

ZIEKTEVERZUIMBELEID WELZIJSREGIO NOORD-LIMBURG

2.1. Preventie

- Maatregelen omtrent **ergonomisch werken**:
 - Verzorgend en logistiek personeel:
 - elke verzorgende heeft een dweilpers gekregen om de zeer belastende wringbeweging te vermijden
 - er is een materiaallijst opgemaakt met een minimum aan materiaal dat in huis moet zijn vooraleer hulp opgestart wordt
 - er wordt meer aandacht geschonken aan ergonomie in het vormingspakket (bvb hef- en tiltechnieken)
 - er zijn kortingsvoorwaarden afgedongen bij een groothandel in poetsmaterialen, zowel voor de verzorgenden als cliënteel
 - Bureaupersoneel:
 - analyse ergonomoom IDEWE: meer aandacht voor de juiste lichtsterkte, aankoop planten, aangepaste bureaustoel voor personeelslid met rugklachten.
- Voor het volledige personeel wordt elke 5 jaar een uitgebreide **risicoanalyse** omtrent '**welzijn op het werk**' uitgevoerd. Hieraan wordt een actieplan gekoppeld dat systematisch uitgevoerd en opgevolgd wordt.
- Bevraging van het personeel leert ons dat één van onze troeven als werkgever de goede **afstemming werk-privé** is. Dit element willen we heel duidelijk uitspelen als troef om als aantrekkelijke werkgever ervaren te worden. Een goede afstemming werk-privé heeft ook een positief effect op het ziekteverzuim. Zo zijn we, in de mate van het mogelijke, zeer soepel bij de keuze van uurrooster. Het bureaupersoneel werkt sinds 2014 ook met glijdende uren wat zeer positief onthaald is.
- Er bestaan oa in de rechtspositieregeling behoorlijk wat **voorzieningen om onvoorziene of tijdelijke omstandigheden op te vangen**, zonder hiervoor ziekteverlof te gebruiken: in de rechtspositieregeling zijn 4 dagen verlof voor onvoorziene omstandigheden voorzien (moeten niet op voorhand aangevraagd), omstandigheidsverlof, dienstvrijstellingen, familiaal verlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand, loopbaanvermindering en –onderbreking, ouderschapsverlof, ... Het bestaan ervan wordt blijvend in het licht gezet.

2.2. Verzuim

- **Procedure ziektemelding** scherper gesteld:
 - telefonische (geen SMS) ziektemelding bij rechtstreeks leidinggevende en dit zsm
 - krijgt de werknemer de leidinggevende niet aan de lijn, dan belt de leidinggevende terug naar de zieke werknemer. Op deze manier blijft de betrokkenheid groot.
 - na doktersbezoek laat het zieke personeelslid zsm weten hoe lang de verwachte afwezigheid zal duren.

- **Bespreekbaar maken ziekteverzuim** door:
 - inbedding in de opvolgingscyclus van het begeleiden en ondersteunen van medewerkers: de individuele Bradford factor wordt een **vast gespreksitem in functionerings- en evaluatiegesprekken**. Dit kan ook positief aangewend kan worden: bij een lage Bradford factor kan de leidinggevende ook een extra schouderklopje geven.
 - tijdens ziekte heeft de medewerker steeds de mogelijkheid om contact op te nemen met de arbeidsgeneesheer met het oog op reïntegratie.
 - **ziekteverzuimgesprek** met rechtstreeks leidinggevende zodra Bradford factor \geq normwaarde (nt-VZ: 100, VZ: 150).

Bradford factor = 'frequentie² x aantal dagen ziekte' over een jaar

Door dit ziekteverzuimgesprek worden afwezigheden bespreekbaar gemaakt, kunnen werkgerelateerde oplossingen gezocht worden maar wordt de medewerker ook aangesproken op zijn verantwoordelijkheden indien nodig. Er kan eventueel nagegaan worden of de ziekte verband houdt met het werk zonder in te gaan op de ziekte zelf, tenzij de medewerker dit zelf belangrijk vindt.

→ **Het op een correcte manier bespreekbaar maken van ziekteverzuim is het kernelement van het ziekteverzuimbeleid.** Hieraan is/wordt dus veel aandacht besteed:

- alle leidinggevendenden hebben vorming gekregen in het voeren van ziekteverzuimgesprekken
 - voor de gesprekken wordt de nodige tijd uitgetrokken
- Indien nodig, **controle op ziekteverzuim**:
 - Zodra binnen het jaar de Bradford factor van een personeelslid \geq normwaarde (nt-VZ: 100, VZ: 150), kán een controlearts gestuurd worden. Dit is een gezamenlijke beslissing van de rechtstreeks leidinggevende en diens leidinggevende. Een controlearts sturen is ongeacht de Bradford factor bij vermoeden van misbruik steeds mogelijk.
 - Multidisciplinair **Sociaal Medisch Team (SMT)**:
 - Een SMT is een periodiek, gestructureerd overleg (4x/jaar) tussen de werkgever (betrokken leidinggevendenden), de externe preventie-adviseur en de arbeidsgeneesheer met als doel:
 - Bespreking **individuele** personeelsdossiers met respect voor de privacy van de werknemer (=SMT **casuïstiek**). Feiten en meningen worden gescheiden ingebracht. De insteek is in eerste instantie altijd positief en ondersteunend.
 - Welke dossiers worden besproken? Alle personeelsleden met BFF boven normwaarde (GZAT: 150, bureaupersoneel: 100) of waarvan de leidinggevende aangeeft dat bespreking nuttig kan zijn
 - Resultaat is individueel plan van aanpak:
 - in een reïntegratietraject (individuele) maatregelen voor werkhervatting vastleggen met aandacht voor fysieke of psychosociale belastende factoren, samenwerkingsproblemen, ...
 - indien werkhervatting niet mogelijk is: opmaak begeleidingsplan bij heroriëntatie of beëindiging tewerkstelling
 - opvolging lopende voortgang individuele verzuimbegeleiding
 - voorbereiding terugkoppeling naar betrokken personeelslid
 - **Collectieve** beleidsadviezen te formuleren ter ondersteuning van de aanwezigheid/inzetbaarheid van medewerkers (=SMT **beleid**): gezondheidsrisico's en psychosociale belasting signaliseren en bespreken, focus op diensten met hoog ziekteverzuim, ...

2.3. Herstelfase

- **Hersteldrempel** bij ziekte **verlagen** door:
 - Bij ziekte van minstens een maand: **ziektebezoek** (met bloemetje) door rechtstreeks leidinggevende, collega's, ...
 - **Regelmatig** telefonisch **contact** tijdens ziekteperiode op initiatief van leidinggevende: betrokkenheid hoog houden en sociaal isolement voorkomen door te informeren over 'het reilen en zeilen' binnen Welzijnsregio Noord-Limburg. De zieke werknemer moet zich gemist voelen.
 - Bij werkhervatting na ziekte van minstens een maand naast consult bij arbeidsgeneesheer ook een **werkhervattingsgesprek** met leidinggevende: kort op de bal spelen en teken geven van betrokkenheid.

Welijnsregio Noord-Limburg
April 2014