

Onbenut potentieel voor werkhervatting na ziekte

Langer dan een maand afwezig?
Eén op de drie kan en wil werken

Heidi Verlinden
December 2019



INHOUD

- 3 **Waarom dit rapport?**
- 4 **Onbenut potentieel voor werkhervatting**
- 12 **Drempels voor werkhervatting**
- 13 **Hefbomen voor werkhervatting**
- 14 **Ziek gemeld, maar toch niet ziek?**
- 19 **Concrete tips voor overheid en organisaties**
- 22 **Hoe kan Securex bijdragen?**

Rechten van intellectuele eigendom

De gebruiker erkent dat alle verstrekte informatie en gegevens eigendom zijn van Securex Groep VZW en verbindt zich ertoe er geen wijzigingen in aan te brengen.

De gehele of gedeeltelijke reproductie, verspreiding, verkoop, verdeling of wijziging van bestanden, terbeschikkingstelling aan het publiek en/of hergebruik in welke vorm ook, aanpassingen en gebruik voor commerciële doeleinden van alle informatie en gegevens is verboden, tenzij met voorafgaande schriftelijke toestemming van Securex. Het is evenzeer verboden de gegevens elektronisch op te slaan en te gebruiken voor onwettige doeleinden.

De verstrekte informatie mag worden gereproduceerd in niet-commerciële publicaties en presentaties, mits voldaan wordt aan volgende 2 voorwaarden:

1. een voorafgaande schriftelijke mededeling aan hresearch@securex.eu, met vermelding van de gegevens die gereproduceerd worden en het medium waarin gereproduceerd wordt; en
2. de volgende bronvermelding bij de reproductie: © Securex (www.securex.be/whitepapers).

Ver. Uitg.: Frank Vander Sijpe, Securex Groep VZW, Tervurenlaan 43, 1040 Brussel
BTW BE 419 678 319



WAAROM DIT RAPPORT?

Dit rapport behandelt een origineel absenteïsme-onderzoek dat verrassende resultaten en conclusies heeft opgeleverd. Het biedt een mogelijke extra verklaring voor de blijvende stijging van de duur van afwezigheden ondanks de verhoogde maatschappelijke aandacht voor werkbaar werk, re-integratie en (met goesting) langer werken.

Absenteïsme blijft actueel. Sinds 2001 brengt Securex jaarlijks de Belgische cijfers in kaart en nagenoeg elk jaar stijgen de cijfers. Het absenteïsme was nog nooit zo hoog als vandaag. Aan de ene kant is het aantal **langdurige afwezigheden** de laatste jaren **enorm gestegen**. Vandaag lijkt een plafond bereikt, maar van een daling is nog geen sprake. Aan de andere kant blijft ook het **kort, frequent absenteïsme een probleem**.

Werkgevers die een ondersteunend beleid voeren¹, een werkcontext creëren waarin werknemers duurzaam kunnen blijven werken², en contact houden met hun zieke collega's³, zien hun absenteïsme slinken of minder snel stijgen. Want werknemers voelen zich door die acties meer verbonden met hun werk en organisatie, en zijn zich meer bewust van de impact van hun afwezigheid. Deze werknemers maken dan vaker de juiste keuze tussen thuis blijven of toch gaan werken.

Onderzoek naar de motivatie om terug te keren naar de werkvloer is schaars. Wij vroegen ons af of sommige werknemers langer afwezig blijven dan nodig. Zou het kunnen dat afwezige werknemers eventueel toch zouden kunnen werken, maar dat niet doen in de realiteit? En hoe komt dat dan? Dat was de nieuwe insteek van dit bijzondere onderzoek.

U zult verrassende resultaten kunnen lezen. Resultaten die de deur openzetten voor actie om effectief om te gaan met afwezigheden. Actie die zowel van de werkgever als van de werknemer kan komen.

Peter Danneels
Director Health & Safety, Securex

HET ONDERZOEK:



juli 2018



Online enquête



1500 loontrekkende werknemers uit de Belgische arbeidsmarkt



representatief voor geslacht, leeftijd, regio en statuut

¹ Securex focus report 'Leiderschap vandaag', mei 2019; Schmid JA, Jarczok MN, Sonntag D, et al. Associations between supportive leadership behavior and the costs of absenteeism and presenteeism: an epidemiological and economic approach. *J Occup Environ Med.* 2017;59:141-147.

² Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health. International Social Security Organisation. Final report 2013; Effectiveness and economic benefits of workplace health promotion and prevention. Summary of the scientific evidence 2000 to 2006. Ina Sockoll, Ina Kramer, Wolfgang Bodeker. BKK Bundesverband (Federal Association of Company Health Insurance Funds)

³ Securex white paper 'Absenteïsme in 2013: versnelde stijging lange afwezigheden maakt re-integratiebeleid noodzakelijk.'

ONBENUT POTENTIEEL VOOR WERKHERVATTING

RUIM ÉÉN OP DE VIJF AFWEZIGEN KAN WERKEN TERWIJL HIJ EIGENLIJK 'ZIEK' IS

22% van alle afwezige werknemers 'kan' werken

Meer dan één op de vijf afwezige werknemers geeft aan dat hij tijdens zijn langste afwezigheid van de voorbije twaalf maanden, ondanks de ziektemelding, toch in staat was om te werken. En dat voor minstens een deel van de tijd, soms zelfs heel de afwezigheidsperiode.

45% van alle afwezige werknemers 'wil' werken

Bijna de helft van alle afwezige werknemers geeft aan dat hij, ondanks de ziektemelding, toch had willen werken tijdens minstens een deel van zijn langste afwezigheid van de voorbije twaalf maanden. Deze werknemers waren dus liever minder lang thuis gebleven met hun gezondheidsproblemen.

Waarom ik toch had willen werken tijdens mijn afwezigheid:



“ Werk heeft een belangrijke plaats in het leven van mensen. Gemiddeld maakt **onze job bijna een vijfde van ons geluk uit**. Wie werkt is ook gelukkiger dan wie niet werkt. Arbeiders, bedienden en ambtenaren zijn meer tevreden over hun leven dan werkzoekenden en mensen die langdurig ziek zijn.⁴ Geen wonder dus dat **bijna de helft** van wie zich ziek meldt eigenlijk wel **zou willen werken**. Hen helpen om die wens te realiseren lijkt mij dan ook een belangrijke maatschappelijke opdracht.

