen in het kader van de antidiscriminatiewetgeving		
		Tijdelijke werkloosheid bij overmacht veroorzaakt door medische redenen via RVA		
		Overstappremie		
Regionale materie		Tewerkstellingondersteunende maatregelen via de VDAB: <ul style="list-style-type: none"> - Vlaamse ondersteuningspremie (WG) - Tegemoetkoming in de kosten van een arbeidspostaanpassing (WG) - Tegemoetkoming in de kosten van arbeidsgereedschap en -kleding (WN) 		
	Begeleiding bij hertewerkstelling vanuit de VDAB (GTB,GA, GOB)			
	Loopbaanbegeleiding			

Besluit

Uitdagingen:

- Collectief
- individueel

© Original Artist
Reproduction rig
www.CartoonStc



" 'THIS' LOOKS GOOD, ED, BUT YOU NEED TO PUT A LITTLE MORE EFFORT INTO 'THAT'."



Succesfactoren - collectief (1)

- Kader een verzuimbeleid binnen een integraal welzijnsbeleid: Verzuim als parameter van welbevinden
- Leg linken tussen HR en verzuimbeleid: HRM heeft belangrijke hefboomen om verzuim te voorkomen :
 - ❑ Juiste personeelsbezetting (kwantitatief en kwalitatief)
 - ❑ Zorg voor 'rijke' functies
 - ❑ Aandacht voor organisatieontwikkeling
 - ❑ Communicatiecultuur
 - ❑ Aanpak ontwikkeling medewerkers
 - ❑ ...



Succesfactoren - collectief (2)

- Stem je verzuimbeleid af op de eigen organisatiecultuur:
 - Elk bedrijf heeft een impliciet verzuimbeleid
 - Rekening houden met bestaande tradities, omvang, locatie, eigen competenties, aanwezig draagvlak, overlegcultuur, economische positie, ...
- Zorg voor een eenvoudige verzuimregistratie
- Betrek de verschillende partijen bij het uittekenen en uitvoeren van het beleid!

Succesfactoren - Individueel (1)



Succesfactoren – Individueel (2)





Contact

Katrien Bruyninx
Gachardstraat 88
1050 Brussel

katrien.bruyninx@prevent.be

www.prevent.be

[www.disability-
management.be](http://www.disability-management.be)