

Terug op de werkvloer na een langdurige afwezigheid

RETURN TO WORK

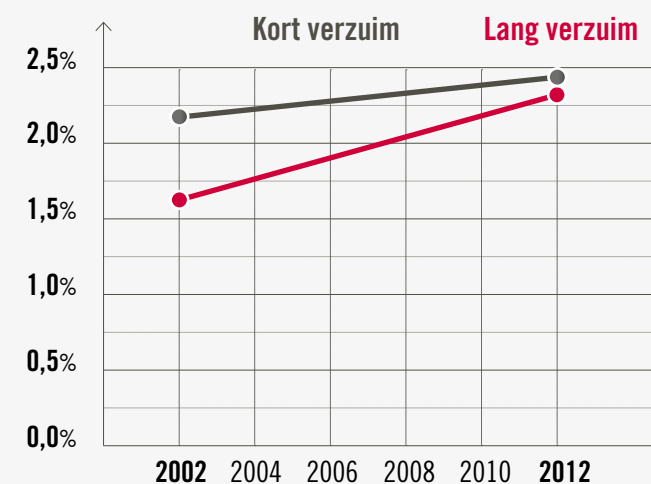


Inhoud

01	Return to Work	04
02	Een menselijke aanpak	06
03	Beleid	08
04	Begeleiding	10
05	Opleidingen over Return to Work	12
06	Contacteer ons	14

2012 = recordjaar

Sinds 2002 vertoont het **absenteïsme** bij werknemers in België een **constante stijging**. Nooit eerder was het **totale ziekteverzuim** zo hoog als in 2012.



CIJFERS DIE SPREKEN

Werkverzuim is een fenomeen dat niet meer te onderschatten valt. Studies bewijzen het.

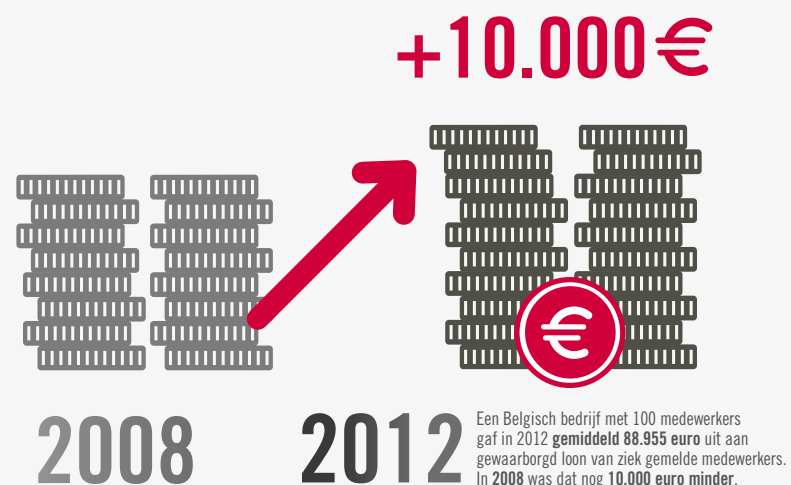
Wat ook duidelijk wordt: terugkeren na een lange afwezigheid is allesbehalve vanzelfsprekend... Laat u overtuigen door de cijfers.

	2002		2012
	2,76%	↗	3,73%
	0,81%	↗	1,58%

Stijging van langdurig ziekteverzuim bij arbeiders en bedienden over de laatste 10 jaar.

	2008		2012
50-54 jaar	2,51%	↗	3,40%
55-59 jaar	2,87%	↗	4,18%
≥ 60 jaar	2,31%	↗	4,28%

Stijging van langdurig ziekteverzuim bij de oudere klasse over de laatste 4 jaar.



Hoe langer een medewerker na langdurige ziekte afwezig blijft, hoe kleiner de kans dat hij ooit zal terugkeren.