Frank Vander Sijpe, Director HR Research, Securex

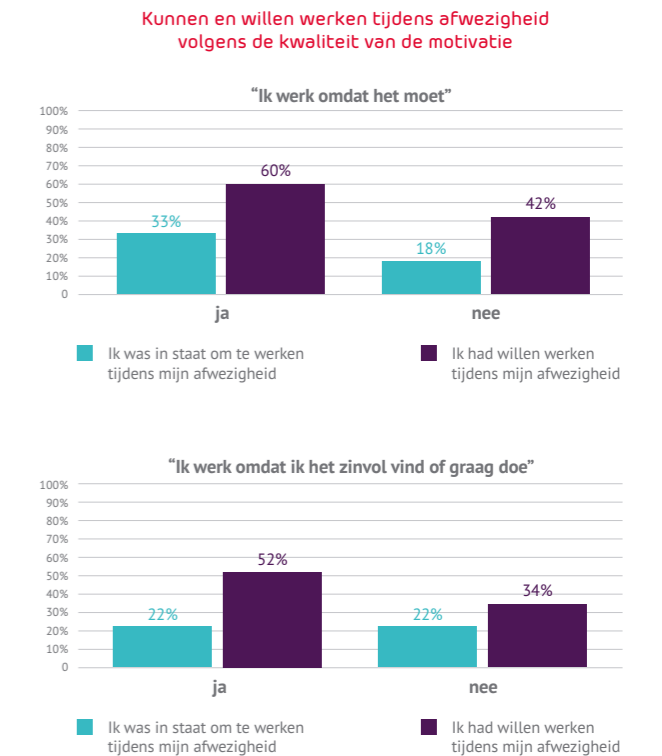


Kwaliteit van de motivatie draagt bij aan een gezonde re-integratie

We vroegen de werknemers in dit onderzoek niet alleen naar het 'kunnen' werken tijdens hun afwezigheid, maar ook naar het 'willen' werken. Want de motivatie om te werken is belangrijk voor een geslaagde re-integratie. Uit ons onderzoek blijkt nu dat ook die extra vraag niet voldoende is. Want een afwezige werknemer kan om de foute redenen zeggen dat hij zou willen werken. Wie 'wil' werken om toch nog kans te maken op die promotie of omdat hij anders niet rond komt op het einde van de maand, riskeert onvoldoende hersteld terug te keren. Deze werknemers geven zelfs sneller aan dat ze ook zouden 'kunnen' werken. Dit betekent dat ze zich om de foute redenen zouden 'forceren' om te werken terwijl ze daar eigenlijk niet toe in staat zijn.

Een werknemer die zijn job doet uit schuldgevoel of door externe dwang⁵, geeft sneller aan dat hij had 'willen' werken tijdens zijn afwezigheid, dan een werknemer die niet werkt uit schuldgevoel (60% vs 42%). Hij geeft zelfs ook sneller aan dat hij 'in staat was' om te werken (33% vs 18%). Werken uit schuldgevoel betekent hier omdat anderen dit verwachten, of omdat het moet van zichzelf. Bijvoorbeeld voor het loon of voor de waardering of status die de job verleent. Een deel van de werknemers die hier aangeven dat ze 'in staat waren' om te werken, hebben zich waarschijnlijk onterecht ziek gemeld of bleven onterecht lang ziek en 'willen' dus niet werken. Maar als ze naast 'kunnen' ook 'willen' werken, lijkt het eerder op zichzelf forceren uit schuldgevoel of externe dwang.

Een werknemer die zijn werk graag doet of zinvol vindt, geeft sneller aan dat hij had 'willen' werken tijdens zijn afwezigheid, dan een werknemer die zijn werk niet graag doet en niet zinvol vindt (52% vs 34%). Maar hij geeft niet sneller aan dat hij 'in staat was' om te werken (tweemaal 22%). Daarin



verschilt hij van de werknemer die handelt uit schuldgevoel of externe dwang. Wie met de juiste motivatie werkt, is tijdens zijn afwezigheid waarschijnlijk echt werkongeschikt en zal zich minder snel forceren om te gaan werken. En dat is goed nieuws, want een re-integratie heeft dan meer kans op slagen.



“ Mensen die hun werk leuk of zinvol vinden, kunnen in de praktijk een veel gezondere beslissing nemen om al dan niet terug aan het werk te gaan. De werkhervatting zal succesvoller verlopen met een lagere kans op hervat. Wanneer een werknemer dus aangeeft het werk te willen hervatten is enige voorzichtigheid geboden! Doet de werknemer dit om de juiste redenen, is een belangrijke vraag die moet worden gesteld.

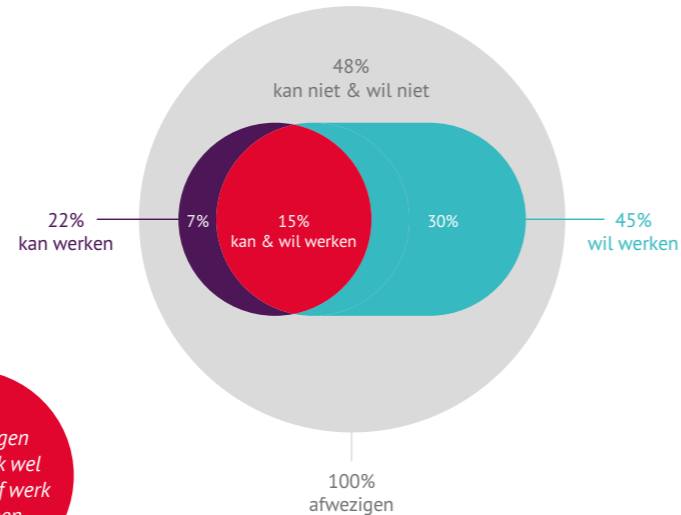
Peter Danneels, Director Health & Safety, Securex

MEER DAN ÉÉN OP DE ZEVEN AFWEZIGEN IS EEN POTENTIËLE WERKHERVATTER

15% van alle afwezige werknemers 'KAN' en 'WIL' werken

Eén op de zeven afwezige werknemers heeft vermijdbare afwezigheidsdagen. Want hij geeft zelf aan dat hij hadden kunnen en willen werken tijdens minstens een deel van zijn afwezigheidsperiode. Vaak wel **onder een aangepaste werkvorm**. Al deze afwezigen zijn **potentiële werkhervatters**. Zij zien **mogelijkheden** voor aangepast werk, maar gingen toch niet aan het werk. Namen ze zelf geen initiatief of liet de werkgever dat initiatief niet toe? Beide zijn mogelijk.

Kunnen en willen werken ondanks ziektemelding



Ik had een gebroken voet en was dus alleen maar minder mobiel.

Op mijn eigen tempo had ik wel administratief werk kunnen doen.

Administratief werk van thuis uit lukt best, op voorwaarde dat er geen koorts is.

Voorbeelden van redenen voor ziektemelding



stress



rugpijn



migraine



buikgriep



gebroken voet

7% van alle afwezige werknemers 'KAN', maar 'wil' niet werken

Eén op de 14 afwezigen kan werken, maar ziet vandaag nog **obstakels** waardoor hij niet wil werken. Die obstakels kunnen de eigen **demotivatie** zijn, maar ook beperkingen bij de werkgever. Want wie 'niet wil' werken tijdens zijn afwezigheid, verklaart dit soms met 'mijn werkgever laat **geen aangepast werk** toe'.

Voorbeelden van redenen voor ziektemelding



griep



gebroken arm



been in gips



“Werknemers die hun werk hadden kunnen, maar niet wilden hervatten, mogen we minstens beschouwen als **grijze afwezigen**. Misschien zelfs als zwarte. Mogelijk worden deze werknemers, net zoals vele anderen, geconfronteerd met een aantal medische klachten. De vraag rijst of medische klachten altijd arbeidsongeschikt maken? De werknemers in dit onderzoek geven alvast aan van niet.

Stephanie Heurterre, Consultant Absenteïsme, Securex Health & Safety

30% van alle afwezige werknemers 'WIL', maar 'kan' niet werken

En bijna een derde van de afwezigen wil werken, maar ziet **obstakels** waardoor hij niet kan werken. Die obstakels zijn vaak de eigen **fysieke of mentale gezondheid**, maar soms ook beperkingen bij de werkgever. Want wie 'niet kan' werken tijdens zijn afwezigheid, verklaart dit soms met 'mijn werkgever laat **geen aangepast werk** toe'.

