

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 679

van **EMMILY TALPE**

datum: 27 april 2015

aan **LIESBETH HOMANS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR,
INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

Personeel Vlaamse overheid - Acties inzake lange werkdagen en stress

Uit onderzoek van de Amerikaanse professor Jeffrey Pfeffer van de universiteit van Stanford blijkt na een meta-analyse van meer dan 200 bestaande onderzoeken dat het psychologisch welzijn van werknemers een grote invloed heeft op hun fysieke toestand.

Werknemers die lange werkdagen kloppen en veel stress ervaren, hebben bijvoorbeeld 20 % meer kans om vroeg te sterven. Welzijn op het werk is uiteraard een federale materie, die vervat ligt in de gelijknamige wet van 4 augustus 1996, maar vanuit het preventie-aspect inzake Volksgezondheid, belangt de problematiek ook het Vlaamse niveau aan. Daarnaast is er ook het Vlaamse overheidspersoneel, voor wie de conclusies van het onderzoek evenzeer gelden.

1. Het bovenvermelde onderzoek toont aan dat lange werkdagen en veel stress kunnen leiden tot 20 % meer kans om vroeg te sterven.

Hoe schat de minister deze bevindingen in gerelateerd aan het beleid dat de Vlaamse overheid voert ten aanzien van haar eigen personeel?

2.
 - a) Welk beleid wordt gevoerd inzake lange werkdagen bij de Vlaamse overheid?
 - b) Hoe is de situatie in de Vlaamse overheidsdiensten? Wordt er gemonitord of bepaalde werknemers structureel lange werkdagen maken en/of geconfronteerd worden met stress?
 - c) Op welke diensten en in welke functies worden de meeste overuren gemaakt?
 - d) Wat zijn de verklaringen voor het maken van overuren?
3. Onderneemt de minister ook preventieve acties naar het personeel in haar eigen departement om (regelmatige) lange werkdagen en stress te voorkomen?
4. Plant de minister bijkomende acties om het overheidspersoneel en de leidinggevenden bewust te maken van het feit dat stress en lange werkdagen op de werkvloer moeten worden voorkomen?

LIESBETH HOMANS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

ANTWOORD

op vraag nr. 679 van 27 april 2015

van **EMMILY TALPE**

1. De Vlaamse overheid voert al jaren een beleid rond telewerken. Een medewerker heeft op een telewerkdag vaak meer vrijheid om zijn werktijd in te vullen. Op 16 mei 2014 nam de Vlaamse Regering akte van de omzendbrief Plaats- en tijdsonafhankelijk werken. Daarmee zet de Vlaamse overheid een nieuwe stap om van telewerken te evolueren naar plaats- en tijdsonafhankelijk werken. De omzendbrief kan u raadplegen op http://www.bestuurszaken.be/sites/default/files/OMZ_BZ_2014_3.PDF.

De personeelsleden die plaats- en tijdsonafhankelijk werken, hebben in principe de vrijheid om zelf te bepalen op welke plaats en op welk tijdstip zij werken. Daarbij zijn niet de uren waarop ze werken van belang, maar wel het resultaat dat behaald wordt. Op basis van de omzendbrief Plaats- en tijdsonafhankelijk werken (PTOW) wil de Vlaamse overheid aan de personeelsleden, wiens functie zich ertoe leent, dus nog meer vrijheid bieden om te bepalen waar en wanneer hij of zij best werkt. Dit draagt bij tot een betere balans tussen werk en privéleven. Daarnaast vermindert PTOW ook de reistijd van personeelsleden, wat kan bijdragen tot stressreductie.

Verder wordt in de omzendbrief bepaald dat de prikklok wordt afgebouwd. Ook medewerkers die niet plaats- en tijdsonafhankelijk werken kunnen hierdoor hun werkdagen nog meer flexibel invullen en beter afstemmen op hun privéleven.

PTOW en het beschikken over IT-tools (bv. smart Phone) houden het risico in dat werktijden verdwijnen. Personeelsleden hebben in de praktijk immers onbeperkt toegang tot hun werk en zijn meer bereikbaar. Duidelijke afspraken over bereikbaarheid en beschikbaarheid, én communicatie tussen personeelsleden en leidinggevenden zijn dan ook cruciaal voor een succesvolle invoering van het concept.

Meer informatie over PTOW kan u raadplegen op <http://www.bestuurszaken.be/plaats-en-tijdsonafhankelijk-werken>.

2. a) Hiervoor verwijs ik naar het antwoord op vraag 1.

b-d) Lange werkdagen worden niet gemonitord.

De welzijnswet verplicht elke entiteit om een risicoanalyse psychosociale aspecten uit te laten voeren. De resultaten van zo'n risicoanalyse zullen aan de leidend ambtenaar informatie bieden over de psychosociale risico's waaronder stress en burn-out bij personeelsleden van de entiteit.

