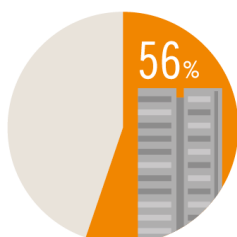


## Na burn-out en bore-out dreigt nu ook fade-out voor werknemers

### **Contact houden met langdurig zieke werknemers loont**

*Bedrijven die langdurig zieke werknemers in dienst hebben, doen er goed aan contact te houden tijdens de periode van afwezigheid. Zoniet dreigen die werknemers ten prooi te vallen aan fade-out, een proces waarbij ze geleidelijk uit beeld verdwijnen en niet meer terugkeren. Persoonlijke contacten, bij voorkeur door leidinggevenden, bevorderen het meest effectief de terugkeer. Dat blijkt uit een pilotstudie die Mensura Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk liet uitvoeren bij 200 bedrijven.*

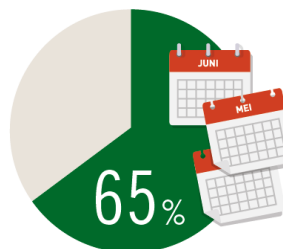
Ziekteverzuim van lange duur is een pertinent probleem voor bedrijven. 56% van de ondernemingen met meer dan 100 werknemers kampen jaarlijks met meer dan 10 medewerkers die langer dan één maand aan huis gekluisterd zijn<sup>1</sup>. Bovendien is 65% van de langdurig afwezige medewerkers meer dan 3 maanden afwezig. Slechts 19% van de bevroegde bedrijven geven aan dat alle medewerkers terugkeren naar hun job na het ziekteverlof.



van bedrijven



langer dan 1 maand afwezig



van de langdurig afwezigen  
langer dan 3 maanden  
afwezig

Goed de helft van de bevroegde ondernemingen (54%) geeft aan te merken dat het ziekteverzuim in de lift zit, vooral bij ondernemingen die al met een hoge langdurige afwezigheid kampen (meer dan 20 medewerkers op jaarbasis). Als gevolg van die stijging neemt ook de gemiddelde duurtijd van langdurige afwezigheid toe.

### **Fade-out bedreigt ondernemingen**

In tegenstelling tot kortere ziekteperiodes (minder dan één maand) bestaat bij langdurige ziekte het risico op fade-out. In dat scenario verdwijnt de medewerker langzaam uit beeld. Niet alleen komt zo de productiviteit van de organisatie onder druk, de vervanging kost ook geld. Bovendien dreigt de langere afwezigheidsduur de drempel om terug te keren te verhogen.

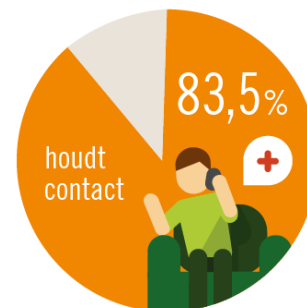
---

<sup>1</sup> Uit een telefonische bevestiging van 200 hr-verantwoordelijken bij bedrijven met meer dan 100 werknemers.

### **Meer werknemers keren terug na contact**

Toch hoeven ondernemingen niet machteloos toe te kijken. Door contact te houden met de zieke, kunnen organisaties weliswaar de terugkeer naar de werkvloer niet versnellen, maar er lijkt een positieve impact te bestaan op het aantal werknemers dat terugkeert.

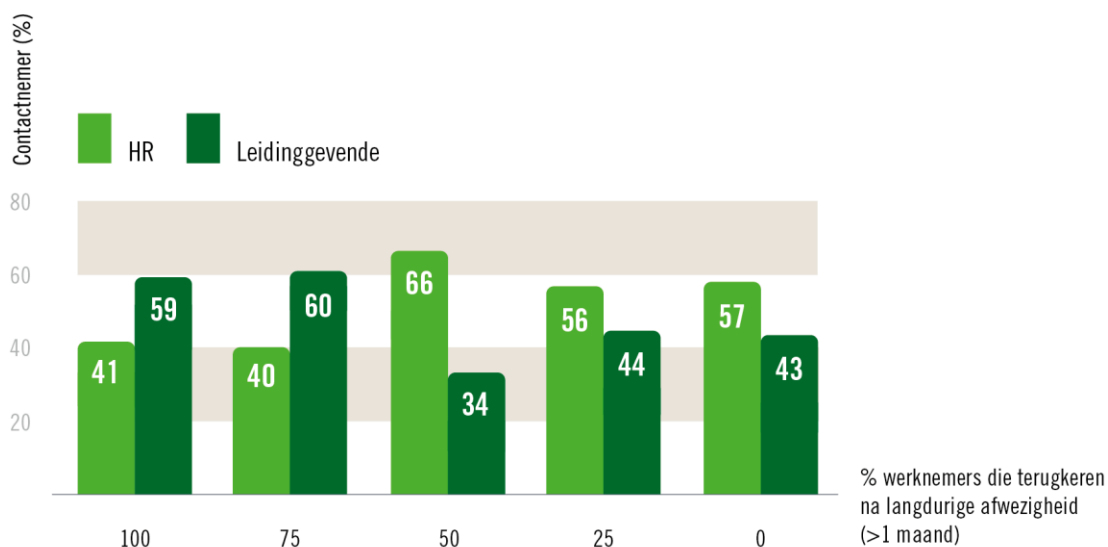
Het goede nieuws is dat het gros van de bedrijven (83,5%) met meer dan 100 werknemers aangeven contact te houden met zieke collega's.