Ik wilde vaker **thuis werken** om lange verplaatsingen te vermijden, maar mijn werkgever weigerde.

Ik zat met een hand in het verband en had met de andere hand nog voldoende mogelijkheid om een **groot deel van mijn werkzaamheden** te doen.

Ik moest **veel bewegen** wegens mijn lage rugpijn en lumbago. En dat was niet mogelijk op het werk.

Met zware hoofdpijn kan je moeilijk een voertuig besturen om klanten te vervoeren, maar een **andere job** zou wel mogelijk geweest zijn.

“Het proactief aanbieden van occasioneel, aangepast werk is nog onvoldoende ingeburgerd bij de bedrijven. Wanneer een werknemer zich ziek meldt, kan in de eerste plaats de direct leidinggevende alternatieve taken of zelfs een aangepaste job aanreiken. Natuurlijk voor zover de werknemer hiervoor openstaat. Maar ook voor werknemers die nog aan het werk zijn, heeft een werkgever er baat bij transparant en proactief te communiceren over de verschillende mogelijkheden. **Dat maakt het voor de werknemer eenvoudiger om de juiste keuze te maken wanneer hij medische klachten heeft.** Hij zal sneller zelf proactief een vorm van aangepast werk voorstellen in plaats van zich ziek te melden.

Elisabeth Van Steendam, Consultant Absenteïsme, Securex Health & Safety

Voorbeelden van redenen voor ziektemelding



hersentumor



hernia in de nek



gebroken pols



lage rugpijn



burn-out



Tijdelijk aanpasbaar werk

*Ik kan en wil niet gaan werken als ik mij ziek voel, want daar wordt helemaal **geen rekening mee gehouden**. Te veel personeelsleden zijn voor lange tijd afwezig en de overigen moeten alles opvangen (ook niet vertrouwde taken), met hogere werkdruk en extra vermoeidheid tot gevolg.*

Het was niet mogelijk om op mijn been te staan en mijn job vraagt veel beweging.

*Onmogelijkheid om te **lopen** (zware verstuiking met beschadigde gewrichtsbanden), en dus ook om een job uit te oefenen waarbij we voortdurend in beweging zijn, en om staande zorg te verlenen (verpleegkundige).*

*Geen stem, voortdurend hoesten... gaat niet in een job waarbij je je **stem nodig** hebt.*

Oorzaken

*Het is werk dat me ziek maakt. Alleen al de gedachte dat je naar je werk moet gaan, veroorzaakt **stress**.*

*Ik had een burn-out door **pesterijen** van mijn eigen supervisor en collega's... dus ik kon niet meer gaan werken.*

*Mijn ademhalingsproblemen waren verergerd door de **droge lucht op het werk**.*



48% van de afwezige werknemers had niet kunnen én niet willen werken

Voor bijna de helft van de afwezigen lijkt een vroegere werkhervatting dus geen optie. Zij zien geen mogelijkheden, maar **alleen obstakels**. Ze kijken niet verder dan hun huidige takenpakket en werkregime. Maar zelfs hier kunnen beperkingen soms tot mogelijkheden worden omgebogen door tijdelijk aangepast werk of door de oorzaken van de ziektemelding aan te pakken.

“ Dat 15% van de afwezige werknemers een potentiële werkhervatter is, lijkt een onderschatting. Want **meer mogelijkheden tot aangepast werk, verhoogt ook de kans op hervatting** van de andere afwezigen. Het wordt tijd dat werkgevers en werknemers afstappen van het alles of niets principe, en hun zieke werknemers laten hervatten voor een deel van hun job. Een volgende stap is nog flexibeler⁶ omgaan met werken tijdens afwezigheden, bijvoorbeeld door de medewerker toe te laten op zijn 'goede' dagen te werken. Dat zou gemakkelijker zijn met een 'flexibel doktersattest', maar dit bestaat vandaag nog niet.

Meer maatwerk, meer differentiatie, meer flexibiliteit, ... dat is de toekomst in een wereld met een vergrijzende werknemerspopulatie, veel langdurig absentisme en talentschaarste.

Heidi Verlinden, HR Research Expert, Securex

WIE IS DE POTENTIËLE WERKHERVATTER?

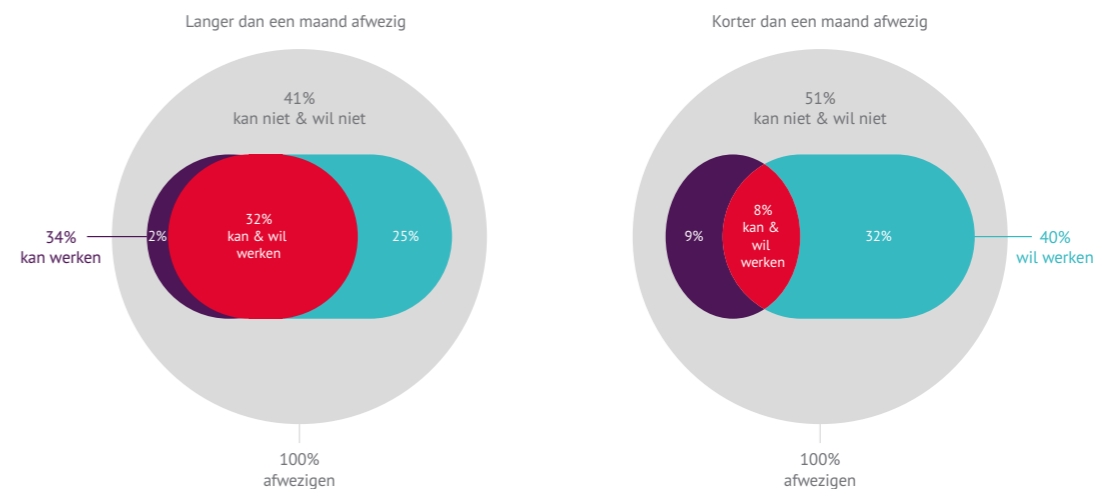
Meer potentiële werkhervatters bij lang dan bij kort afwezig

Bijna één derde (32%) van de werknemers die langer dan een maand afwezig zijn, had kunnen én willen werken tijdens minstens een deel van hun afwezigheid. Het potentieel voor werkhervatting bij deze groep is viermaal groter dan bij werknemers die korter dan een maand afwezig waren, want in die groep geeft slechts 8% aan dat hij had kunnen en willen werken. Al is die 8% natuurlijk ook niet weinig.

Bij afwezigheden vanaf een maand geldt: wie kan werken, wil ook werken. Want kunnen en niet willen is zeldzaam. Bij korte afwezigheden wil de helft van wie kan werken, toch niet werken. Dit kunnen werkgevers deels voorkomen door de autonome motivatie van hun werknemers te verhogen.⁷

1/3
Een op de drie langdurig afwezigen is een potentiële werkhervatter.

Kunnen en willen werken ondanks ziektemelding volgens duur van de afwezigheid



⁷ Meer informatie over 'autonome motivatie', hoe deze bij uw werknemers te bevorderen en het verband met betere bedrijfsresultaten leest u in het Securex focus report 'Kwaliteit van motivatie bepaalt tot welke leeftijd u wilt werken' (2017).

“ De potentiële werkhervatters die dit onderzoek identificeerde, bieden **werkgevers een kans op verbetering**. Met een **goede aanpak** is reductie van langdurig absentisme mogelijk. Dit kan bovendien snel gerealiseerd worden, want aangepast werk is hier vaak niet nodig.

