

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 737

van **PETER VAN ROMPUY**

datum: 22 september 2016

aan **LIESBETH HOMANS**

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

Vlaamse ambtenaren - Ziekteverzuim (2)

Het ziekteafwezigheidspercentage steeg vorig jaar tot 7,05%.

In antwoord op mijn schriftelijke vraag nr. 235 van 12 januari 2016 betreffende het ziekteverzuim bij de Vlaamse ambtenaren, mocht ik kennisnemen van volgend antwoord van de minister:

“Doorheen de jaren (2008-2014) neemt het ziekteafwezigheidspercentage, met uitzondering van een lichte daling in 2009, toe. In de loop van 2015 werd een actieplan werkbaar werk voorbereid met welzijnsbevorderende maatregelen. Dit actieplan zal in 2016 geïmplementeerd worden.”

1. Hoe verklaart de minister de verdere stijging van het ziekteafwezigheidspercentage?
2. Wat zijn de belangrijkste pijlers binnen het actieplan werkbaar werk?
3. Hoever staat de minister met de implementatie van het actieplan werkbaar werk? Zal de implementatie het ziekteafwezigheidspercentage doen dalen?

LIESBETH HOMANS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 737 van 22 september 2016

van **PETER VAN VAN ROMPUY**

1. Procentueel neemt het aandeel ziektedagen bij langdurige ziektes het meest toe. Bijna 60% van de ziektedagen is te wijten aan (ernstige) ziektes die langer duren dan 30 kalenderdagen.

Het aantal en aandeel van 1-dagsafwezigheden neemt licht toe.

2. Binnen het actieplan en de website werden 10 bouwstenen uitgewerkt:

Bouwsteen 1: | Inzetten op een algemeen welzijnsbeleid

De Vlaamse overheid wil blijven inzetten op een algemeen welzijnsbeleid en algemene welzijnsbevorderende maatregelen.

Bouwsteen 2: | Entiteiten sensibiliseren, informeren en ondersteunen bij de uitbouw van het welzijnsbeleid binnen hun entiteit

Als we entiteiten willen stimuleren om te werken aan welzijn is het belangrijk om hen te informeren en te sensibiliseren welke elementen hierbij belangrijk en bepalend zijn. Door het verschaffen van informatie en het sensibiliseren ondersteunen we hen bij de uitbouw van een welzijnsbeleid binnen de entiteiten en maken we het onderwerp bespreekbaar.

Bouwsteen 3: | Actief aanwezigheidsbeleid bevorderen

Als Vlaamse overheid zetten we in op een actief aanwezigheidsbeleid, als onderdeel van het welzijnsbeleid. We willen de entiteiten ondersteunen hier actief naar te handelen.

Bouwsteen 4: | Beklemtonen van belang van leiderschap

Uit onderzoek blijkt dat leiderschap een grote invloed heeft op het welzijn van de medewerkers. In het kader van welzijn is vooral de rol van coach (begeleidt en ondersteunt medewerkers om hun ambities en passies te verbinden met de organisatiebehoeften, stimuleert medewerkers om zich verder te ontwikkelen en geeft feedback aan het team en het individu) en de rol van leider (belichaamt en verkondigt helder de visie en inspireert daardoor, kijkt vooruit en anticipeert op ontwikkelingen in de maatschappij, neemt moedige beslissingen in het publiek belang) belangrijk. De rol van leider is o.a. belangrijk om de personeelsleden rolduidelijkheid te geven daar rolonduidelijkheid één van de grote oorzaken is van burn-out.

Bouwsteen 5: | Aandacht voor gezondheid

Een belangrijke hulpbron tegen burn-out is een goede gezondheid. Voldoende slaap, sport en gezonde voeding stellen personeelsleden beter in staat om weerstand te bieden tegen de werkeisen. Als Vlaamse overheid willen we dan ook inzetten op het promoten van een gezonde levensstijl bij de personeelsleden en de personeelsleden sensibiliseren om hierbij de eigen verantwoordelijkheid op te nemen.

Bouwsteen 6: | Meten is weten, rapporteren is sensibiliseren

We willen verder inzetten op het verzamelen van kwalitatief cijfermateriaal om een beter en diepgaander inzicht te krijgen op het welzijn van de personeelsleden binnen de Vlaamse Overheid. Ook willen we de verschillende cijfers meer aan elkaar linken. Op deze manier kan een gerichter welzijnsbeleid gevoerd worden.

Bouwsteen 7: | Opleidingsaanbod screenen op welzijn

We willen leidinggevenden, HR BP's en specialisten en personeelsleden de mogelijkheid bieden om vorming te volgen. Hiervoor zullen we het huidige vormingsaanbod screenen en nagaan waar we de koppeling kunnen leggen met welzijn en waar nog bijkomende modules nodig zijn.

Kansen krijgen tot zelfontplooiing is immers een belangrijke hulpbron die het risico op burnout kan verlagen.

Bouwsteen 8: | Stimuleren van mobiliteit

Bepaalde elementen in verband met mobiliteit hebben een grote impact op het welbevinden van personeelsleden. In overleg met het expertisecentrum talent, het expertisecentrum loopbaan en beloning en met de projectgroep mobiliteit organiseren we acties die inspelen op deze elementen.

Een HIVA studie toont aan dat het stimuleren van mobiliteit een middel kan zijn om mensen langer gemotiveerd aan het werk te houden indien er een mix is van zachte en harde instrumenten van verschillende beleidsniveaus en indien een preventieve aanpak toegepast wordt op het bevorderen van langere loopbanen.

Bouwsteen 9: | Stimuleren van organisatieontwikkeling die bijdraagt aan meer welzijn op het werk

Als Vlaamse overheid willen we inzetten op preventieve maatregelen op organisatieniveau waarvoor indicaties zijn dat ze burn-out helpen voorkomen.

We willen evolueren naar organisaties met een andere vorm van leiderschap, met meer verantwoordelijkheid in jobs, Plaats- en Tijdelijksonafhankelijk werken, ...

Bouwsteen 10: | Individuele hulpverlening duidelijker in kaart brengen

Binnen de Vlaamse overheid zijn verschillende actoren actief waar personeelsleden bij terecht kunnen. We willen van dit aanbod een geïntegreerde psycho-health keten maken.

Het actieplan en de website werden gelanceerd op 23 juni via een HR BP netwerk. Bedoeling is dat de HR BP's binnen hun entiteit een beleid rond stress en burn-out gaan uitwerken. Ze kunnen hierbij gebruik maken van de verschillende hulpmiddelen die via de website ter beschikking gesteld worden.

Voor meer informatie over de verschillende projecten binnen de 10 bouwstenen zie: <https://overheid.vlaanderen.be/stress-en-burn-out>

3. Sinds 23/6/2016 is de website <https://overheid.vlaanderen.be/stress-en-burn-out> beschikbaar. Daarop zijn het actieplan, verschillende toolboxes, goede praktijken en andere nuttige informatie beschikbaar voor de 3 doelgroepen. Bedoeling is om in het najaar van 2016 en in 2017 diverse projecten binnen de departementen en agentschappen van de Vlaamse overheid uit te werken en de website blijvend te voeden met de resultaten van deze diverse projecten. We hopen dat de implementatie van het actieplan een positieve impact zal hebben op het ziekteafwezigheidspercentage maar uiteraard spelen daarbij nog andere factoren een rol.