

AANWEZIGHEIDSBELEID

WESTLANDIA

9 februari 2017

Jan Lernout

Manager Personeel & Dienst Sociale Begeleiding

Toelichting Project
2014-2015



Westlandia in een notedop

Maatwerkbedrijf – Beschutte Werkplaats – Maatwerkbedrijf

leper

Bijna 50 jaar jong

Sterk in onderaannemen:



Metaal



Montage



Verpakking



Groenzorg



Werken bij u ter
plaatse



Schoonmaak

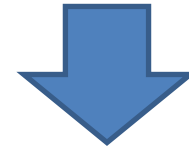
Westlandia in een notedop

1/1/2017: 810 medewerkers op payroll

- 536 erkende doelgroepwerknemers
- 44 activa, sine, vop, ...
- 163 valide medewerkers
- totaal = 668 → 576 VTE
 - > 10% medewerkers ziek (1 dag tot 1 jaar)
 - 67 medewerkers langdurig ziek (> 1 jr)
 - > 120 medewerkers progressief aan het werk

De gevolgen

dagelijks +/- 70 werknemers te kort in de bezetting



Planningsproblemen

Gewaarborgd loon (> 600.000 (2013))

loonkost voor vervanging

Levertermijnen in het gedrang

Frustratie bij de aanwezigen (verschuiven van werkpost)

Frustratie bij leidinggevenden

Gevoel van onmacht

...



Cijfers? En nu?

WAT DOEN?

- Vastpakken, benoemen en zoeken naar verbetering.
- Overleg binnen management en in samenspraak met vakbonden en de Raad van Bestuur.
- Overkoepelende aanpak in samenwerking met externe partner: objectiviteit, communicatie, positieve insteek.
- Project-aanpak in verschillende fasen.
- Durven een doelstelling stellen.

WAT NIET DOEN?

- Alles zelf doen (zonder externe partner)
- Absenteïsme uitbesteden aan externe partner (DGW!).
- Blijven stilstaan
- Alleen maar controle-arts sturen.

Project aanwezigheidsbeleid

DOELSTELLING: gezonde en tevreden medewerkers
verbeteren van de aanwezigheidsgraad
reduceren van % afwezigheid opnieuw < 10%

HOE?

- **Inbreng** van DGW en leidinggevenden bekomen
- **Bewustzijn verhogen** inzake aan- en afwezigheid
- Leidinggevenden **betrekken bij** het implementeren van acties
- Via een structurele aanpak met **stimulerende en corrigerende maatregelen**
- **In overleg** met Raad van Bestuur, Management en syndicale partners.
- Het project werd ingediend als **diversiteitsplan**

Projectfasen

STAP 1/ VIER FOCUSGROEPEN:

- DGW + (hulp)werkleiding
- DOEL: analyse van mogelijke oorzaken van absenteïsme

STAP 2/ UITTEKENEN KRIJTLIJNEN:

- Bespreken van oorzaken en bepalen van actiepunten

STAP 3/ VIER WERKGROEPEN:

- Leidinggevenden + Edeps: twee sessies per werkgroep
- Doel: uitwerken van de actiepunten

STAP 4/ FOLLOW-UP:

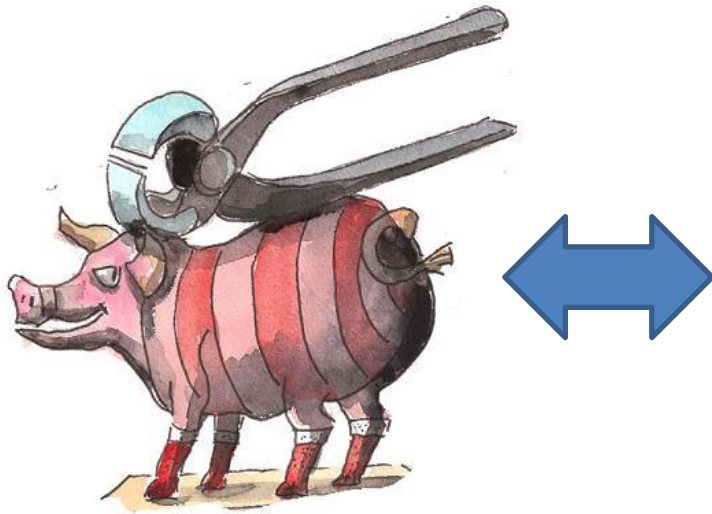
- Effect meten van de genomen acties
- 2 terugkomsessies van de werkgroepen onder begeleiding van Edeps
- Evalueren en bijsturen waar nodig

Valkuilen

- Volhouden
- operationele drukte
- Tegenstrijdige signalen van vakbond, leidinggevenden, ...
 - « doe er eens iets aan »
 - « we zijn wel een BW hé »



Absenteïsmebeleid binnen sociale economie



- Realistische doelstellingen (10% - 20%)
- Respecteren van de medische context
- Samenwerking met arbeidsgeneesheer
- Inzetten op aangepast werk
- Betrekken van DGW in het verhaal
- De rol van de leidinggevende (!)
- De rol van de sociale dienst
- Zwart verzuim durven benoemen
- Regels afspreken met vakbonden
- Communiceren, communiceren, communiceren
- ...

