



### Positief omgaan met verzuim

Op 4 september '14 kregen 22 aanwezige organisaties / bedrijven een aantal kapstokken mee met betrekking tot het proactief opzetten van een verzuimbeleid.

Als opwarming startte Sofie Lameire van Securex Health & Safety met een intervisie rond enkele stellingen waarna een aantal trends werden besproken. Zij verduidelijkte hoe en welke analyses mogelijk zijn, op basis van de cijfers die elke werkgever (als opdracht) had uitgewerkt. De deelnemers werd getoond waar zij hun 'knipperlichten' best plaatsen (80% regel). En tot slot kon elkeen, door middel van de gemiddelde verzuimcijfers per paritair comité, zichzelf 'positioneren'.

Op basis van een oefening werd verduidelijkt wat er mogelijks door het hoofd van een medewerker gaat alvorens hij naar de dokter gaat en zich ziek meldt. Dit is samen te vatten in 3 processen:

- Noodzaak om aan- of afwezig te zijn (de medische klachten)
- Behoefte om aan- of afwezig te zijn (de motivatie)
- Gelegenheid (de drempels)

In het kader van preventie werd geduid op het belang van een continue feedbackcultuur & inspraak / participatie / betrokkenheid. Ergonomie, meer beweging, gezondere voeding, assertiviteitstrainingen en mindfulness werden besproken als praktische voorbeelden om binnen een organisatie aan preventie te werken.

Regelmatig werd het belang onderstreept om leidinggevenden, van bij de opstart, in heel het proces te betrekken en daarvoor de noodzakelijke vormingen te voorzien.

De 'kapstok' om tijdens en na de verzuimperiode bij elk contact te focussen op de toekomst (holistische benadering) werd duidelijk gewaardeerd.