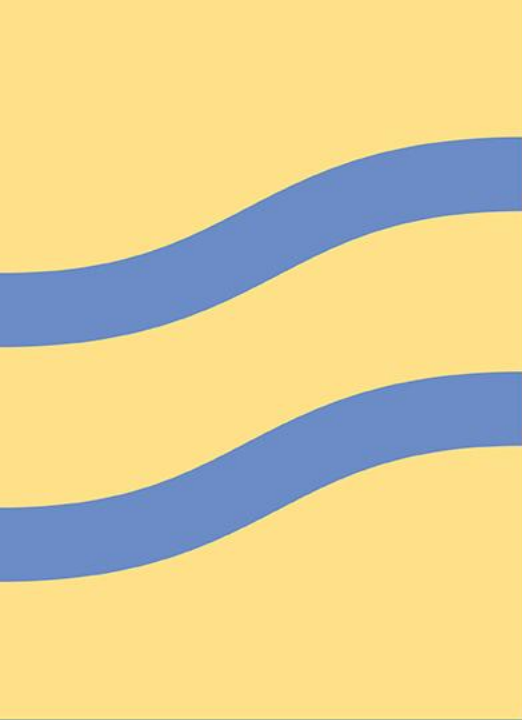




Volg ons: @staddiest

www.diest.be

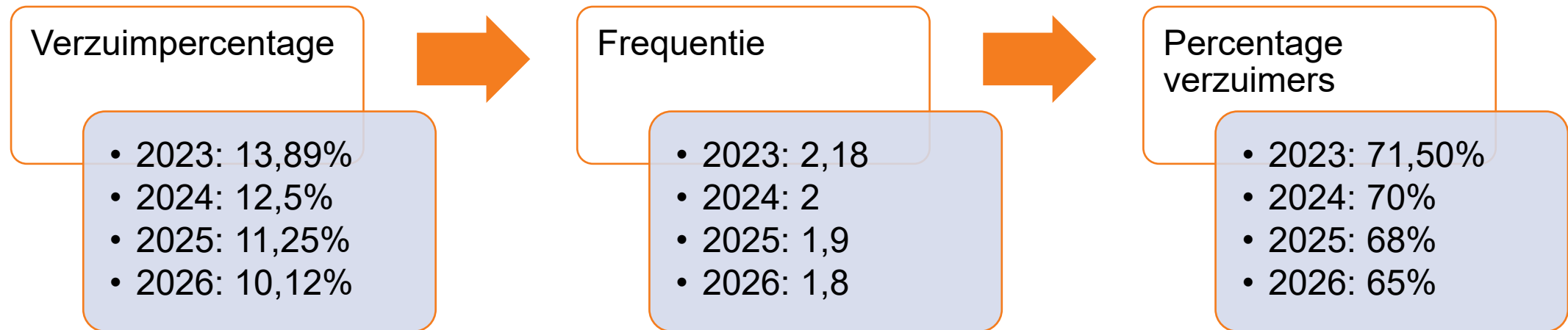


Diest

380 personeelsleden Stad en OCMW

- Thuisdiensten
- Poets dienstencheques
- Kinderdagverblijf/buitenschoolse kinderopvang
- Geen woonzorgcentrum

Beginsituatie Diest (en doelstellingen)



Afgelegd traject: september – december 2023

1. Kwantitatieve en kwalitatieve analyse door Certimed

- Gesprekken met stakeholders binnen de organisatie (zowel leidinggevenden als medewerkers zelf)
- Data van de voorbije jaren via een format doorgegeven aan Certimed

2. Presentatie analyse aan het Ambtelijk Overleg (= MAT zonder politiek)

- Zowel kort- als langverzuim, hoge frequentie van ziektemeldingen, weinig nul-verzuimers, ...
- Cultuur van ziek vallen na 1 jaar anciënniteit binnen de organisatie
- Niet duidelijk voor medewerkers en leidinggevenden wat de procedure is voor ziektemeldingen en wat er verwacht wordt.

Afgelegd traject: september – december 2023

3. Commitmentsessie visie/kader met het Ambtelijk Overleg

Binnen het verzuimbeleid van Lokaal Bestuur Diest werken we aan een cultuur waarin iedereen zich bewust is van zijn of haar **rol en verantwoordelijkheid** met betrekking tot verzuim.

In ons verzuimbeleid zetten we de **rol van leidinggevenden centraal**. Onze aanpak is **proactief**, waarbij we vanuit de **leidinggevende korte lijnen hanteren en snel reageren op verzuim**. We streven ernaar om **eigenaarschap te stimuleren bij de werknemer**. We zien verzuim als een puzzelstukje dat door de leidinggevenden en medewerkers **samen** wordt opgelost.

We streven ernaar dat **medewerkers en leidinggevenden zich betrokken voelen** bij het creëren van een gezonde en productieve werkomgeving. We willen dat onze medewerkers het gevoel hebben dat ze gezien en ondersteund worden, zodat ze zich gewaardeerd voelen.