Bart Buckinx, Consultant Absenteïsme, Securex Health & Safety

“ Langer dan een maand thuis blijven door ziekte is niet leuk. Wie dat meemaakt wil terug aan het werk zodra hij kan. Dat lijkt althans de boodschap van de deelnemers aan dit onderzoek.

Heidi Verlinden



Potentiële werkhervatters zijn vooral jong, en hebben een tijdelijk contract. Jonge werknemers 'willen' werken omdat ze nog heel wat te bewijzen hebben. Vaak ook omdat ze geen vast contract hebben. Daarbovenop zorgt hun leeftijd veelal voor een sneller herstel en dus voor sneller opnieuw 'kunnen' werken. Al zal hun arts ook met die leeftijd rekening houden bij het voorschrijven van de afwezigheidsduur...

Het hoge percentage potentiële werkhervatters bij werknemers met een tijdelijk contract vindt zijn verklaring vermoedelijk bij de onzekere werksituatie en bij de minder goede financiële situatie van deze werknemers. De onzekerheid maakt dat ze meer initiatieven willen nemen om hun job te kunnen behouden. Hun financiële situatie versterkt het 'willen' werken. Dat ze het werk toch niet hebben hervat, ligt vermoedelijk aan hun beperkte kennis van de administratieve weg naar een werkhervatting.

<25 jaar vs >25 jaar
49% van de werknemers jonger dan 25 jaar vs 13% vanaf 25 jaar

bepaalde duur vs onbepaalde duur
36% van de werknemers met contract bepaalde duur / interim vs 13% onbepaalde duur

vs
26% van de alleenstaande (of gescheiden) werknemers met thuiswonende kinderen vs 14% andere gezinssituaties (alleenstaand/gescheiden zonder thuiswonende kinderen of samenwonend/getrouwd met/zonder kinderen)

vs
21% van de werknemers met diploma hoger onderwijs vs 10% diploma middelbare school

<10 vs >11
19% van de werknemers met 10 jaar anciënniteit of minder vs 10% vanaf 11 jaar anciënniteit

vs
19% man vs 12% vrouw

<1000 vs >1000
18% in bedrijven <1000 werknemers vs 9% in bedrijven vanaf 1000 werknemers

“ Waaronder zouden vooral jonge werknemers en werknemers met een tijdelijk contract het werk niet hervatten, hoewel ze aangeven te kunnen en te willen werken? Is het mogelijk dat werkgevers hun re-integratie-initiatieven en mogelijkheden voor aangepast werk eerder reserveren voor meer ervaren werknemers met een contract van onbepaalde duur? Correcte en eenvoudige informatie over de wel en niet te nemen stappen naar werkhervatting toe en over de mogelijkheden voor aangepast werk, lijken mij onontbeerlijk. Voor elke werknemer.

Heidi Verlinden

Evenveel potentiële werkhervatters bij arbeiders als bij bedienden

Werkgevers kunnen evenveel re-integratietrajecten realiseren bij arbeiders als bij bedienden. Want het percentage werknemers dat had kunnen en willen werken tijdens hun langste afwezigheid, is bij beide statuten gelijk. Toch wel verrassend.

Verder zijn er ook geen verschillen tussen de industriële en de dienstverlenende sector, tussen de publieke en privésector, en tussen werknemers die voltijds of deeltijds werken.

Evenveel potentiële werkhervatters bij mentale als bij fysieke problemen

Of een werknemer afwezig is door mentale of fysieke problemen, maakt niet uit voor zijn potentieel voor werkhervatting. Het percentage afwezige werknemers die hadden kunnen en willen werken tijdens hun afwezigheid, is bij mentale en fysieke problemen even groot.

POTENTIËLE WERKHERVATTERS HEBBEN VAAK GEEN AANGEPASTE JOB NODIG

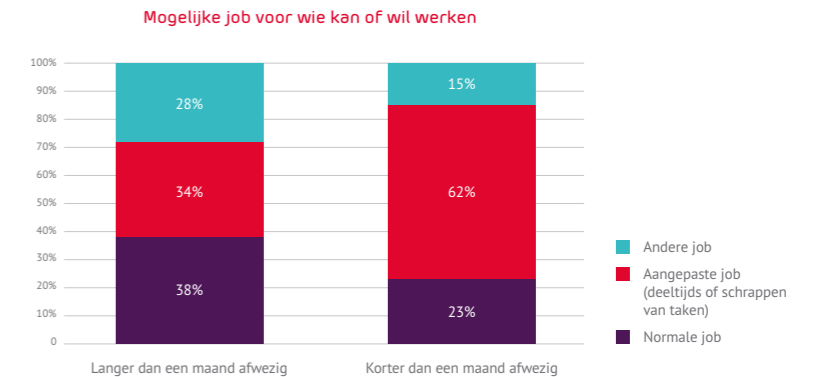
Van de werknemers die kunnen en willen werken tijdens hun (langste) afwezigheid, kan 41% dat in zijn normale job zonder aanpassingen, 42% in zijn normale job, maar bepaalde taken tijdelijk niet, 9% in zijn normale job, maar met minder werkuren en kan 8% alleen in een andere job hervatten.

4/10

Ruim vier van de tien potentiële werkhervatters heeft geen aangepast werk nodig.

Vooral de langdurig afwezige kan werken in zijn normale job

Bij wie kan of wil werken tijdens zijn afwezigheid is het percentage dat in zijn normale job zonder aanpassingen kan werken hoger bij afwezigheden langer dan een maand dan bij afwezigheden korter dan een maand. Het percentage dat een volledig andere job nodig heeft om te kunnen hervatten, is ook hoger bij de langere dan bij de korte afwezigheden.



Aangepast werk verhoogt de kans op werkhervatting bij korte afwezigheden

Verrassend is dat zes van de tien werknemers die kunnen of willen werken tijdens hun korte afwezigheid aangeven gebaat te zijn bij een tijdelijke aanpassing van de job, zoals minder werkuren of bepaalde taken tijdelijk niet uitvoeren. Werkgevers kunnen dus re-integratie na korte afwezigheden stimuleren door ook daar tijdelijk aangepast werk te voorzien. Het is evident dat dit altijd gebeurt in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever.

WERKNEMERS ZIEN MOGELIJKHEDEN VOOR TIJDELIJK AANGEPAST WERK

Aangepast werk mogen we ruimer interpreteren dan enkel deeltijds werk of schrappen van taken.



TIJD: deeltijds werk (en eventueel nog steeds deeltijds arbeidsongeschikt³), andere werkuren, meer pauzes, werk in eigen tempo



PLAATS: thuiswerk, vervoer naar het werk, meer zitten, meer rechtstaan, meer bewegen, aanpassing aan werkomgeving



TAKEN: taken schrappen, administratief werk, fysiek minder zware job, mentaal minder zware job, werkdruk verlagen, specifieke apparatuur



JOB: huidige werkgever, andere werkgever

³ Meer info op Lex4You: « Deeltijdse werkhervatting – Toelating mag achteraf gegeven worden »



“ Ik zie drempelvrees bij werkgevers om aangepast werk aan te bieden. Er is de angst om definitieve processen in het bedrijf te creëren en dus op de langere termijn niet meer terug te kunnen. Werkgevers vrezen ook het ontstaan van spanningen in teams door een gevoel van oneerlijkheid. Vandaar het belang van het collegiale en gedragen karakter van een re-integratieproject in het bedrijf, en van het communiceren van de voorwaarden op een duidelijke en transparante manier. Dit betekent het opzetten van een beleid van follow-up, ondersteuning van de afwezigen en de aanwezigen, en informele en formele re-integratie.

