

Present- eert u: over aanwezigheidsbeleid

De ochtendstond heeft goud in de mond' is wellicht geen standpunt van een avondmens met een werknemersstatuut. Stel je voor: om 6.30 uur voert de wekker-vijand een auditieve precisieaanval uit. De geluidsbommen van de radio verstoren je knusse ligsituatie. Langzaam, met veel tegenzin, gaan je ogen open. Je troost jezelf met de gedachte aan koffie, vooral aan koffie en je staat op. Tot hier de ideale situatie.

Stel je opnieuw voor: na de voorlopig definitieve uitschakeling van de wekker protesteert je hele lichaam. Je draait je nog even om. Een gevoel van misselijkheid en discrete, maar niet ontkenbare pijntjes overheerst je gedachten. Eruit of blijven liggen, gaan werken of niet, that's the question. Je wikt en weegt: is het echt zo druk op mijn afdeling? Zijn er voldoende collega's aanwezig en zou mijn afwezigheid anderen in een lastig parket brengen? Twijfelen, afwegen, nog even omdraaien, opnieuw twijfelen. Wat je uiteindelijk doet beslissen tot opstaan of in bed blijven, is even mysterieus als je droom, waarvan je je slechts flarden herinnert.

Ziekteverzuim is voor alle organisaties een belangrijk thema. Afwezigheid van medewerkers door ziekte, hoe terecht en legitiem ook, heeft steeds een impact op de werking. Dient er om die reden een ziekteverzuimbeleid gevoerd te worden? Of, is op vlak van visie, een aanwezigheidsbeleid met als finaal doel, gezonde, betrokken en gemotiveerde medewerkers de uitdaging. Een aanwezigheidsbeleid zet in elk geval positief in op kwalitatieve zorg- en dienstverlening aan patiënten en bewoners.

In een gericht aanwezigheidsbeleid is het goed om van cijfers te vertrekken. In de Belgische privésector (profit, non-profit en social profit) steeg het totale ziektepercentage van 4,1% in 2001 naar 7,26% in 2016. Op een gemiddelde werkdag waren er in 2016 dus meer dan 7 op de 100 werknemers afwezig door ziekte of een privéongeval. We merken ook een exponentiële stijging van het lange ziektepercentage. Het lange ziektepercentage is sinds 2001 verdrievoudigd. Meer dan 3% van de werknemers is vandaag langer dan 1 jaar afwezig. Die lange afwezigheden namen vooral toe bij 35-44 jarigen. Ook het aantal ziektemeldingen per werknemer steeg van 0,83 in 2001 naar 1,08 in 2016. Dat betekent dat Belgische werknemers uit de privésector zich in 2016 gemiddeld 1,08 keer afwezig melden door ziekte of privéongeval. Het nulverzuim (niet afwezig door ziekte of privéongeval) neemt af.

Het belang van een visie dient zeker beklemtoond te worden. Die visie vertrekt van twee uitgangspunten: op een éénduidige en objectieve manier met afwezigheid omgaan en draagvlak creëren. We onderscheiden drie ankerpunten:

- Een positieve en stimulerende werkomgeving. We wensen een klimaat van vertrouwen en open dialoog te stimuleren. We streven naar een klimaat waar signalen en afwezigheden bespreekbaar zijn, waar écht naar elkaar geluisterd wordt en waar samen gezocht wordt naar mogelijke oplossingen.

- Een duidelijk kader. We wensen ook een kader te creëren met duidelijke afspraken en verantwoordelijkheden zodat elke medewerker op een systematische manier de nodige ondersteuning krijgt. Binnen dat kader voorzien we voldoende ruimte en vrijheid zodat in functie van de individuele situatie de ondersteuning aangepast en gepersonaliseerd kan worden.
- Gedeelde verantwoordelijkheid. Werken aan aanwezigheid is een verantwoordelijkheid van iedereen! We verwachten dan ook van iedereen om aandachtig te zijn voor eigen welzijn en welzijn van collega's, en dat iedereen de nodige acties onderneemt en/of signalen doorgeeft zodat actie genomen kan worden.

Vanuit die ankerpunten kunnen doelstellingen (preventief, curatief en op vlak van re-integratie) bepaald worden. Ook de vol-

gende stappen op vlak van rolbepaling (wie doet wat, wie is bevoegd voor,...) en op vlak van opmaken van procedure en afspraken dienen afgestemd te worden. Evident dienen ook op vlak van acties (onder meer een VTO-traject voor leidinggevendenden) aan bod te komen.

Beleid voeren is de kloof dichten tussen wat is en wat zou kunnen zijn. Gelet op de impact van afwezigheden kan een aanwezigheidsbeleid zeker een meerwaarde betekenen. De medewerker die beslist om in bed te blijven en zich ziek te melden heeft daartoe het volste recht. Wie ziek is, is ziek en laat die ziekte diagnosticeren en legitimeren door een arts. Hij dient evenwel de afspraken ter zake correct te volgen. Wie na een kortdurende of langdurige afwezigheid door ziekte opnieuw komt werken heeft het volste recht op een attente omgeving, die die terugkeer faciliteert.

Eddy Impens, hoofdredacteur