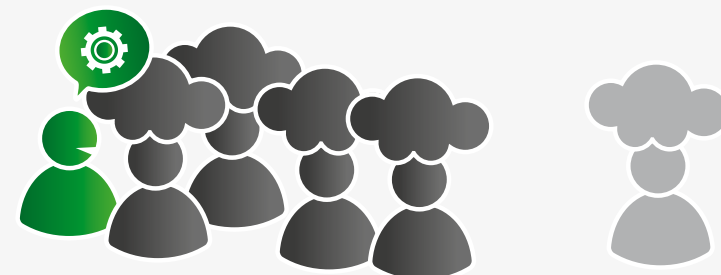
> 3 maand



> 1 jaar



> 2 jaar



80% van de medewerkers heeft **nood aan ondersteuning** bij terugkeer na een langdurige afwezigheid van meer dan 6 weken.

BRONNEN

- 1/ Disability Management in de Belgische ondernemingen. (DM@work)
- 2/ Employment and disability: Back to work strategies. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)
- 3/ Out of Office: ziekteverzuim in België 2012. (sdwork)
- 4/ Jaarverslag 2012: 5e Deel Statistische gegevens. (Riziv)

RETURN TO WORK

Terug op de werkvloer na een langdurige afwezigheid.

A mper de helft van de werknemers die drie tot zes maanden afwezig zijn door ziekte of ongeval, keert daarna terug naar de werkvloer. Het gevolg? Er gaat heel wat kennis en ervaring verloren. U verliest tijd en geld als u die opnieuw moet opbouwen.

Langdurig afwezig terug naar de werkvloer?

Met Return to Work van Mensura effent u het pad voor waardevolle werknemers die lang afwezig zijn. Mensura helpt u om een aanpak uit te werken. U kunt op ons rekenen om uw medewerkers te begeleiden. En we leiden de **aanspreekpunten** in het bedrijf op, zodat ze weten hoe Return to Work in de toekomst toe te passen.

Terugkeren naar de werksituatie? Niet vanzelfsprekend. Toch is het nodig. Want de arbeidsmarkt wordt kleiner. **Return to Work vereenvoudigt het proces van herintegratie.** Hoe? Door alles samen met u goed voor te bereiden en breed te overleggen.

Afwezigheid kost meer dan u denkt

Hebt u al eens in kaart gebracht hoeveel medewerkers in uw bedrijf langdurig afwezig zijn? Dat remt een vlotte gang van zaken af. Want goed **opgeleid personeel** is vandaag de **grootste troef** om uw bedrijf vooruit te stuwten.

Goede medewerkers, met kennis en ervaring: zo'n troef laat u toch zomaar niet vallen? Zeker als u weet dat er met Return to Work een doelgerichte aanpak is... en dat u er zelfs **subsidies** voor kunt krijgen.

Blijft een medewerker langdurig afwezig? Dat hindert uw bedrijf. Investeer daarom in Return to Work: onze Return to Work experts sleutelen samen met u en de arbeidsgeneesheer aan een oplossing die werkt.

02

EEN MENSELIJKE AANPAK

Return to Work is essentieel in uw personeelsbeleid. Geef het een plaats binnen uw preventieve aanpak van verzuim.



Met Return to Work pakt u langdurige arbeidsongeschiktheid grondig, gestructureerd én menselijk aan. Hoe langer een medewerker afwezig blijft door ziekte of ongeval, hoe kleiner de kans is op een terugkeer. Na drie tot zes maanden thuis haakt de helft definitief af. Verlies geen tijd en probeer samen met Mensura om waardevolle medewerkers weer aan het werk te krijgen.

Hoe gaat u slim om met langdurige afwezigheid?

Weet u hoe groot de druk is op collega's die wel – en dus vaak voor twee – blijven werken?

> STAP 1

Breng langdurige afwezigheid in kaart

Hebt u ooit al een **overzicht** gemaakt van langdurige afwezigheid in uw bedrijf? Zet op papier wanneer, hoelang en waarom. Denk ook eens na over hoe storend het is. Misschien heeft afwezigheid te maken met crisis, stress en werkdruk. Om nog te zwijgen over de omstandigheden waarin mensen moeten werken. **Overzicht brengt inzicht.**

> STAP 2

Pak het samen aan

Steek de koppen samen met **alle interne betrokkenen**: het comité voor veiligheid en preventie op het werk, de ondernemingsraad, de arbeidsgeneesheer, de directie, alle leidinggevenden... Pas als iedereen op dezelfde golflengte zit, kunt u werk maken van een concreet 'Return to Work'-beleid.