Elisabeth Etter, Consultant Absenteïsme, Securex Health & Safety

DREMPELS VOOR WERKHERVATTING

Bij **44%** van de afwezigen was de oorspronkelijke reden van hun **ziektemelding geen belemmering meer** om te werken tijdens de tweede helft van hun langste afwezigheid. Toch zijn ze toen niet terug gaan werken.

Waarom hebben deze werknemers het werk niet vroeger hervat? In bijna de helft van de gevallen (44%) blijven ze thuis op **advies van de arts**. Een mogelijke verklaring zijn nieuwe fysieke of mentale klachten, maar ook een medisch advies om voldoende uit te rusten vooraleer te hervatten. Naast de **duurtijd van het ziekteattest** is volgens de werknemers vooral het ontbreken van de mogelijkheid tot **aangepast werk** de belangrijkste drempel om het werk te hervatten.

Mijn herstelperiode was korter dan de dokter voorschreef, maar het is niet eenvoudig om terug aan het werk te gaan.

Top 5 drempels voor werkhervatting

- 44%** Afgeraden door specialist of behandelend arts
- 19%** De werkgever ziet geen mogelijkheid voor een geleidelijke werkhervatting (aangepast 10% of deeltijds werk 9%)
- 15%** Angst voor fysieke of mentale belasting, of voor eerdere werkritme
- 9%** Problemen met info of administratie rond werkhervatting, of gewoon geen contact meer met de werkgever
- 3%** Angst voor reacties collega's of leidinggevende

Plus 10% om andere redenen



HEFBOMEN VOOR WERKHERVATTING

36% van de afwezigen heeft al eens **vroeger dan verwacht het werk hervat**, van wie 15,5% meerdere keren en 20,5% één keer.

De belangrijkste hefbomen om het werk te hervatten zijn een vlotter **genezingsproces** dan verwacht, het willen ontlasten van andere **collega's** én het aanbod van **aangepast werk** door de werkgever.

Top 5 redenen voor vervroegde werkhervatting

- 48%** Genezing sneller dan verwacht (38%) of aangeraden door arts (10%)
- 17%** Om collega's te ontlasten
- 15%** Dankzij re-integratie initiatieven werkgever (bv. geleidelijk hervatten of aangepast werk (7%), begeleiding tijdens en na (3%), contact tijdens met N+1 (3%) of met collega's (2%))
- 8%** Uit angst om job te verliezen
- 7%** Om financiële redenen (lage uitkering)

Plus 5% om andere redenen



Dat de reden voor ziektemelding na verloop van tijd geen belemmering meer vormt, gebeurt vaker in de **commerciële dienstverlening** dan in andere sectoren (52% vs 41%).

Jobs in de commerciële dienstverlening (tertiaire sector) vragen geen zware fysieke inspanningen en vormen waarschijnlijk daardoor snel geen belemmering meer voor medische problematieken. Contact met klanten kan vaak vanop afstand uitgevoerd worden, via telefoon of Skype. Commerciële

dienstverlening vraagt ook een stuk deskwerk dat evengoed thuis kan gebeuren.

De reden voor ziektemelding (het fysieke of mentale probleem) blijft even vaak een belemmering voor werkhervatting bij arbeiders als bij bedienden. Er is ook geen verschil tussen de publieke en de privésector, net als tussen kleine en grote ondernemingen, en tussen werknemers met een diploma middelbare school of hoger onderwijs.

⁹ Meer informatie over dit thema in www.securex.be/Lex4You.



In de **industrie** zijn er meer werknemers dan in dienstverlenende sectoren (commercieel en niet-commercieel) die al eens vroeger dan verwacht het werk hebben hervat (46% vs 32%).

Dat de industrie blijkbaar meer hefbomen voor werkhervatting biedt dan de dienstverlenende sectoren, is verrassend. Bieden deze bedrijven meer mogelijkheden tot werkhervatting? Houden ze meer contact met hun afwezigen? Of is de schrik voor jobverlies er groter? De job op zich maakt het

niet makkelijker om te hervatten, want dit onderzoek toonde al aan dat het fysieke of mentale probleem van de werknemer in de industrie vaker een belemmering vormt om terug te gaan werken dan in de commerciële dienstverlening.

Arbeiders en bedienden hervatten even vaak het werk vroeger dan verwacht. Hetzelfde geldt voor werknemers in de publieke en de privésector. Of iemand een diploma middelbare school of hoger onderwijs heeft, maakt ook geen verschil uit, net als werken in een kleine of grote onderneming.

“ Werkgevers zijn vaak van mening dat een werknemer niet zomaar vervroegd uit ziekteverlof mag terugkeren. Een doktersattest zou de arbeidsgeschiktheid moeten bevestigen en de verplaatsing naar het werk zou niet gedekt zijn door de arbeidsongevallenverzekering. Dat klopt niet. De werknemer is vrij om zonder getuigschrift het werk te hervatten. Voor de verzekering volstaat het om de werkgever vooraf van de terugkeer op de hoogte te brengen. Bij een afwezigheid langer dan een maand, meldt hij zijn werkhervatting best ook bij het ziekenfonds. Bij een afwezigheid langer dan een maand, meldt hij zijn werkhervatting best ook bij het ziekenfonds.”

Iris Tolpe, Director Legal, Securex



“ Wie werknemers naar hun werkhervatting toe begeleidt, houdt best rekening met een mogelijk **schuldgevoel** bij de werknemer of met een gevoel van externe dwang. En dat zelfs als hij aangeeft te willen werken. De meest geslaagde re-integratie is er één met 'goesting': een werknemer die graag terug wil werken of het persoonlijk zinvol vindt.

Hermina Van Coillie, HR Research Expert, Securex

ZIEK GEMELD, MAAR TOCH NIET ZIEK?

12% van alle werknemers heeft zich ooit al 'ziek' gemeld om een andere reden dan zijn gezondheid, van wie 8% éénmaal en 4% zelfs meerdere malen. Als een werknemer zich ziek meldt zonder ziek te zijn, is dat vaker voor een korte dan voor een lange afwezigheid.

Een ziek gezinslid, nood aan recuperatie en combinatie werk en privé zijn de belangrijkste redenen die werknemers opgeven voor deze ziektemeldingen.



Top 5 redenen ziektemelding naast de eigen gezondheid



Plus 14% om andere redenen, zoals gebrek aan motivatie of erkenning voor werk (7%), verlofaanvraag geweigerd (6%), uitbetaling loon/overuren (1%)



“ Wie nood heeft aan **recuperatie** bespreekt dit best met zijn **leidinggevende**. Wie stress ervaart, kan ook bij de interne **vertrouwenspersoon** terecht of bij de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Om een burn-out te voorkomen is het aan te raden drukke periodes af te wisselen met minder drukke, zowel op het werk als privé. En soms helpt een **vakantie**: lekker uitrusten of eens iets totaal anders doen.

Heidi Verlinden

“ Werknemers met belastende woon-werk verplaatsingen of met een moeilijke combinatie van werk en privé zoals door opvoedingsproblemen van hun kinderen, hebben andere mogelijkheden dan ziekteverlof. Ze kunnen kiezen voor **deeltijds werk** of, als hun job het toelaat, ook steeds meer voor **thuiswerk**.