3. In haar eigen departement zet de minister in op het sensibiliseren rond de contactpunten psychosociaal welzijn (vertrouwenspersonen, Spreekbuis, preventieadviseurs,...) via directieraad, flyers, website, enz. Verder worden er een aantal actiepunten uitgevoerd en opgevolgd die inspelen op de prioritaire aandachtspunten naar aanleiding van de enquête over het psychosociaal welzijn. Voorbeelden hiervan zijn:

- Het stimuleren van informele en sociale contacten door:
 - het aanmoedigen van team- en afdelingsoverschrijdende samenwerking: bijvoorbeeld via projectwerking, via infosessies, enz.
 - het organiseren van verschillende middagactiviteiten
 - het stimuleren van informele contacten, ook buiten de werkuren: bijvoorbeeld onder de middag, ontbijtvergaderingen, afdelingsdag, teambuildingsmomenten, ruimtes creëren waar de personeelsleden kunnen samenkomen, enz.
- Het invoeren van plaats- en tijdsonafhankelijk werken.

Op het niveau van de Vlaamse overheid investeert de minister in een welzijnsbeleid waarbij de medewerker en zijn welzijn centraal staan, vanuit een positief mensbeeld in lijn met de waarden van de organisatie.

Om stress op het werk te beperken, zijn werkgevers verplicht om een preventief psychosociaal beleid op het werk te voeren, onder meer door het uitvoeren van risicoanalyses en het uitwerken van acties op basis van de resultaten. In de entiteiten van de Vlaamse overheid werken tal van hr-verantwoordelijken, vertrouwenspersonen en contactpersonen integriteit mee aan het in de praktijk brengen van het welzijns- en integriteitsbeleid. Ook de preventieadviseurs psychosociaal welzijn bieden hierbij ondersteuning aan de entiteiten die aangesloten zijn bij GDPB.

Om een onderbouwd beleid te kunnen voeren naar stress en burn-out, is de Vlaamse overheid in 2014 gestart met een project over burn-out. Binnen dit project wil de Vlaamse overheid enerzijds meer te weten komen over de prevalentie, oorzaken en gevolgen van burn-out (bij Vlaamse overheid, andere overheden, Vlaanderen/België, andere landen). Anderzijds wil de Vlaamse overheid organisatiemaatregelen aanbieden aan entiteiten om hen te ondersteunen bij de preventie van burn-out. Dit zal de Vlaamse overheid doen door onder andere na te gaan welke bestaande maatregelen al inspelen op burn-out en aan te geven welke nieuwe maatregelen of acties er nog kunnen uitgewerkt worden. In 2015 wordt het 'actieplan burn-out' met beleidsaanbevelingen die voortvloeien uit het onderzoek afgewerkt.

Het is belangrijk om signalen van stress en burn-out tijdig te herkennen. Daarom werden er in 2014 ook al verschillende initiatieven genomen om de medewerkers en leidinggevenden te informeren en te sensibiliseren over het thema stress en burn-out. De Vlaamse overheid informeert de personeelsleden over burn-out d.m.v. een webpagina op <http://www.bestuurszaken.be/voorkom-een-burn-out-herken-de-signalen-en-spreek-erover>. Het personeelsblad '13' besteedde in oktober 2014 ruime aandacht aan het onderwerp. Verder organiseerde Bestuurszaken in januari 2014 voor de personeelsverantwoordelijken een infosessie over burn-out (<http://www.bestuurszaken.be/hrnetwerk-31012014>).

Om de ziekteafwezigheid te beperken, heeft de Vlaamse overheid een visie ontwikkeld voor een integraal aanwezigheidsbeleid. Deze is gebaseerd op preventie, controle en re-integratie. De preventiemaatregelen richten zich op het voorkomen dat personeelsleden uitvallen wegens ziekte. De visie op aanwezigheidsbeleid kan u raadplegen op: <http://www.bestuurszaken.be/aanwezigheidsbeleid>. In het kader van aanwezigheidsbeleid werkt de Vlaamse overheid momenteel ook aan een toolbox voor hr-medewerkers en leidinggevenden. Hr-medewerkers zullen er in terugvinden hoe ze een aanwezigheidsbeleid op maat van de entiteit kunnen uitwerken. Leidinggevenden kunnen er dan weer heel wat tips terugvinden over het voeren van gesprekken in het kader van ziekteafwezigheid (bv. wat vraag je bij een ziektemeldingsgesprek, hoe verloopt een re-integratiegesprek, enz.).

Verder investeert de Vlaamse overheid ook in de ontwikkeling van een digitaal registratiesysteem voor de welzijnsactoren waar ze dossiers rond welzijn en integriteit in kunnen registreren. Dit zal zorgen voor een betere rapportering over welzijnsdossiers in algemene categorieën. Op deze manier hoopt de Vlaamse overheid meer inzicht te verwerven in de oorzaken van werkgebonden stress, wat een belangrijke input vormt voor het HR-beleid.

Meer informatie over welzijn op het werk vindt u op <http://www.bestuurszaken.be/welzijn-op-het-werk>.

4. De Vlaamse overheid wil entiteiten sensibiliseren om werk te maken van welzijn op het werk en hen stimuleren om een risicoanalyse uit te voeren die hen zicht biedt op de risico's binnen de entiteit. De GDPB zal in de nabije toekomst ook een raamcontract aanbieden waar entiteiten kunnen op afnemen voor een risicoanalyse psychosociale aspecten.