



PREVENTIE
& BESCHERMING



KINDERBIJSLAG



HR CONSULTING SERVICES



SOCIAAL VERZEKERINGSFONDS



SOCIAAL
SECRETARIAAT

attentia
Your HR partner for life

info@attentia.be • www.attentia.be

From "ill"ness to "well"ness, zelfs in tijden van crisis ?

Voornaamste bevindingen uit het onderzoek naar absenteïsme, presenteïsme en welzijn

De kosten en oorzaken van verzuim werden reeds geregeld in kaart gebracht. Met het onderzoek 'From "ill"ness to "well"ness' wilde ATTENTIA zowel de thema's absenteïsme, presenteïsme (ook bekend als intern verzuim) als welzijn behandelen en hierbij niet louter kijken naar het kostenaspect.

In tijden waarin de levensverwachting blijft toenemen en we gezien de schaarste aan talent met zijn allen zowel mentaal als fysiek langer fit zullen moeten blijven, gaan er immers steeds meer stemmen op voor een brede benadering en geïntegreerde aanpak.

TERMINOLOGIE: welke vlag dekt welke lading?

In de lijn van de verwachtingen kwam uit dit onderzoek naar voor dat er onder de ondervraagde Directieleden, HR Managers en Preventieadviseurs weinig eenduidigheid bestaat over wat er onder de verschillende termen (absenteïsme, presenteïsme, welzijn) verstaan wordt.

Samengevat kan men stellen dat men onder **absenteïsme** alle wettige en onwettige afwezigheden, ongeacht de reden van afwezigheid.

Opvallend is dat men bij de definitie van absenteïsme ook rekening houdt met langdurig zieken, waaruit men zou kunnen afleiden dat er niet louter naar de kost wordt gekeken. Nochtans gaat de aandacht bij de redenen waarom men een beleid zou moeten voeren, wel in de eerste plaats uit naar het beheersen van de personeelskost.

Voor wat **welzijn** betreft bestond er iets meer eensgezindheid onder de ondervraagden. Men verstaat hieronder alles wat te maken heeft met de fysieke en mentale gezondheid, en alles gerelateerd aan de werknemer en zijn arbeidsomstandigheden.

Presenteïsme bleek bij de ondervraagde Belgische ondernemingen een relatief onbekend begrip en werd veelal geassocieerd met een niet-productieve aanwezigheid.

BELEID: een stand van zaken

- **6 op de 10 Belgische bedrijven beschikt over een absenteïsme beleid**

Met een absenteïsmebeleid wil men in eerste instantie inspelen op zowel directe (personeel) als indirecte (productiviteit) kosten die verzuim met zich meebrengt.

De **crisis plaatste** dit **thema** duidelijk **hoger op de bedrijfsagenda**: 3 op de 4 ondervraagden geeft aan nu meer aandacht te schenken aan verzuim en meer dan de helft (55%) zegt door de crisis van start te zijn gegaan met een beleid.

- **Wettelijke verplichting niet voornaamste trigger voor welzijnsbeleid**

7 op de 10 ondervraagden beschikken over een welzijnsbeleid en maar liefst 6 op de 10 beslisten **ondanks de crisis verder** in dit thema te **investeren**.

Opmerkelijk zijn de redenen die men aanhaalt om rond welzijn een beleid te voeren: in de eerste plaats omwille van de medewerkertevredenheid, gevolgd door het bedrijfsimago en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit toont aan dat de **wettelijke verplichting** om een welzijnsbeleid te voeren blijkbaar **niet de enige of voornaamste trigger** is. Mogelijkerwijs speelt

ook de talentschaarste hier een rol waardoor werkgevers blijven investeren in werksfeer en bedrijfsimago.

Dat veel **organisaties** echter **geen zicht** hebben op de - vaak indirecte - **kost** die gepaard gaat met het **ontbreken** van een effectief **welzijnsbeleid** blijkt ook onrechtstreeks uit de resultaten van dit onderzoek. Het beheersen van de personeelskost komt slechts op de laatste plaats als reden om een beleid rond welzijn te voeren.

- **Impact van presenteïsme onderschat?**

De weinige organisaties (8%) die over een presenteïsme beleid beschikken, willen hiermee vooral de productiviteit van medewerkers beïnvloeden en hen ook sensibiliseren.