Communicatie



- Voorstelling diversiteitsplan ondernemingsraad: 09/01/2014
- Voorstelling op SERR 10/01/2014
- Maandelijks terugkoppeling syndicale partners op OR en CPBW.
- Brief alle medewerkers
- Artikels in personeelsblad
- Nieuwjaarskaartje
- Teamborden
- Opleidingssessies leidinggevenden (cijfers, impact, tips, ...)
- Rapportering Raad van Bestuur
- Steekkaarten voor leidinggevenden, voor DGW, ...


Procedures uitgewerkt

1. Ziektemelding: verwittigen in geval van ziekte
2. Terugkomgesprekken
3. Verzuimgesprekken
4. Contact houden bij langdurige afwezigheden
5. Reïntegratiegesprekken

Onderwerp

STAP 1: VERWITTIGEN

WAT DOEN IN GEVAL VAN ONVERWACHTE AFWEZIGHEID (ziekte, ongeval, familiaal verlof).



0800 / 24.440
(gratis nummer)
BEL vóór aanvang van je ploeg!

VERMELD:

- naam + afdeling
- hoelang zal je afwezig zijn?
- Ben je nog niet naar de dokter geweest, dan moet je direct na je doktersbezoek terugbellen!

UITZONDERINGEN:

WLA VROEGE PLOEG: bellen tussen 5u00 en 6u00 op 0800/24.440
GROENDIENST: bellen voor aanvang ploeg op 0473/62.09.53
ENCLAVE KAAS VROEGE PLOEG: voor aanvang ploeg op 0470/18.71.17

Procedures ingevoerd

1. Ziektemelding: verwittigen in geval van ziekte
2. Terugkomgesprekken
3. Verzuimgesprekken
4. Contact houden bij langdurige afwezigheden
5. Reïntegratiegesprekken

Onderwerp

STAP 1: VERWITTIGEN

WAT DOEN IN GEVAL VAN ONVERWACHTE AFWEZIGHEID (ziekte, ongeval, familiaal verlof).

0800 / 24.440
(gratis nummer)

BEL vóór aanvang van je ploeg!

VERMELD:


- naam + afdeling
- hoelang zal je afwezig zijn?
- Ben je nog niet naar de dokter geweest, dan moet je direct na je doktersbezoek terugbellen!

UITZONDERINGEN:

WLA VROEGE PLOEG: bellen tussen 5u00 en 6u00 op 0800/24.440

GROENDIENST: bellen voor aanvang ploeg op 0473/62.09.53

ENCLAVE KAAS VROEGE PLOEG: voor aanvang ploeg op 0470/18.71.17



Stimulerende acties

- Werkgroep gezonde voeding
- Werkgroep gezonde mobiliteit
- Rookstop-begeleiding
- Opleiding leidinggevenden:
 - Terugkomgesprekken en verzuimgesprekken
 - Steekkaartjes als leidraad voor gesprek
- Pop-gesprekken: aanwezigheid als vast item
- Happy Hour
- opleiding veerkracht