We geloven dat een **positieve benadering** hierbij essentieel is. We zetten in om mensen te ondersteunen om aan de slag te blijven of om een terugkeer naar het werk te bevorderen.

Een gedeelde verantwoordelijkheid

Rol van de organisatie

Verzuim- en welzijnsbeleid,
geïntegreerd in de
organisatievisie

Rol van de leidinggevenden

Dialogoog: praten helpt!

Rol van de medewerkers

Handelen naar het
beleid

Afgelegd traject: september – december 2023

4. Workshop verzuimbeleid vorm geven door stakeholders binnen de organisatie

- Zowel leidinggevenden als medewerkers
- Diensten die met een verschillend type verzuim te maken hebben
- Obv een Excel aangeleverd door Certimed waarin de verschillende aspecten van een verzuimbeleid aan bod kwam en het huidige beleid in verwerkt was

5. Opleiding verzuimcijfers interpreteren aan het Ambtelijk Overleg

- Wat is de betekenis achter de cijfers
- Hoe kan dit aangepakt worden?
- Vastleggen KPI's

Afgelegd traject: Januari – juni 2024

6. Opleiding leidinggevenden gesprekstechnieken

- Check in gesprek
- Ziektemeldingsgesprek
- Contactgesprek
- Opvolgingsgesprek
- Werkhervattingsgesprek

Verwachtingen duidelijk gemaakt tav leidinggevenden

→ 3 maanden later: intervisie ziekteverzuim

Ziekte vs. verzuim

Ziekte

Gezondheidsprobleem met fysieke en/of mentale oorsprong waarvan een officiële diagnose werd gesteld.

Verzuim

Gedrag om met een ziekte toestand om te gaan

Inzetbaarheid



Maak inzetbaarheid bespreekbaar!

Verwachtingen tav leidinggevenden

- Medewerkers wijzen op correcte manier van ziektemelding
- In gesprek gaan met de medewerker
- Verzuim(cijfers) bespreekbaar maken

Opstart verzuimbeleid

Januari 2024

- Sturen controlearts op basis van afgesproken parameters
 - Communicatie is belangrijk
- Verzuimgesprekken langdurig zieken (door de personeelsdienst)
- Toelichting aan alle leidinggevende (met vraag om toe te lichten aan de medewerkers, indien nodig met ondersteuning personeelsdienst)
- Wijziging rechtspositieregeling en arbeidsreglement volgens visie positief verzuimbeleid
 - Uitgebreide communicatie (aparte nieuwsbrief)

Najaar 2024

- Aanleveren maandelijks overzicht ziekteverzuim aan dienst- en clusterhoofden voor hun eigen dienst