> STAP 3

Communiceer helder en tijdig

Onderzoek toont aan dat langdurig afwezige medewerkers **snel mentaal afhaken**. De cultuur en de waarden van de organisatie spreken hen niet meer aan. Ze voelen zich ondergewaardeerd. Want afwezige medewerkers kunnen de indruk krijgen dat ze in de kou blijven staan. Communiceer daarom helder en tijdig. Het is hartverwarmend voor iedereen.

> STAP 4

Laat 'Return to Work' leven op de werkvloer

Wilt u iedereen op de werkvloer laten weten wat u wilt bereiken met Return to Work? **Bekijk het dan breder**. Spreek over jobinhoud. Motiveer mensen, hou hen betrokken en vitaal. Zodat ze zich fris en gezond voelen. U zult merken dat **uw mensen beter en meer inzetbaar zijn**.

03 BELEID

Hoe ontwikkelt u een beleid?
Mensura ondersteunt u.



Steeds meer medewerkers blijven langdurig afwezig door ziekte of na een ongeval. Mensura helpt u een 'Return to Work'-beleid op te stellen: het stelt die medewerkers in staat om sneller opnieuw bij u aan de slag te gaan.

Waarom?

- U hebt uw medewerkers nodig, want het aanbod op de arbeidsmarkt wordt kleiner.
- U hebt er alle baat bij de duur en de kosten van het ziekteverzuim te verminderen.
- U moet meer dan ooit tonen dat u uw medewerkers waardeert en motiveert.

Voor u?

Hoe pakt u het aan als medewerkers langdurig afwezig zijn? Zijn er innovatieve oplossingen om die afwezigheid te reduceren? Met Return to Work hebt u **een beleid klaar waarmee u meteen op de problemen inspeelt**.

Hoe werkt het?

Een 'Return To Work'-beleid op maat vraagt een goede voorbereiding.

- Mensura brengt in kaart wat er al is en wat u nodig hebt: behoeftedetectie, perceptiepeiling en een studie van de al bestaande initiatieven.

- We starten een **'Return to Work'-werkgroep** op die:
 - een 'Return to Work'- beleidsverklaring opstelt: welke missie, visie, rollen en verantwoordelijkheden?
 - een re-integratieprotocol opstelt: wie krijgt welke rol en hoe worden de rollen uitgevoerd?
 - de praktische organisatie in kaart brengt: wat zijn de regelmogelijkheden en werkaanpassingen?
 - de communicatiestrategie bepaalt: hoe brengt u het beleid aan alle medewerkers over?
- We **bepalen de evaluatiecriteria en -momenten**.

Uw resultaat?

- U krijgt een goed uitgewerkt beleid om medewerkers met langdurig verzuim tijdig weer naar uw bedrijf te loodsen.
- U maakt optimaal gebruik van de ervaring en kennis van uw medewerkers.
- U waardeert en motiveert uw medewerkers.
- U reduceert directe en indirecte kosten door langdurig verzuim.
- U versterkt uw bedrijfsimago op een duurzame manier.

04

BEGELEIDING

Individuele medewerkers begeleiden die langdurig afwezig zijn? Mensura ondersteunt u.

Langdurig afwezige medewerkers worden begeleid en ondersteund zodat ze op een verantwoorde manier tijdig terug aan het werk kunnen gaan. In overleg met een multidisciplinair team (arbeidsgeneesheer, ergonoom, psycholoog, behandelende artsen van de werknemer...) bekijken we hoe de medewerker – stap voor stap – kan terugkeren naar de werkvloer. Mensura zoekt altijd naar oplossingen op maat van de medewerker én van uw bedrijf.

Waarom?

- Tijdens langdurige afwezigheid mist u de opgebouwde knowhow en expertise van ervaren medewerkers.
- Langdurige afwezigheid brengt hoge verzuimkosten met zich mee.
- Een begeleiding op maat stemt de wensen en noden van de medewerker en uw bedrijf op elkaar af.

Voor u?

