

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 438
van **EMMILY TALPE**
datum: 16 maart 2015

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

VDAB - Re-integratiebegeleiding van langdurig afwezigen

VDAB-werknemers die langer dan vier weken afwezig zijn, worden sinds vorige week gecontacteerd door een re-integratiebegeleider. Dit om de terugkeer naar de werkvloer te versnellen en te vergemakkelijken.

De HR-dienst van de VDAB stelt dat de oorzaak van de afwezigheid niet ter zake doet. De aanpak geldt voor iedereen. De afwezige werknemer krijgt een vrijblijvende begeleiding aangeboden om de terugkeer naar de werkvloer te vergemakkelijken. VDAB stelt dat de factor controle hier niet speelt, maar het welzijn van de werknemer centraal staat. Verschillende studies toonden reeds aan dat lange afwezigheden de terugkeer naar de werkvloer bemoeilijkten. Door het inzetten van een re-integratiebegeleider kan gepolst worden of de werknemer klaar is zijn werk te hervatten, nood heeft aan een begeleidend gesprek of een aanpassing aan de job nodig is.

Deze aanpak is maatwerk. Hiermee geeft VDAB binnen de eigen organisatie het goede voorbeeld van iets dat eveneens past in de algemene visie van VDAB en de minister naar zowel werkzoekenden als werknemers. Binnen de VDAB werden 25 re-integratiebegeleiders de voorbije maanden opgeleid. Een voltijdse job is dit geenszins, wel een rol die tot doel heeft het welzijn op de werkvloer te verhogen, meer mensen aan het werk te houden en absentieïsme te voorkomen. Om de neutraliteit en het vertrouwen te versterken, zorgt de VDAB ervoor dat de begeleiders collega's zijn die in een andere regio werken. Bovendien maken er geen mensen van de personeelsdienst deel uit van deze begeleiders.

De VDAB zal naar de toekomst evalueren of deze aanpak ook preventief gebruikt kan binnen de organisatie. Meteen rijst ook de vraag of deze good practice door de VDAB kan worden bijgebracht aan andere ondernemingen uit zowel de overheids- als private sector. Ook daar rijst hetzelfde probleem en groeit de vraag naar maatwerk.

1. Hoe beoordeelt de minister deze aanpak van de VDAB in het kader van maatwerk?
2. Kan deze aanpak van de VDAB een voorbeeld zijn voor andere overheidsdiensten en -organisaties?
3. Is het volgens de minister eveneens wenselijk dat deze good practice navolging krijgt in private ondernemingen?
4. Zal de VDAB deze aanpak promoten bij Vlaamse bedrijven?

5. Kan de VDAB, aan de hand van de eigen expertise en eventueel als opleidingsverstrekker, een ondersteunende rol spelen om deze praktijken te helpen implementeren in private ondernemingen?

ANTWOORD

op vraag nr. 438 van 16 maart 2015

van **EMMILY TALPE**

1. Het re-integratiebeleid is een belangrijke schakel in het nieuwe psychosociale welzijnsbeleid van VDAB. Dit re-integratiebeleid is ontstaan vanuit een bezorgdheid van de organisatie om afwezige medewerkers op een professionele en duurzame manier opnieuw aan het werk te krijgen en te houden. De kracht van dit interne VDAB-initiatief zit in de positieve aanpak. In plaats controle en sanctionering, bieden de hiervoor speciaal opgeleide re-integratiebegeleiders een vrijblijvend re-integratietraject aan de afwezige medewerker aan. Binnen dit traject wordt een gezamenlijk perspectief aangenomen van zowel de afwezige medewerker als de re-integratiebegeleider waarbij beiden werken aan een oplossing die voordelen biedt voor zowel de medewerker als voor de organisatie. Door de grondige voorbereiding van dit project en het werken met rollen in plaats van met nieuwe functies, kan VDAB met een minimum aan middelen zo voor iedere afwezige medewerker een passend re-integratietraject garanderen.
2. Deze aanpak kan inspirerend werken voor andere overheidsdiensten omdat deze ook voor dezelfde uitdagingen staan als VDAB : verwachte krappe arbeidsmarkt, de implementatie van een efficiënt welzijnsbeleid en de noodzaak aan jobcrafting en -carving. Een aandachtspunt bij dit alles is wel dat iedere organisatie er over moet waken dat re-integratie binnen het eigen referentiekader wordt vertaald naar een duurzame en haalbare oplossing.
3. Wat geldt voor andere overheidsdiensten binnen de Vlaamse overheid, geldt in het geval van re-integratie ook voor organisaties uit de privé-sector. Zie in dit verband het antwoord op deelvraag 2.
4. De initiële doelstelling van het project was niet om een aanpak uit werken dat zou dienen als voorbeeld voor andere bedrijven. Het re-integratieproject van VDAB is het logisch resultaat van interne VDAB-ontwikkelingen. VDAB kan bedrijven hierover wel informeren en adviseren, net zoals voor andere goede HR praktijken, bv. leeftijdsbewust beleid, integratie anderstaligen.
5. Het re-integratiebeleid is een intern HR-initiatief van VDAB. Kennisdeling vanuit de HR-dienst over dit thema kan geschieden via gepaste fora. Het lijkt in dit geval aangewezen dat het implementeren van een re-integratiebeleid ondersteund wordt door HR consultancy organisaties of door experts in preventie, veiligheid en gezondheid.