Nochtans krijgt **presenteïsme** in de Belgische organisaties (nog) **niet veel aandacht**. Een zieke medewerker die toch besluit te komen werken en hierdoor minder productief werkt, zet de werkgevers voorlopig nog niet aan tot actie. Hoewel presenteïsme minder directe - althans niet direct zichtbare - kosten met zich meebrengt, leidt dit wel tot meer indirecte kosten of net meer absentieïsme.

Ook de crisis had tot nu toe weinig effect op deze houding bij de Belgische bedrijven. Ongeveer 1 op de 5 schenkt meer aandacht aan niet-productieve aanwezigheid en een even groot aantal ondervraagden zijn recent gestart met een beleid.

- **Vakbonden altijd mee aan tafel, maar top 5 stakeholders verschilt sterk**

De **top 5 sleutelfiguren** die bij het opstellen van een **beleid** worden betrokken verschillen sterk naargelang het thema. Markant is dat de **werknemers** wel in de top 5 voorkomen wanneer het gaat over het beheersen van personeelskost en verhogen van de productiviteit en de verantwoordelijkheid van de werknemer ten opzichte van de werkgever (m.a.w. beleid rond absentieïsme of presenteïsme), maar wanneer het gaat over de medewerkertevredenheid en het bedrijfsimago (m.a.w. welzijdsbeleid), komt de werknemer net niet in die top 5 voor.

Opmerkelijk is dat bij de totstandkoming van het beleid, ongeacht of het nu over verzuim of welzijn gaat, de **vakbonden** altijd mee aan tafel zitten. In welzijnsmateries worden vooral de **preventieadviseurs** betrokken. Bij het uitwerken van een absentieïsme of presenteïsme beleid eerder de **personeels- en algemeen directeur**.

UITDAGINGEN: ondanks eensgezindheid, nog lange weg te gaan!

Uit dit onderzoek blijkt dat **motivatie, werksfeer en werkdruk** zowel in het kader van absentieïsme, presenteïsme als welzijn een **belangrijke rol** spelen.

Ook qua effectiviteit van de verschillende maatregelen valt er een lijn te trekken. Voor het **beheersen** van het **absentieïsme- en presenteïsme** schuift men in de eerste plaats **dezelfde maatregelen** naar voor, namelijk zorgen voor een individuele terugkoppeling naar en waardering voor de werknemer, aandacht voor het psychosociale welzijn en duidelijke richtlijnen en procedures. Voor welzijn wordt dit aangevuld met aanpassingen aan de arbeidsomstandigheden aan (vb. werkpost, taken, ergonomie, verfraaiing van de werkomgeving).

Opmerkelijk is men aangeeft dat **financiële stimuli weinig impact** hebben op het beheersen van afwezigheden. Toch integreren heel wat ondernemingen dit middel in hun aanpak van de problematiek door bijvoorbeeld medewerkers die weinig afwezig zijn, te belonen. Omgekeerd blijken financiële stimuli net wél doeltreffend te zijn bij de aanpak van niet productieve aanwezigheden.

Gevraagd naar de voornaamste uitdagingen, liggen de antwoorden ook in dezelfde lijn en blijken nauw samen te hangen met de gekende oorzaken van verzuim, hetzij op **organisatieel** (zoals arbeidscondities en cultuur) of **individueel** (zoals verbondenheid van werknemers en motivatie en attitude) **niveau**.

Het onderzoek werd gehouden tussen 16 juni en 26 juli 2009. In totaal vilden 582 personen de vragenlijst in.

ATTENTIA is een fullservice HR groep met diensten en producten op alle terreinen van human resources.

De groep ontstond in 2006 door het samengaan van verschillende HR spelers. Vandaag begeleidt en ondersteunt ATTENTIA bedrijven, zelfstandigen en accountants om het uitgebreide en complexe HR terrein efficiënt te beheren en strategisch te integreren in het beleid van hun onderneming. Of het nu gaat over Personeelsadministratie, Sociaal Verzekeringsfonds, Kinderbijslag, Preventie & Bescherming of HR consulting services ... ATTENTIA staat garant voor innovatieve en betrouwbare HR software en -tools die tegemoet komen aan al uw HR behoeften.

Perscontact

Anouck DEBROYE

HR research & innovation manager/trendwatcher

anouck.debroye@attentia.be

0495 44 32 60

Myriam MINNE

marketeer

myriam.minne@attentia.be

0498 62 23 83