### **Sleutelrol voor leidinggevenden**

Erik Carlier, Directeur Health bij Mensura: “Contact houden met zieke werknemers kan op verschillende manieren. Ondernemingen combineren vaak methodes, maar huisbezoeken zijn het meest effectief met het oog op terugkeer van de medewerker.”

“Uit ons onderzoek blijkt bovendien dat procentueel meer langdurig afwezigen terugkeren wanneer de leidinggevende zelf contact opneemt, en niet de hr-afdeling (Figuur 1). Onlogisch is dat niet: vaak hebben leidinggevenden daarvoor een opleiding genoten. Daarnaast zijn ze sneller geneigd om persoonlijk contact te nemen. Tegelijk zien we dat hoe langer de afwezigheid duurt, hoe groter de kans is dat de verantwoordelijkheid van de opvolging bij hr belandt.”



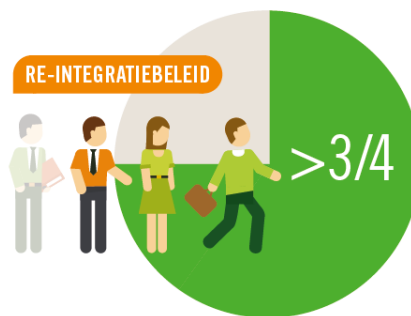
**Figuur 1.** % langdurig afwezigen die terugkeren volgens contactnemer

### **Opstap naar re-integratieplan**

Contact houden met langdurig zieke medewerkers kan kaderen binnen een re-integratieprogramma. “Werkgevers kunnen na vier maanden afwezigheid zelf een re-integratietraject opstarten. Ook zijn ze zelf verantwoordelijk voor het opstellen van een re-integratieplan.

Voor beide zaken is het zeker een plus

als ze contact houden met de zieke werknemer. Sterker nog, 67% van de ondervraagde ondernemingen met een re-integratiebeleid dat in de hr-strategie is ingebed, geeft aan meer dan drie op vier van de langdurig zieken te zien terugkeren naar hun job.”



keert terug bij 67% van de bedrijven met een re-integratiebeleid

### **Communicatietips om langdurig zieken vlotter te re-integreren**

#### *Begin van afwezigheid*

- Wanneer uw zieke werknemer u op de hoogte brengt van zijn afwezigheid, pols dan naar de verwachte duur van afwezigheid; u moet het werk immers kunnen organiseren. Ook kunt u vragen of de afwezigheid te maken heeft met het werk.
- Ontzorg als werkgever of leidinggevende de medewerker en stem af in welke mate de zieke contact wil houden tijdens zijn afwezigheid.
- Het best bepaalt u in onderling overleg welke informatie u aan de collega's op de werkvloer zal geven.

#### *Tijdens de verzuimperiode*

- Vermijd dat het contact langdurig stilvalt. Blijf contact houden.
- Ook kunt u samen met de directe collega's een kaartje sturen waarmee u beterschap wenst.
- Informatie die in vertrouwen wordt gedeeld, blijft tussen de gesprekspartners.

#### *Terugkeer naar de werkvloer*

- Zit als leidinggevende kort na de terugkeer samen met uw terugkerende medewerker. Zo voelt hij zich gewaardeerd en sneller op zijn gemak.
- Pols hoe u de medewerker in kwestie kunt helpen opnieuw zijn draai te vinden binnen het bedrijf.



### **Over het onderzoek**

*Voor deze pilootstudie deed Mensura een beroep op Profacts. In totaal werden 200 hr-professionals van bedrijven met meer dan 100 werknemers bevroegd. De helft van deze bedrijven zijn klant bij Mensura. Er is gestreefd naar een optimale regionale spreiding van de ondernemingen over Vlaanderen (60%), Wallonië (30%) en Brussel (10%).*

### **Voor meer informatie**

Erik Carlier  
Directeur Health bij Mensura  
[Erik.Carlier@mensura.be](mailto:Erik.Carlier@mensura.be)  
GSM + 32 (0)475 433 333

### **Over Mensura EDPB vzw**

Mensura inspireert en helpt bedrijven om hun medewerkers gezonder en langer aan het werk te houden. Als specialist in preventie, veiligheid en gezondheid voorziet Mensura werkgevers van advies, oplossingen en diensten op maat van hun bedrijven.

Mensura Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk telt meer dan 50.000 klanten, van kmo's tot grote organisaties. Als grootste EDPB in België zet Mensura in op nabijheid. Met 102 vaste onderzoekscentra en 27 mobiele centra verzekert ze een regionale aanwezigheid in het hele land.