

**SCHRIFTELIJKE VRAAG**

nr. 311  
van **EMMILY TALPE**  
datum: 2 februari 2015

---

aan **PHILIPPE MUYTERS**  
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

---

*Toenemende werkdruk en stress - Initiatieven*

Uit een onderzoek van Tempo Team is gebleken dat werkdruk en stress op het werk oplopen. Een op de drie werknemers erkent de negatieve invloed van werkdruk en stress op de werkvreugde en de relaties tussen collega's. Van de bevraagde werknemers ondervindt 48 % meer werkdruk en 42 % meer stress dan enkele jaren geleden. Tempo Team concludeert dat er meer geïnvesteerd moet worden in kennis, opleiding, begeleiding of flexibiliteit om mee te gaan met de veranderende werkomgeving.

1. a) Heeft de minister kennisgenomen van dit onderzoek?  
b) Hoe evalueert hij de resultaten?
2. a) Werd er ook al vanuit de Vlaamse overheid een gelijkaardig onderzoek verricht?  
b) Beschikt de minister over specifieke gegevens per sector, functie en leeftijdsgroep? Welke conclusies kunnen getrokken worden?
3. Kunnen er voor oudere werknemers specifieke projecten op poten worden gezet met het oog op een verminderde werkdruk en stress via het Werkervaringsfonds? Zal de minister hier bij de sectoren en ondernemingen op aandringen?
4. Overweegt de minister een inventaris te maken van goede praktijken inzake het vermijden of afbouwen van werkdruk en stress bij wijze van "tool" voor ondernemingen om hun eigen problemen aan te pakken?
5. Welke andere initiatieven overweegt de minister, desgevallend in overleg met zijn collega van Welzijn, om stijgende werkdruk en stress te voorkomen?
6. Zal hij de problematiek ook ter sprake brengen bij de Vlaamse sociale partners enerzijds en tijdens het overleg met de federale overheid, gelet op de bevoegdheden van het federale niveau op het vlak van Welzijn op het Werk?

**ANTWOORD**

op vraag nr. 311 van 2 februari 2015

van **EMMILY TALPE**

---

1. Werkdruk en stress op het werk zijn belangrijke indicatoren voor de werkbaarheid van een job. Wanneer onderzoek aangeeft dat de problemen op deze terreinen toenemen, dan ben ik daar zeer bekommerd om omdat de werkbaarheid van jobs en het behoud van het werkvermogen van mensen belangrijke aandachtspunten vormen in mijn beleid. Ik ben dus bekommerd, en zal tijdens deze legislatuur verder inzetten op deze terreinen.
2. In Vlaanderen voert de Stichting Innovatie en Arbeid bij de SERV regelmatig onderzoek uit naar de werkbaarheid van jobs. Daarbij wordt een breder perspectief gehanteerd dan louter aandacht voor werkdruk en stress, maar wordt gepeild naar vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privébalans. Uit die onderzoeken blijkt dat de werkbaarheid in Vlaanderen verbetert, traag weliswaar en niet gelijkmatig op alle indicatoren: stress op het werk vermindert nog nauwelijks of niet.  
We beschikken inderdaad over specifieke gegevens per sector voor dertien belangrijke sectoren van de Vlaamse economie, namelijk de technische nota 'Werkbaar werk in sectoren 2013' van de Stichting Innovatie en Arbeid. De nota is opgedeeld in veertien delen. Het eerste deel beschrijft de methodiek die voor de analyse van de individuele sectoren werd gehanteerd. Daarna volgt één deel per sector. Hierin worden voor 2013 de werkbaarheids- en de risico-indicatoren getoetst op het verschil met het gemiddelde voor Vlaanderen. Per sector wordt ook grafisch een synthetisch overzicht gemaakt van de verschillen tussen 2004 en 2013. De sectorprofielen van de dertien onderzochte sectoren omvatten: de evolutie van werkbaar werk per sector voor de periode 2004-2013; een vergelijking van werkbaar werk per sector voor Vlaanderen in 2013; het risicoprofiel voor de werkbaarheidsknelpunten per sector in 2013; de gegevens over arbeidstijden, werkloosheidsrisico en verloopintentie, pendeltijden, haalbaarheid pensioen en ongewenst gedrag per sector in 2013. De nota en meer informatie over de onderzoeken naar werkbaarheid in Vlaanderen zijn te vinden op de website [www.serv.be/stichting/publicatie/werkbaar-werk-sectoren-2013](http://www.serv.be/stichting/publicatie/werkbaar-werk-sectoren-2013).
3. Via het Ervaringsfonds kunnen inderdaad projecten worden opgezet voor ouder wordende werknemers, gericht op met naam vernoemde medewerkers, rond stressreductie en verminderde werkdruk. Ook in de meeste loopbaan- en diversiteitsplannen wordt rond werkbaarheid, werkvermogen en werkmotivatie gewerkt. Het Ervaringsfonds werkt al goed samen met vele sectoren. Bovendien konden sectoren in het kader van het loopbaanakkoord van 2012 intekenen op ESF-oproepen aangaande werkbaarheid en werkplekieren. Deze bijkomende acties werden opgenomen in een addendum bij de sectorconvenants. De sectorale actieplannen werkbaarheid hebben als doel te komen tot een verbetering op minimum één van de terreinen werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans. Daarnaast diende men met de acties ook in te werken op de onderliggende risico-indicatoren: werkdruk, emotionele belasting, afwisseling in het werk, autonomie in het werk, ondersteuning door de leidinggevende en de arbeidsomstandigheden. De projecten lopen nog, we kunnen dus nog geen inhoudelijke eindevaluatie voorleggen.

4. Het vormingsmateriaal van de Stichting Innovatie en Arbeid omvat al tal van instrumenten en voorbeelden om op de werkvloer aan de slag te gaan rond (onder andere) stressreductie. Een voorbeeld: het vormingspakket 'Werkstress, achtergronden en aanpak'. Ook in de toolbox Talentontwikkelaar kunnen nuttige instrumenten gevonden worden, zie [www.talentontwikkelaar.be](http://www.talentontwikkelaar.be).
5. Ik zal in deze legislatuur nog sterker inzetten op verhoging van de werkbaarheid en behoud en versterking van het werkvermogen. Ik onderzoek momenteel hoe dat het beste vorm gegeven kan worden, met een zo laag mogelijke drempel en een zo groot mogelijk bereik, ook in kleinere ondernemingen. Ik ga daarbij uit van een geïntegreerde maar flexibele aanpak, waarbij een onderneming stap voor stap vooruitgang kan boeken. Ik wil die aanpak in 2016 uitrollen.
6. Om mijn doelstellingen rond werkbaarheid te bereiken zal ik uiteraard in overleg gaan met alle noodzakelijke partners. Zonder hun inbreng en het draagvlak dat ze mee moeten helpen realiseren kunnen we geen kwalitatieve sprong voorwaarts maken.