Soms is de beste optie verhuizen of een andere werklocatie zoeken, waar dan misschien wel **glijdende werkuren** gelden.

Hermina Van Coillie

“ Werknemers die een conflict met collega's of een leidinggevende ervaren, kunnen informeel advies inwinnen bij hun interne **vertrouwenspersoon** of bij de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Een werkgever kan ook verder gaan dan wat de wet voorziet, bijvoorbeeld met ondersteuning na een traumatische gebeurtenis op het werk of privé, of met een thuisopvang voor zieke kinderen.

Eva Praet, Regiomanager psychosociaal team, Securex Health & Safety



“ Werknemers zijn vermoedelijk niet voldoende op de hoogte van een aantal wettelijk voorziene mogelijkheden om deze ongewettigde afwezigheid op te vangen. Bij ziekte, ongeval of hospitalisatie van een familielid is **familiaal verlof** aangewezen. Hetzelfde geldt voor andere niet te voorziene gebeurtenissen zoals een woningbrand. Dit familiaal verlof is onbezoldigd. Mogelijk is dat de reden waarom sommige werknemers zich dan liever ziek melden. Een werknemer behoudt wel zijn loon wanneer hij 'klein verlet' vraagt voor een overlijden of een huwelijk.

Els Vanderhaegen, Legal Manager Sociaal Secretariaat, Securex

WIE MELDT ZICH VAAK ONTERECHT ZIEK?



Een op 4 **jonge werknemers** (<25 jaar) heeft zich ooit al 'ziek' gemeld zonder echt ziek te zijn. Dit is dubbel zoveel als bij werknemers vanaf 25 jaar (25% vs. 11%). Dat jonge werknemers zich het vaakst ziek melden voor een andere reden dan hun gezondheid, verklaart waarschijnlijk mee de hoge frequentie van hun ziektemeldingen in vergelijking met oudere werknemers.¹⁰

Dit onderzoek toont ook aan dat jonge werknemers zich **minder sterk verbonden** voelen met het team dan hun oudere collega's (40% vs. 57%). Jonge werknemers zien hun huidige functie inderdaad vaak als een overgangsjob, ook met een contract van onbepaalde duur.¹¹

Dit is een mogelijke verklaring voor hun frequente ziektemeldingen, waaronder ook deze zonder gezondheidsproblemen. Een andere verklaring kan ook met die overgangsjob samenhangen: jonge werknemers kunnen **minder zichzelf zijn** in hun job dan hun oudere collega's (32% vs. 55%).

“ Werkgevers kunnen dit type absentie bij hun jonge werknemers voorkomen door meteen na de aanwerving sterk in te zetten op de binding met het team. Een jonge collega die mag meedenken en werken aan collectieve doelstellingen zal zich meer verbonden voelen en zich minder snel ziekmelden.

Heidi Verlinden



Ook bijna 1 op 4 werknemers met een **contract van bepaalde duur of een interimjob** meldde zich ooit ziek om een andere reden dan zijn gezondheid (23% vs. 11%). Ook hier kan een minder sterke verbondenheid met het team een verklaring zijn. Tijdelijke werknemers voelen zich **minder deel van een groep** dan hun collega's met een contract van onbepaalde duur (48% vs. 57%). Hun taken op het werk stemmen ook **minder** overeen met **wat ze echt willen** doen (37% vs. 47%).



Ook **arbeiders** melden zich iets vaker 'ziek' zonder ziek te zijn (14% vs. 11% bij bedienden). Daarnaast zien we dit type absentie bij evenveel werknemers in de industriële als in de dienstensector, maar de frequentie verschilt. In de industriële sector heeft 6% zich al meerdere malen 'ziek' gemeld zonder ziek te zijn en in de dienstensector slechts 2,5%. Hier speelt de verbondenheid met het team geen rol. Want die is even sterk bij arbeiders als bij bedienden. Hetzelfde geldt voor de persoonlijke fit met de job.

GEEN VERSCHIL TUSSEN MANNEN EN VROUWEN

Mannen en vrouwen melden zich even vaak ziek voor een andere reden dan hun gezondheid, net als werknemers die kort en lang geschoold zijn. Ook de gezinssituatie (al dan niet inwonende partner, al dan niet thuiswonende kinderen ouder/jonger dan 12) heeft geen invloed. Het maakt ook geen verschil uit in welke regio iemand werkt, in een kleine of grote onderneming, in de publieke of privésector. Ook het aantal jaren in de onderneming en het aantal werkuren per week hebben geen invloed op dit type ziektemeldingen.

MINDER ONTERECHTE ZIEKTEMELDINGEN IN EEN GEZOND SOCIAAL KLIMAAT

Wie werkt in een klimaat van **vertrouwen, rechtvaardigheid** en **verbondenheid** meldt zich minder snel ziek om een andere reden dan zijn gezondheid, dan wie in een minder goed sociaal klimaat werkt. Concreet geldt dit bijvoorbeeld voor werknemers die het vertrouwen van hun leidinggevende genieten (10% vs. 15%), die conflicten op een rechtvaardige

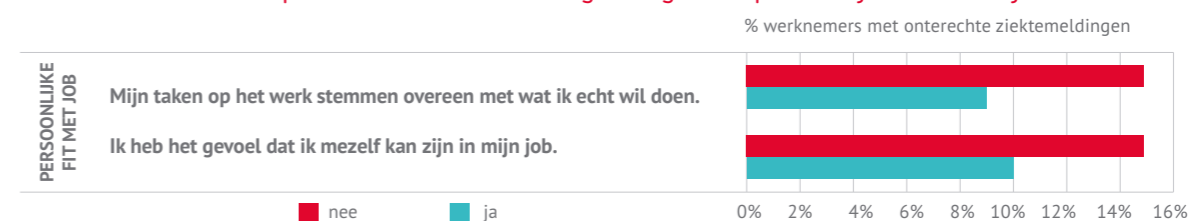
manier zien opgelost (8% vs. 15%) en die zich deel voelen van een groep op hun werk (10% vs. 15%). Deze verbanden kunnen natuurlijk ook omgekeerd gelden: wie zich om de foute redenen afwezig meldt, zal minder vertrouwen krijgen van zijn leidinggevende.

Risico op onterechte ziektemeldingen volgens het sociale klimaat in de onderneming



Wie een persoonlijke fit met zijn job ervaart, neigt ook minder snel tot dit type absentie, dan wie een minder goede fit ervaart.

Risico op onterechte ziektemeldingen volgens de persoonlijke fit met de job



De **kwaliteit van de motivatie** blijkt ook hier van belang. Wie zijn werk doet omdat het moet, zal zich sneller onterecht ziek melden, dan wie niet uit plichtsgevoel werkt (17% vs. 10%). Omgekeerd leidt plezier in het werk tot beduidend minder onterechte ziektemeldingen (8% vs. 16%).

“ De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat de onderliggende problemen vaak oplosbaar zijn. Misschien is de werknemer niet op de hoogte van het systeem van klein verlet of familiaal verlof. Of hij beseft wellicht niet dat het beter is om over problemen te praten dan om meteen thuis te blijven.

Bart Buckinx



¹⁰ Zie Securex white papers over absentie: www.securex.be/whitepapers

¹¹ Jonge werknemers zijn ook meer dan oudere werknemers op zoek naar een andere werkgever. Bron: Enquête naar arbeidskrachten 2017 van Statbel, in samenwerking met Eurostat.

