

“Attentia hielp bij ons positief aanwezigheidsbeleid met opleidingen voor onze leidinggevenden.”

Aeke Van Den Broeke, HR-Manager van de plant Eeklo bij Ontex



## Positief aanwezigheidsbeleid slaat aan bij Ontex, mede dankzij Attentia

Het positieve aanwezigheidsbeleid van Ontex kreeg onder begeleiding van Attentia concrete vorm. De leidinggevenden spelen hierin een zeer actieve rol: ze vergroten de bespreekbaarheid en bevorderen de werkhervatting met zinvol aangepast werk of [tijdelijke] maatregelen. Door een helder transparant beleid kent iedereen zijn verantwoordelijkheden.

Aeke Van Den Broeke, HR-Manager van de plant Eeklo bij Ontex: “Met dit beleid wil Ontex eerst en vooral het bewustzijn m.b.t. aanwezigheid verhogen bij al haar medewerkers, ongeacht hun functie of leidinggevend niveau. Ongerechtvaardigde afwezigheid brengt een organisatie in de problemen en zorgt voor extra werkdruk en werkbelasting voor de collega’s binnen het team. Medewerkers en leidinggevenden dragen hierin een gedeelde verantwoordelijkheid. Bij herhaalde afwezigheden zal de directe coach vragen hoe het gaat en polsen naar de motivatie. Deze aanpak is heel menselijk en maakt bv. moeilijke situaties bespreekbaar.”

### **Bespreekbaarheid vergroten**

Ontex spreekt bewust niet van een verzuim- of afwezigheidsbeleid en kiest voor een positieve benadering. Ontex streeft naar medewerkers die positief aanwezig zijn op het werk. Aanwezig zijn op een positieve manier betekent zich goed voelen, zowel lichamelijk (fit, energiek) als mentaal (gemotiveerd en enthousiast). Dat werkt aanstekelijk. De positieve sfeer is goed voor individu én bedrijf.

Ellen Waldack, Preventieadviseur psychosociale aspecten Attentia legt uit: “Attentia heeft in dialoog met Ontex het positief aanwezigheidsbeleid mee opgezet. Daarnaast hebben we door middel van workshops de leidinggevenden laten oefenen in het voeren van gesprekken in het kader van verzuim.

feeling good works great

attentia

### Ervaring van een leidinggevende

Johan Vermeersch, Manufacturing Manager, zegt een heel positief gevoel te hebben bij deze aanpak: "We willen hier graag verder werk van maken, want het heeft mijn inziens effect. Zo een workshop helpt om te weten hoever je mag gaan in een gesprek, zonder privé-grenzen te overschrijden. Als je door zo een gesprek tot een oplossing kan komen, dan is dat het mooiste wat er is. Medewerkers durven vaak niet meer terugkomen na een lange afwezigheid; ze hebben die persoonlijke aanmoediging nodig."

### Leidinggevende altijd eerste aanspreekpunt

"De leidinggevende is het ideale contactpunt voor de afwezige medewerker. Zonder druk uit te oefenen kan de coach contact leggen, betrokkenheid behouden en navragen of contact met collega's wenselijk is. De coach is ook best geplaatst om demotivatie bij de andere teamleden te voorkomen door te zorgen voor voldoende ondersteuning en communicatie en een correcte herverdeling van het werk," legt Aeke Van Den Broeke uit.

"Van onze managers verwachten wij ook dat zij een actieve rol spelen in het bevorderen van werkherhvatting door de mogelijkheid te bekijken tot zinvol aangepast werk of (tijdelijke) maatregelen."

### Dialoog cruciaal voor aangepast werk

"Via dialoog slagen we erin als werkgever om mee te denken en een gepaste oplossing te vinden om de afwezigheidsduur in te korten. Voor de ene medewerker kan dit 4/5 werken zijn, voor een combinatie met een moeilijke thuissituatie; voor de ander kan een lichte taakwijziging ervoor zorgen dat de medewerker terug gemotiveerd is en terug met volle kracht naar het werk komt. Alle leidinggevendenden van onze plant krijgen via een workshop door Attentia gerichte tips om zo een terugkeergesprek op te zetten. We horen dat dit aanslaat, zowel bij onze leidinggevendenden als bij de medewerkers. We gaan hier zeker mee verder," stelt Aeke Van Den Broeke tevreden.

### Ervaring van een medewerker

Tom Pisonier startte 10 jaar geleden als productieoperator bij Ontex. Na een slepende ziekte verloor hij zijn vriendin. Tom wil er zoveel mogelijk zijn voor hun zoontje. Dit bleek niet te combineren met werk in shiften. Ontex zocht met hem naar een nieuwe job-inhoud. Vandaag werkt hij als trainingscoördinator, met gezinsvriendelijke uren: "Ik ben blij met de aangepaste jobinhoud. Bij Ontex hebben ze altijd flexibel meegedacht. Zo kon ik bv. in het WE werken, toen dit met de behandeling beter samenging. De contacten maken de afstand minder groot. Het is echt fijn om op zo moeilijke momenten steun te hebben aan je werkgever."

### Over Ontex Eeklo

Met meer dan 500 medewerkers, produceert Ontex Eeklo elke dag miljoenen babyluiers en maandverbanden. De fabriek blijft investeren in technologie en in mensen; getuige daarvan de "Factory of the Future" Award. De Ontex groep is ondertussen actief in meer dan 110 landen met 11.000 medewerkers en een omzet van 2 miljard euro. Sinds maart 2016 -minder dan twee jaar na de beursintroductie- is Ontex opgenomen in de BEL20.



### Meer informatie:

info@attentia.be  
www.attentia.be

### Uitdagingen

- Een groter bewustzijn creëren rond de impact van afwezigheid op het functioneren van het team
- Een heldere aanpak waarin ieder zijn verantwoordelijkheden kent

### Oplossingen

- Ondersteuning bij het uittekenen van het aanwezigheidsbeleid door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer
- Workshops voor alle leidinggevendenden rond gesprekken in het kader van verzuim

### Resultaten

- Een coherent en transparant beleid dat op iedereen van toepassing is
- Geslaagde re-integraties, aangepast werk en maatregelen