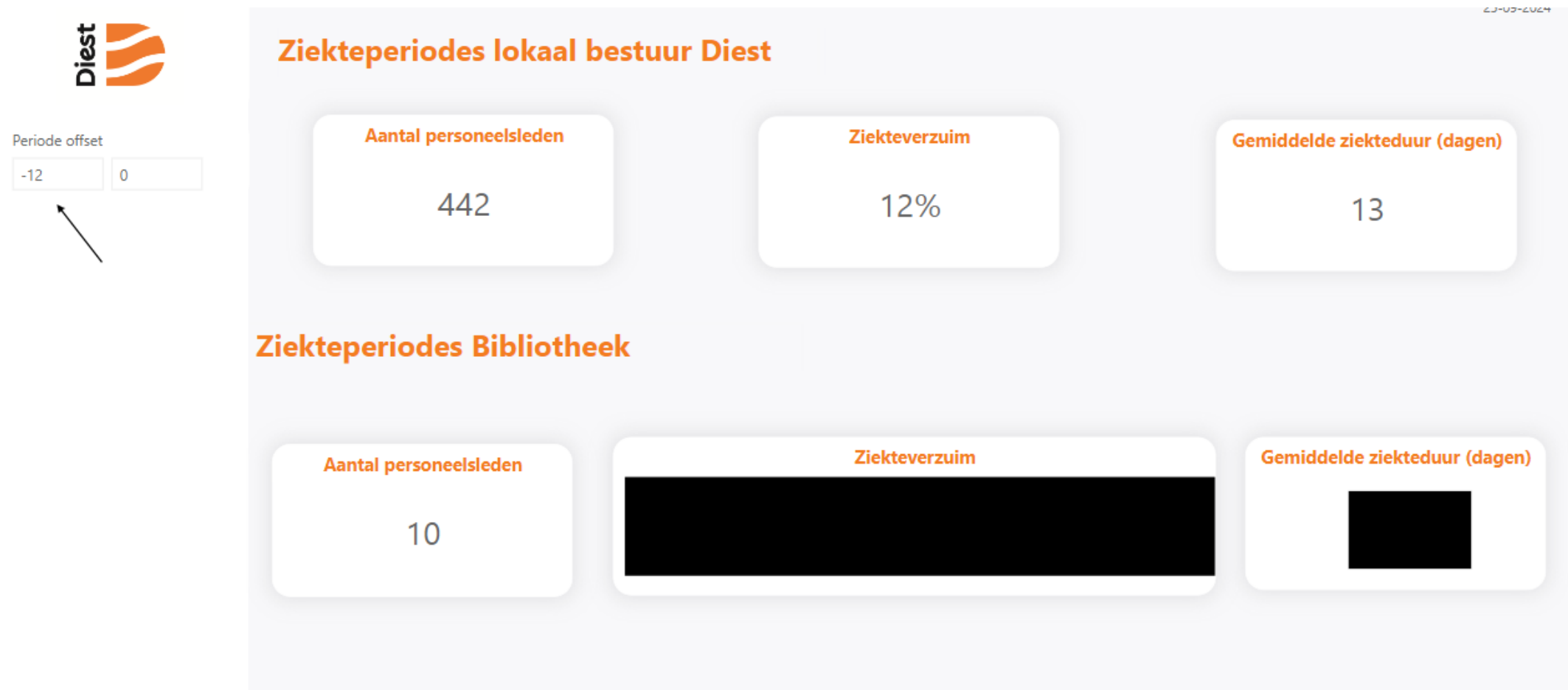
Samenwerking met personeelsdienst

- Maandelijks communicatie over het verzuim in de dienst (automatisch)
- Opvolgen ziektemeldingen
 - Medische controle sturen bij frequentie 5, 5^{de} beller van de dag of op vraag van het diensthoofd
 - Na 1 maand afwezig: brief van EDPBW
 - Na 2 maanden afwezig: brief van personeelsdienst ivm mogelijkheden contactpersonen, werkhervatting en wat in orde maken
 - Langdurig afwezig: (verplichte) uitnodiging gesprek met diensthoofd personeelsdienst
- Ondersteuning tijdens gesprekken progressieve werkhervatting
- Ondersteuning interpretatie verzuimcijfers

Maandelijksse rapportering over het verzuim

- (Power-BI) Tabellen per dienst voor het diensthoofd over
 - Algemeen overzicht
 - Ziekteperiodes
 - 1dagziektes / nul verzuim
 - Overzicht ziekte
- Obv gegevens payroll

Algemeen overzicht



Ziekteperiodes



Periode offset

-12

0

Ziekteperiodes Bibliotheek

25-09-2024

Ziekteverzuim

Aantal ziekteperiodes

Aantal ziektedagen

1 ziekteperiode

organigram niveau 03	aantal ziekteperiodes	aantal ziektedagen
Bibliotheek		
Totaal		

2 ziekteperiodes

organigram niveau 03	aantal ziekteperiodes	aantal ziektedagen
Bibliotheek		
Totaal		

3 ziekteperiodes

organigram niveau 03	aantal ziekteperiodes	aantal ziektedagen
Bibliotheek		
Totaal		

4 of meer ziekteperiodes

organigram niveau 03	aantal ziekteperiodes	aantal ziektedagen
Bibliotheek		
Totaal		

1dagziektes / nul verzuim



Periode offset

1dagziektes / nulverzuim Bibliotheek

Aantal eendagsziektes

organigram niveau 03 aantal ééndagsziekten

⊕ Bibliotheek	
Totaal	

Geen ziekteperiodes

organigram niveau 03 aantal ziekteperiodes

⊕ Bibliotheek	0
Totaal	0

Overzicht ziektes



Personeelsleden Bibliotheek

25-09-2024

Periode offset -12 0

Aantal ziektedagen

organigram niveau 03	aantal ziektedagen
Bibliotheek	[Redacted]
Totaal	[Redacted]

Aantal ziekteperiodes

organigram niveau 03	aantal ziekteperiodes
Bibliotheek	[Redacted]
Totaal	[Redacted]

Eerste indrukken

- Medewerkers tevreden dat ziekteverzuim wordt aangepakt
- Tijdens gesprek na 3 maanden ziekte komen medewerkers zelf met voorstel progressieve werkhervatting
- **Ziekteverzuim%**
 - 2023: 13,89%
 - Doel: 12,50%
 - 2024: 11,51%
- **Ziektefrequentie**
 - 2023: 2,18
 - Doel: 2,0
 - 2024: 1,8
- **% verzuimers**
 - 2023: 71,5%
 - Doel: 70%
 - 2024: 70,7%

Eerste indrukken... de maar's

- Onbegrip van medewerkers die al jaren in progressieve werkhervatting zitten en van wie nu effectief progressiviteit wordt verwacht
- Moeilijk om medewerkers op (korte) termijn te laten opbouwen naar aantal contracturen
- Onbegrip voor individuele benadering van progressieve werkhervatting
- Kritiek dat medewerkers zich niet meer ziek durven melden of te snel terug komen werken
- Ontslag medische overmacht niet altijd mogelijk als personeelslid niet wenst mee te werken

Vragen, bedenkingen?

Riet Bulckens

personeelsdienst@diest.be

013 35 32 40



Diest



Volg ons: @staddiest

www.diest.be