Bent u een hr-manager of leidinggevende en vindt u het niet vanzelfsprekend om langdurig afwezige medewerkers terug aan het werk te krijgen? Zonder goede begeleiding is voor de medewerker de stap vaak groot om terug te starten. De 'Return to Work'-begeleiding houdt rekening met de verschillende aspecten van de werkhervatting en stelt een stappenplan op maat op.

Hoe werkt het?

- De medische problematiek van de werknemer wordt in kaart gebracht d.m.v. een consult bij de arbeidsgeneesheer en een capaciteitsanalyse in samenwerking met de behandelende artsen.
- Indien nodig wordt een ergonoom of psycholoog ingeschakeld.
- Een jobanalyse brengt de werkomstandigheden en het takenpakket van de medewerker in kaart.

- De medewerker heeft samen met de directe leidinggevende en eventueel een hr-medewerker een gesprek over de verwachtingen van beide partijen.
- De werkvereisten en de capaciteiten van de medewerker worden tegenover elkaar gezet, zodat obstakels voor werkhervatting kunnen vastgesteld worden.
- Er volgt een multidisciplinair overleg met de betrokkenen om oplossingen te zoeken voor het overwinnen van deze obstakels.
- We bespreken de oplossingsvoorstellen met uw bedrijf en tekenen een re-integratietraject uit.
- De vorderingen van de medewerker worden stap voor stap opgevolgd.

Uw resultaat?

- Er wordt een **re-integratietraject op maat** uitgetekend voor de langdurig afwezige medewerker. De medewerker wordt begeleid doorheen de verschillende fasen van de re-integratie.
- Uw medewerker kan sneller terug aan de slag. Zo bespaart u op de directe en indirecte kosten van langdurig ziekteverzuim.

Wettelijk kader

- KB van 4/8/1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- KB van 28/03/1998 betreffende het welzijnsbeleid.

05 VERSTERK UZELF EN UW COLLEGA'S MET OPLEIDINGEN OVER RETURN TO WORK

Als u en uw medewerkers alle aspecten van Return to Work beheersen, boekt u resultaat. Langdurig afwezige medewerkers gaan weer aan het werk. Want u ondersteunt hen met raad en daad.

Een beleid én een traject voor Return to Work uitstippelen is een delicate evenwichtsoefening. Zorg ervoor dat u en uw leidinggevend personeel goed opgeleid zijn. Dan werpen de inspanningen voor uw werkhervattingsbeleid hun vruchten af.

Elke opleiding loont

Wilt u betere 'Return to Work'-gesprekken voeren? Doe gerust een beroep op de **specialisten van Mensura**. Ze leren u contact te onderhouden met langdurig afwezige medewerkers. U krijgt doeltreffende gesprekstechnieken onder de knie, onder meer door de voorbeeldsituaties en rollenspellen.

Proactief en multidisciplinair

Natuurlijk gaat Return to Work over veel meer dan gesprekken voeren. De tools en technieken van al onze 'Return to Work'-opleidingen komen u altijd van pas dankzij de aandacht voor een proactieve en multidisciplinaire aanpak.

Opleidingen voor uw leidinggevendenden

Een van onze opleidingen leert u het **volledige werkhervattingstraject uitstippelen**. Zowel human resources managers, interne preventieadviseurs als vakbondsmedewerkers halen hun voordeel uit deze theoretische en praktische opleiding. Ze krijgen een heldere kijk op de complexe problematiek van langdurige arbeidsongeschiktheid en werkhervatting. Ook zien ze de mogelijkheden om mensen en middelen in te schakelen bij een doelgericht werkhervattingsbeleid.

Specifiek voor uw organisatie

Voelt u dat er een specifieke opleiding voor Return to Work nodig is in uw organisatie? Steek de koppen bij elkaar met Mensura. Door medewerkers op te leiden, bouwt u een **eigen 'Return to Work'-beleid uit met een sterke return on investment**: u zult verbazingwekkend veel besparen op directe en indirecte kosten van ziekteverzuim.

Contacteer ons

Mensura Return to Work

E returntowork@mensura.be

T +32 2 549 71 00

www.mensura.be

