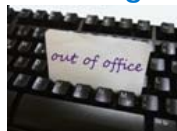


Aanwezigheidsbeleid: pragmatisch, preventief en positief



Het is een diepgeworteld beeld dat ouderen meer afwezig zijn dan jongeren. Maar de realiteit is echter genuanceerder. Een goed inzicht in de feiten en een goed aanwezigheidsbeleid verhogen de concurrentiepositie en kunnen de meerkost van personeel extreem verlagen.

Anciënniteit belangrijker dan leeftijd in ziekteverzuim

Uit cijfers van Securex is duidelijk dat ziekteverzuim minder van de leeftijd afhangt, dan wel van anciënniteit. Het is niet duidelijk wat de oorzaak hiervan is. Zijn 'de nieuwe ouderen' meer gemotiveerd? Hebben ze meer schrik van sociale controle dan hun leeftijdsgenoten met meer anciënniteit? Of voelt deze groep zich extra vitaal? In ieder geval is het duidelijk dat de aan- en afwezigheden pragmatisch meer in detail moeten bekeken worden en dat oudere werknemers niet zomaar over dezelfde kam mogen geschoren worden.

Naast de wettelijke verplichtingen van welzijn, preventie en bescherming op het werk kunnen organisaties nog verder gaan in hun gezondheidsbeleid door een aantal preventieve acties te ondernemen:

- Er kunnen bedrijfsfitness en stimulerende fietsregelingen voorzien worden. Maar vooral moet een algemeen beleid negatieve stress maximaal terugdringen.
- Ook impliciete acties zijn belangrijk. Printers kunnen gedecentraliseerd worden zodat werknemers met zittende beroepen geregeld bewegen. De minuten die zo 'verloren' worden met het wandelen, worden dubbel en dik terugverdiend door een dalend verzuim.

Aanwezigheidsbeleid: positieve insteek van het ziekteverzuimbeleid

Een aanwezigheidsbeleid moet steeds leeftijdsbewust zijn om effectief te zijn:

- Een positief vertrekpunt van aanwezigheidsbeleid focust op en creëert positieve aspecten.
- Goede cijfers verhelderen. Een overzicht of de nodige ziekteattesten moeten op tijd binnen zijn. De verhouding tussen eendags- en langere afwezigheden en tussen wettig en onwettig afweziggen geven zinvolle informatie. Deze cijfers naar leeftijd maken snel duidelijk of afwezigheid en de onderliggende oorzaken leeftijdsgebonden zijn of niet.
- Verschillende sectorale CAO's voorzien meer vakantie en andere voordelen voor oudere werknemers. Wanneer dit niet voldoende geweten is, kan dit spanningen tussen jong en oud creëren. Het is belangrijk dat iedereen dit ten volle beseft en voldoende aanvaardt.
- De organisatie kan er voor opteren ziekte te melden bij de collega's. Dit maakt dat 'ziek zijn' geen taboe is. Dit kan pragmatisch aangepakt worden naar aanleiding van de taakverdeling.
- Werknemers met meer anciënniteit zijn vaker langdurig ziek dan andere. Langdurige ziekte vereist een specifieke aanpak. Zorg voor een contact tijdens de afwezigheid. Te veel contact zal bemoeizuchtig en opdringerig overkomen. Te weinig contact kan een gebrek aan steun en waardering uitstralen. De werknemer en werkgever blijven zo ook niet op de hoogte van de evoluties.
- Kijk goed uit voor werknemers die blijven werken, ook al zijn ze overduidelijk ziek. Hen wijzen op de gevaren voorkomt erger voor henzelf en eventueel het team. Te grote inspanning op korte tijd heeft negatieve effecten op retentie op lange termijn.
- Zijn er problemen met de werkbaarheid die - door een lange tewerkstelling - tot de langdurige afwezigheid hebben geleid? Zijn er wensen bij de herintreder in verband met zijn nieuwe situatie?
- Is aanwezig zijn tijdelijk moeilijk? Zoek een juiste 'verlof' keuze: deeltijdse of voltijdse loopbaanonderbreking, onbetaald verlof, deeltijdse prestaties.
- Brugpensioen is een erg drastische oplossing die in een aantal gevallen de beste keuze is. Het is wel belangrijk dat de voor- en nadelen grondig worden uitgelegd.
- Het is eveneens belangrijk om na langdurige afwezigheid een verwelcoming te voorzien voor de herintreder. Misschien hebben er zich veranderingen voorgedaan in de organisatie? Misschien zijn er nieuwe teamleden bijgekomen? Dit kan informeel - aan te raden bij een kortere afwezigheid - of formeel - bij lange afwezigheid. Let er ook op dat de herintreder opnieuw bij de lopende projecten betrokken wordt.

Een gesprek over de organisatorische oorzaken van de afwezigheid is noodzakelijk. De vragen hier zijn analoog aan de vragen bij een aanwezigheidsgesprek. Besluit: een aanwezigheidsbeleid kan alleen maar goed zijn als het leeftijdsbewust is, pragmatisch, preventief en vertrekt van een positieve ingesteldheid.



Gunter Bombaerts is lid van het [expertisecentrum Leef tijd&Werk](#) van de Vlaamse Overheid. Hij schrijft in eigen naam.



Hilda Martens is professor Personeelsbeleid aan de faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen van [Universiteit Hasselt](#).

Meer lezen: [Leef tijdsbewust personeelsbeleid: de hofnar en de kanarie onderweg](#)



OCMW Antwerpen - Bestuursdirecteur
Maatschappelijke Integratie
Temco Europe - Recruitment Specialist
Arbeidersprofielen

[Alle jobs »](#)

Human Resources / HR / Management / Arbeidsongeval / Change / Coaching / Ecocheques / Leadership / Pensioenen / Selectie-interview / Onthaal / Communicatie / Opleidingen / Outplacement / Motivatie / Diversiteit / Loon / Loonfiscaliteit / Car Policy / Absenteïsme / Leef tijdsbewust Personeelsbeleid / E-recruitment / Pesterijen / Welzijn / Herstructurering / Collectief Ontslag / Personeelsevaluatie / Internationale Tewerkstelling / Sociaal Overleg

Klantenservice: Tel. : 0800 40 302 - Disclaimer - Privacy statement -



© Wolters Kluwer Belgium 2010