

onderbouwde manier te werken, pakken we deze pijler gericht aan. Op dit moment zorgt dit ervoor dat de oorzaken van kort, frequent verzuim onze focus hebben.

Door te werken met preventie op maat willen we gericht inspelen op de behoeften of tendensen die leven binnen een bepaald team, een bepaalde dienst of cluster. Een team van technisch medewerkers heeft immers andere preventieve noden dan een team dat bestaat uit maatschappelijk werkers. Door in te zetten op preventie op maat kunnen we medewerkers gemotiveerd houden en hen met “werkgoesting” aan de slag laten gaan. Inzetten op een gelijke werkverdeling en een haalbare werkdruk, een psychosociaal risico dat erg leeft op de werkvloer, valt hieronder. Als werkgever willen we hierin een engagement opnemen.

Wisselwerking en dialoog tussen verschillende actoren. De leidinggevende als sleutelfiguur.

Er zijn verschillende actoren die een belangrijke rol spelen bij het uitdragen van het ziekteverzuimbeleid. Hierbij denken we aan medewerkers, leidinggevend, Personeelspunt, het sociaal-medisch team, vertrouwenspersonen, de externe preventieadviseur psychosociale aspecten, de interne preventieadviseur, de arbeidsarts enz. Kortom, vele personen die goed op elkaar ingespeeld moeten zijn zodat dialoog en wisselwerking de maatstaf is. Een heldere rolverdeling vormt hiertoe de basis.

Leidinggevend zien we als sleutelfiguur in ons verhaal rond ziekteverzuim. Zij kunnen eerste signalen oppikken, kunnen de vinger aan de pols houden (ook tijdens afwezigheden). Daarnaast zijn ze als leidinggevende ook het beste op de hoogte van de persoonlijke achtergrond van medewerkers. Door te weten wat er aan de basis ligt van ziekte kan hier vervolgens gericht op worden ingespeeld. Betrokkenheid tonen naar (de afwezige) medewerkers, een verkennende houding aannemen (niet te snel oordelen) en hen coachen waar mogelijk is een belangrijke invulling van hun rol. Als werkgever willen we hen daarin ondersteunen door onder andere het aanreiken van enkele tools, maar ook door opleiding enzoverder. Personeelspunt en leidinggevend werken intensief samen. Personeelspunt zorgt hierbij voor de nodige advisering, ondersteuning en opvolging.

Zorgzaam & rechtvaardig

We nemen een zorgzame houding aan ten opzichte van afwezige medewerkers, ongeacht of ze kort of lang, dikwijls of maar uitzonderlijk afwezig zijn door ziekte en ongeacht of het over een leidinggevende of niet-leidinggevende gaat. Contact met medewerkers onderhouden vinden we belangrijk om onder andere de re-integratie na ziekte zo vlot mogelijk te kunnen doen verlopen. Rijen er (tijdens dit contact) twijfels rond een afwezigheid, worden deze doorgesproken met de betrokkenen en indien nodig consequent aangepakt en opgevolgd (cfr. uniform beleid).

We willen als organisatie ook zorgzaam zijn voor bevlogen medewerkers op de werkvloer. Medewerkers die ziek zijn, moeten het gevoel hebben thuis te kunnen blijven. Zo willen we inspelen op roze verzuim. We zetten daarom in op collegialiteit en back-ups bij afwezigheden. We willen hierbij het ganse team voldoende informeren en betrekken in de aanpak van vervanging, werkhervatting en tijdelijke werkaanpassingen van zieke collega's.

Vertrouwelijk

Van alle actoren in de organisatie verwachten we een discrete omgang met informatie van medewerkers. Daarnaast bieden we als organisatie een vertrouwelijk kader en duidelijke afspraken waarbinnen verschillende partijen hun noden en voorstellen tijdig kunnen uitspreken en toetsen. Zo stimuleren we een open, onderlinge dialoog. Enerzijds kan er zo (meer) begrip gecreëerd worden voor elkaar, en anderzijds komt dit ook de arbeidstevredenheid ten goede waardoor medewerkers zich beter voelen op het werk en minder snel uitvallen.