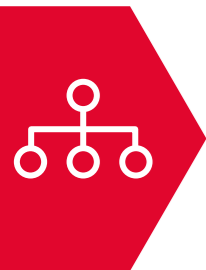


CONCRETE TIPS VOOR OVERHEID EN ORGANISATIES



OVERHEID

- Sensibiliseren van het artsen-netwerk in hun **voorschrijfgedrag**. De duurtijd van het ziekteattest is de belangrijkste reden waarom een werknemer het werk niet hervat terwijl dit soms wel zou kunnen. Nationale richtlijnen over de duurtijd van het ziekteverlof per ziektebeeld kan een oplossing zijn, maar best aangevuld met een **tussentijdse of eindevaluatie** van de arbeidsgeschiktheid.
- Een **'flexibel doktersattest'** invoeren dat medewerkers toelaat om te werken op hun 'goede' dagen en thuis te blijven op hun 'slechte' dagen, weliswaar in overleg met de organisatie.
- Sensibiliseren van artsen om nog meer te **peilen naar het soort werk** dat iemand doet en in welke mate zijn patiënt bepaalde taken of een andere job wel nog aankan. **Overleg tussen arbeidsgeneesheren en behandelend artsen** stimuleren, kan hierbij helpen.
- Een **systematische en snelle ondersteuning** van afwezige werknemers, om de duurtijd van de afwezigheid af te stemmen op de evolutie van de ziekte. Een wekelijks contact tijdens de eerste maand en maandelijks daarna, in functie van de behoefte van de werknemer en de organisatie, houdt de drempel voor het bespreken van de terugkeer laag.
- De **communicatie bevorderen van eenvoudige en duidelijke richtlijnen** voor werknemers die weer aan het werk willen gaan, en voor werknemers die zich afwezig willen melden om andere redenen dan hun gezondheid.
- **Stimuleren van ondersteuning op de werkvloer** van werknemers die het werk hebben hervat.
- **Incentives voor ondernemingen** die functies identificeren voor aangepast werk.¹²
- Incentives voor ondernemingen die langdurig afwezige werknemers aantrekken of opnieuw aan het werk stellen. Bij werklozen zijn die stimuli al veel meer beschikbaar.
- Ondernemingen naast een sociale balans ook een **'mentale balans'** laten opstellen, met indicatoren voor absentisme en burn-out.



VOOR

- Aandacht schenken aan **goed leiderschap**.¹³ Om er zorg voor te dragen dat werknemers om de juiste redenen werken en terug aan het werk gaan na ziekte: een leuke of zinvolle job.
- Een **ondersteunend beleid** uitwerken met focus op preventie, opvolging en bijsturing.¹⁴ Een klimaat van vertrouwen, rechtvaardigheid en teamwerk is hierbij erg van belang.
- De visie en strategie rond re-integratie **neerschrijven en communiceren**. Dit verhoogt de kans op succes.¹⁵
- Alle mogelijke vormen van **aangepast werk** in de organisatie **oplijsten**, zowel voor lange als voor korte afwezigheden. Daarnaast ook aandacht voor **werk op maat** van de talenten en interessegebieden van elke werknemer.
- Op regelmatige basis en **proactief communiceren** over de beschikbare alternatieven voor (onterechte) ziektemeldingen, over de stappen die wel en niet nodig zijn om het werk te hervatten en over de aangepaste werkvormen die mogelijk zijn bij ziekte. Verduidelijken dat dit geen definitieve aanpassingen zijn.

TIJDENS

- Al **bij de ziektemelding naar** de verschillende mogelijkheden voor **aangepast werk verwijzen**. Zo kan de werknemer de juiste keuze maken, én hebben ook kort afwezig die kans. We raden aan om daarbij vooral te kijken naar 'wat nog kan' en niet naar 'wat niet meer kan'.
- Onterechte ziektemeldingen niet zonder meer als 'misbruik' benaderen. Vaak helpt **dialogo** om het onderliggend probleem op te lossen.
- Een **systematische opvolging** voorzien van afwezige werknemers. We stellen minimaal een maandelijks telefonisch contact voor met een werknemer die langer dan een maand afwezig is. Maar ook een wekelijks contact tijdens de eerste maand is aangewezen, in functie van de behoefte van de werknemer. Dit onderzoek toont aan dat aangepast werk ook bij korte afwezigheden de kans op werkherhvatting kan verhogen.
- Bij het contact met afwezige werknemers over een mogelijke terugkeer, zich ervan verzekeren dat ze het werk om de juiste redenen hervatten en **niet uit schuldgevoel of door externe dwang**.

NA

- Een **onthaal en opvolging** voorzien van de hervattende werknemer in overeenstemming met de duurtijd van zijn afwezigheid. Hier en in elke fase van de afwezigheid geldt het belang van een **oprechte en consequente aandacht voor de mens achter elke werknemer**.
- Op een positieve manier communiceren over de re-integratie van langdurig afwezigen met **succesverhalen** of testimonials. Dit verlaagt de terugkeerdrempel voor de anderen.
- Mogelijkheden voor de collega's voorzien om de terugkeer van een afwezige vooraf **in team te bespreken**, en om na terugkeer te interageren met wie – tijdelijk – aangepast werk kreeg. Op deze manier kunt u gevoelens van oneerlijkheid vermijden. Want 'onbekend maakt onbemind'.



“ Het voorzien van aangepast werk is niet evident voor een organisatie. Het is belangrijk om eerst duidelijk de krijtlijnen uit te tekenen.

We merken dat er vaak geen afspraken zijn voor aangepast werk waardoor het in het verleden al eens mis liep. Medewerkers die aangepast werk kregen zagen dit nadien als een verworven recht.

Elisabeth Van Steendam

“ We merken nu dat veel organisaties beslissen om geen aangepast werk aan te bieden omwille van de impact op het team. Enerzijds vrezen ze dat gemotiveerde en gezonde collega's die zwaardere taken en shiften moeten opvangen zelf uitvallen.

Anderzijds is er de vrees dat collega's die nog aanwezig zijn ook vragende partij worden om zwaardere taken niet te moeten doen. Het team nauw betrekken bij de beslissing is dus een belangrijke factor.

Stephanie Heurterre

De **werknemer** raden we aan om bewust en eerlijk met zijn evoluerende gezondheid en vaardigheden om te gaan: regelmatig evalueren 'wat kan ik' en 'wat wil ik', om daar vervolgens open over te communiceren met de werkgever. En dat niet alleen bij ziekte. Het is belangrijk niet uit schuldgevoel of externe dwang te werken of te hervatten, maar wel energie te putten uit het – aanpaste – werk.

¹³ Meer informatie in het meest recente Securex focus report over leiderschap.

¹⁴ Meer tips specifiek voor kmo's en grote bedrijven in de Securex white paper "Absentie in 2017"

¹⁵ Beatty, J. E., Baldrige, D. C., Boehm, S. A., Kulkarni, M., & Colella, A. J. (2018). On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda. Human Resource Management, 1 – 19.

HOE KAN SECUREX BIJDAGEN?

De Securex aanpak gaat **verder dan de wettelijke verplichtingen** van het koninklijk besluit over re-integratie. We besteden aandacht aan **iedere werknemer** binnen uw organisatie. Ook aan werknemers die het risico lopen zich voor de eerste keer of opnieuw ziek te melden. We brengen de risico's structureel in kaart en doen suggesties voor mogelijke aanpassingen in de preventieve fase.