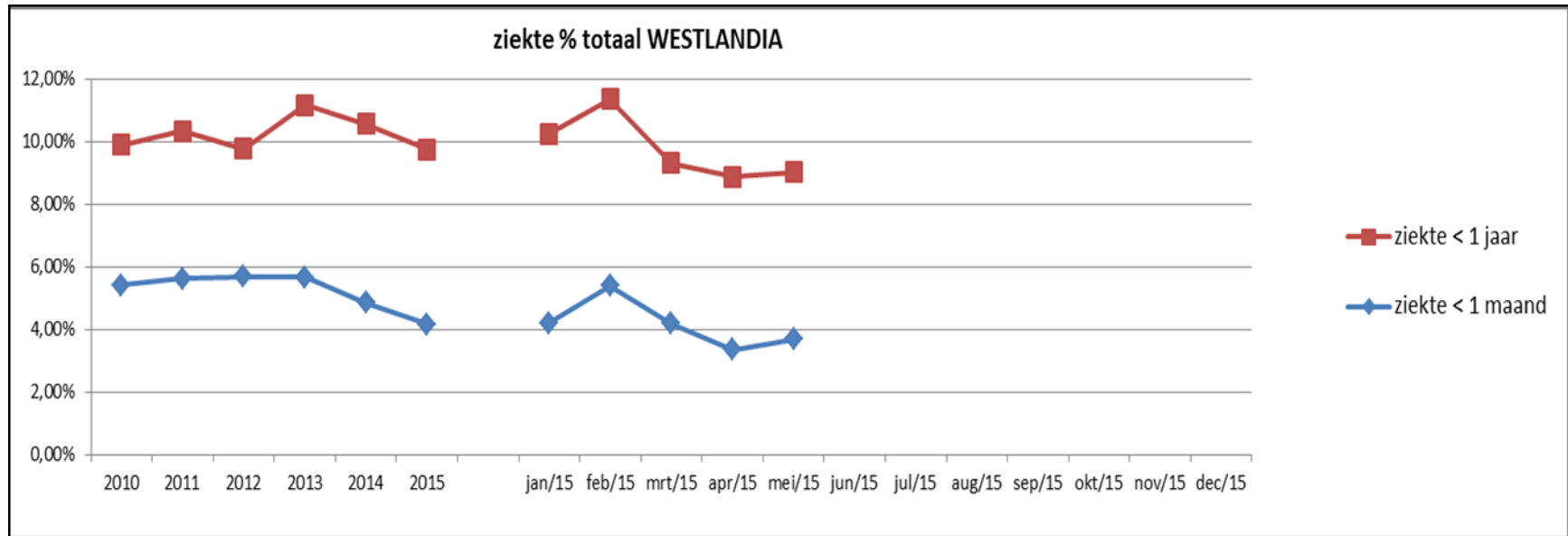


Stimulerende acties met wisselend succes

- Werkgroep gezonde voeding
- Werkgroep gezonde mobiliteit
- Rookstop-begeleiding
- Opleiding leidinggevenden:
 - Terugkomgesprekken en verzuimgesprekken
 - Steekkaartjes als leidraad voor gesprek
- Pop-gesprekken: aanwezigheid als vast item
- Happy Hour
- opleiding veerkracht



Het rapport van de jury (05/2015)



2013	2014	2015
5,67%	4,86%	4,17%
11,18%	10,58%	9,76%



Midden 2015: daling van ruim 12% tgo 2013



Maar dan ...

Druk, druk, druk, ...

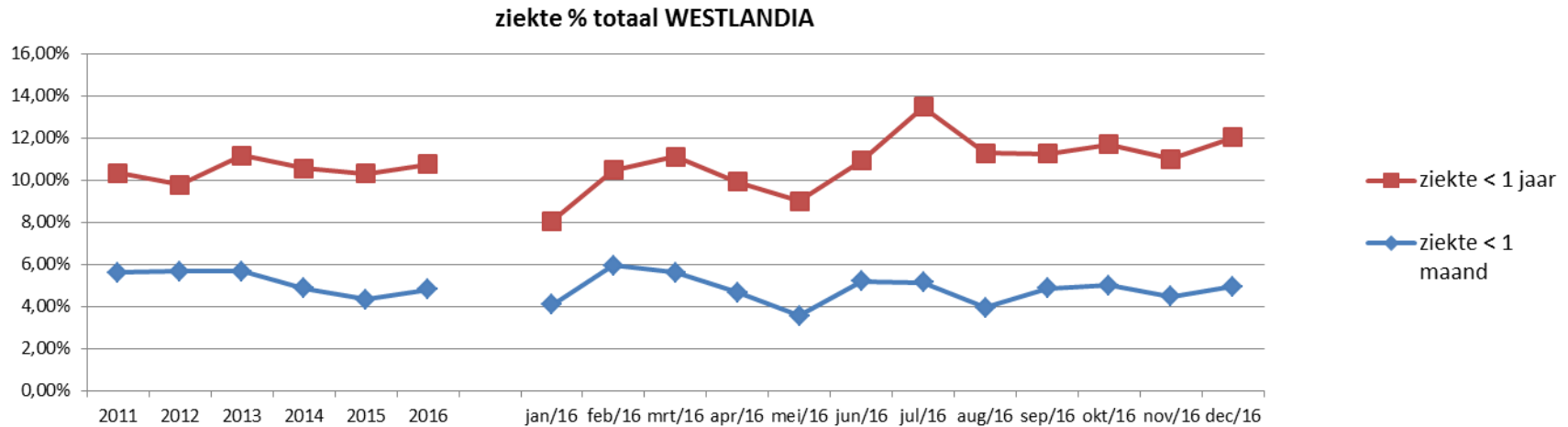
- 2015: 126 nieuwe medewerkers
- 2016: 136 nieuwe medewerkers

→ groei personeel: + 108!

→ Focus op aanwerven, intake, onthaal, opleiding, ...



Het rapport van de jury (12/2016)



2015	2016
4,36%	4,81%
10,31%	10,77%



< 1 maand



1 mnd – 1 jr:

2017?

- Beslissing om er extra tijd en middelen aan te besteden: extra aanwerving maatschappelijk werker: halftijds focus op aanwezigheidsbeleid
- Focus vooral op combinatie van dagelijkse opvolging en betrekken van de leidinggevenden.
- Acties lopende op vlak van opleiding veerkracht en omgaan met verandering + individuele coachings
- Re-integratie van langdurig zieken (impact?), overleg gestart met arbeidsgeneesheer en CPBW.
- ...



www.westlandia.be
jan.lernout@westlandia.be