We richten een re-integratiebeleid niet alleen op de terugkeer naar de oorspronkelijke werkplek, maar ook op de mogelijke overplaatsing naar andere werkplekken in het bedrijf. We werken daarom aan een re-integratiebeleid met een sterke **focus op de vaardigheden** van uw werknemers. En niet op waartoe ze niet meer in staat zijn. Zo biedt onze aanpak u de mogelijkheid om uw werknemers maximaal in te zetten.

Langdurig absentie vraagt om professionele ondersteuning, aanmoediging en een permanent contact. Hoe dan ook, enkel de aangepaste maatregelen en een positieve aanpak leiden tot een snellere - lees: gezondere - hervatting van het werk. Op die manier komt u reeds deels tegemoet aan de wettelijke verplichting van elk bedrijf inzake re-integratie.

WAT KAN U HIERBIJ HELPEN:



Systematische opvolging van de afwezige

Een derde van de werknemers die langer dan een maand afwezig zijn, geeft aan het werk sneller te kunnen én willen hervatten. Een gezondheidsspecialist volgt de werknemer regelmatig telefonisch op, **ondersteunt hem in zijn ziekteproces en maakt het werk bespreekbaar**. Hij verzamelt signalen over de situatie en de voornemens om het werk te hervatten. Deze gezondheidsspecialist is ook hét aanspreekpunt voor de werkgever om een re-integratietraject voor te bereiden.



Interne mobiliteit na werkherhvatting

Wij zien interne mobiliteit als een hefboom voor teams of individuele medewerkers die niet meer in hun huidige functie kunnen functioneren.¹⁶ Dus ook voor medewerkers die een re-integratietraject doorlopen.

De interne mobiliteitscoach begeleidt de werknemer tijdens zijn werkherhvattingstraject door zijn **persoonlijkheid en talenten in kaart te brengen**, en door hem nieuwe interesses te laten ontdekken. Ze analyseren samen de (externe) veranderingen die invloed hebben op de inhoud van de job. Leren omgaan met die veranderingen en 'goesting' krijgen om opnieuw iets op de arbeidsmarkt te betekenen, maakt hier ook deel van uit.



Jobmatching tool

Bepaal welke werkplekken zinvol zijn voor werknemers met gezondheidsproblemen. Om de re-integratie na een lange afwezigheid te faciliteren kan het terugkeerbeleid naast de oorspronkelijke werkpost, ook uitkijken naar andere of aangepaste werkposten in het bedrijf.

Het is voor u als werkgever echter niet altijd gemakkelijk om na te gaan welke werkposten in aanmerking kunnen komen. Daarom zoekt de jobmatching tool overeenkomsten tussen de restmogelijkheden van de werknemer en wat er in het bedrijf kan worden aangeboden.

Deze tool laat toe om elke werknemer die in een re-integratieprocedure stapt, op eenzelfde handige en systematische manier naar een beschikbare job binnen zijn mogelijkheden te begeleiden. En dat op maat van uw organisatie.



Goed leiderschap en HR

Wij geloven dat werken aan inzetbaarheid, interne mobiliteit en re-integratie een gedeelde verantwoordelijkheid is van werknemer en werkgever. Leiderschap is daarbij 'key', net als een motiverende en positieve organisatiecultuur. Een goede leider creëert duurzame groei en stimuleert een context waarbij welzijn en succesvol werken - met goesting - centraal staan.

Wij gaan uit van de overtuiging dat HR een verbindende rol speelt waarbij zij niet alleen de talenten van medewerkers in kaart brengen, maar ook bijdragen tot een bewustmakingsproces (succesfactoren, van AS IS naar TO BE) en reflectiementen in de loopbaan van de medewerkers van een organisatie (Wat ambieer ik? Bij huidige of andere werkgever?).



Andere hulpmiddelen bij re-integratie

Opleiding van bedrijfsleiders, HR-managers en directe leidinggevenden, bewustwording bij werknemers door middel van werkgroepen en campagnes rond absentie, bevordering van de vitaliteit van uw werknemers, medische controles voor snelle opvolging en relevante informatie over oorzaken en motieven.



Voor een globaal aanwezigheidsbeleid, van de analyse tot het actieplan:



Langer dan een maand afwezig



Korter dan een maand afwezig



Dit resultaat biedt echte objectieve perspectieven voor werkgevers die het absentieisme willen verminderen.



Het onderhouden van het contact met afwezigen,



de opvolging ervan door managers en HR,



en het optimaliseren van het re-integratieproces

zal uiteindelijk positieve gevolgen hebben voor het bedrijf, maar ook voor de werkmotivatie, de betrokkenheid van de werknemers en de tevredenheid van interne en externe klanten.

¹⁶ Securex focus report 'Interne mobiliteit, reddingsboei in tijden van structurele schaarste?'

Voor het eerst onderzocht Securex het potentieel voor werkhervatting bij afwezige werknemers. Een representatief steekproef van Belgische werknemers geeft inzicht in de mate waarin hij in staat was en ook de wens had om te werken tijdens zijn korte of lange afwezigheid door ziekte van het afgelopen jaar. Dit levert verrassende inzichten en adviezen op.


Meer dan één op de zeven afwezige werknemers is een potentiële werkhervatter. Hij kan en wil werken tijdens minstens een deel van zijn afwezigheid. Vaak zelfs zonder aangepaste job. De andere afwezigen willen of kunnen vaak niet omdat de werkgever geen mogelijkheden ziet voor aangepast werk, maar zijn in principe vaak wel inzetbaar. **Bij afwezigheden langer dan een maand, is zelfs één op de drie een potentiële werkhervatter.**

De duurtijd van het ziekteattest en het ontbreken van aangepast werk zijn volgens de werknemers de belangrijkste **drempels** om het werk te hervatten. De belangrijkste **hefbomen** zijn een vlotter dan verwacht genezingsproces, het willen ontlasten van andere collega's en het aanbod van aangepast werk door de werkgever.

Eén op de acht werknemers meldde zich ooit al **onterecht ziek**. Een ziek gezinslid, nood aan recuperatie, en woon-werk verkeer zijn de belangrijkste redenen om zich ziek te melden terwijl men eigenlijk geen gezondheidsprobleem heeft.

Wilt u actie ondernemen rond absentieïsme en werkhervatting? Wilt u graag ons advies over motivatie, interne mobiliteit of goed leiderschap? Wilt u meer informatie over dit onderzoek, of heeft u zelf een onderzoeksvraag? Wenst u een spreker over deze thema's?

Contacteer:



Elisabeth Van Steendam
Consultant Absenteïsme
elisabeth.van.steendam@securex.be
+32 472 60 00 69



Jan Devolder
HR Business & Development Manager
jan.devolder@securex.be
+32 472 47 22 26



Stephanie Heurterre
Consultant Absenteïsme
stephanie.heurterre@securex.be
+32 474 55 23 75



Heidi Verlinden
HR Research Expert
heidi.verlinden@securex.be
+32 474 98 21 32

Bezoek onze website en raadpleeg onze white papers:
www.securex.be/whitepapers

Wilt u automatisch informatie over de Securex white papers?
Surf naar www.securex.be en schrijf u in op onze nieuwsbrief.

Volg ons via **Twitter** @Securex_BE en **LinkedIn**/securex.be

