

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 170
van **ROBRECHT BOTHUYNE**
datum: 19 december 2017

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

Ziekteverzuim bij werknemers - Evolutie en maatregelen

Volgens een recente studie van SD Worx is het totale ziekteverzuim het grootst onder de actieve bevolking. In 2016 kende het een groei van 0,12% naar 5,52%. Per 100 gewerkte dagen blijft men gemiddeld 5,52 dagen thuis door ziekte.

Het ziekteverzuim stijgt naarmate men ouder wordt, geeft de studie aan. Onder de 30 jaar ligt het verzuim op 3,98%. Tussen de 30 en 50 jaar ligt het op 5,32%. Bij de vijftigplussers loopt dit op tot 7,02%.

Op het korte ziekteverzuim heeft leeftijd weinig effect. Daar blijkt dat dertigers het hoogste percentage kort ziekteverzuim hebben. Allicht te wijten, aldus de studie, aan het feit dat men het dan het drukst heeft.

1. Wat is de evolutie van de cijfers inzake het kort ziekteverzuim in vergelijking met voorgaande jaren? Hoe evalueert de minister deze cijfers?
2. Wat is de evolutie van de cijfers inzake het langdurig ziekteverzuim in vergelijking met voorgaande jaren? Hoe evalueert de minister deze cijfers?
3. Wat is de impact van het ziekteverzuim op de bedrijfseconomische prestaties per jaar?
4. De minister gaf in een eerder antwoord aan dat er aandacht diende te zijn voor de veranderende capaciteiten en behoeften van werknemers in iedere leeftijdsgroep. We zien aan de hand van de studie dat kort ziekteverzuim groot is bij jongeren en lang ziekteverzuim bij ouderen.

Via welke tools wil de minister, per leeftijdsgroep, dit ziekteverzuim terugdringen?

5. De belangrijkste oorzaak van langdurig ziekteverzuim is stress.

Welke stappen onderneemt/of zal de minister ondernemen om de oorzaken van stress gerelateerd aan arbeid te verlichten? In welke mate worden de bedrijven en sociale partners hier actief bij betrokken?

6. Op welke manier heeft het Ervaringsfonds (sinds april 2015 een nieuw instrument) de werkgevers ondersteuning geboden voor projecten voor 45-plussers? Welke concrete projecten werden er per provincie mee gesteund?

7. In welke mate leiden loopbaan- en diversiteitsplannen en verschillende ESF-projecten tot het terugdringen van het ziekteverzuim binnen elke leeftijdsgroep?

ANTWOORD

op vraag nr. 170 van 19 december 2017

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

- 1-2. Het rapport van SD Worx waarover u spreekt in uw vraag ('Ziekteverzuim in België, 2016) geeft de evolutie weer van de cijfers inzake kortdurig en landurig ziekteverzuim voor de periode 2004 – 2016. Daarnaast geeft het rapport een aantal mogelijke verklaringen en interpretaties van deze cijfers weer. U kan dit rapport online raadplegen. De gevraagde cijfers zijn niet beschikbaar in andere publiek toegankelijke statistieken.
3. De gemiddelde kost aan gewaarborgd loon (enkel loonkost) voor een niet-gepresteerd uur bedraagt in 2016 19,18 euro. Hierbij moeten nog indirecte kosten worden opgeteld zoals interne of externe vervanging, opleiding en/of overuren van de vervanger, administratieve kosten voor de opvolging van het verzuim. Daarnaast zijn er eventueel nog moeilijk meetbare kosten zoals bijvoorbeeld klanten die (even) niet kunnen verder geholpen worden.
- 4-5. Of een specifieke leeftijdsgerichte aanpak op bedrijfsniveau zich opdringt, hangt af van de onderliggende patronen die zich aftekenen bij het kortdurend en langdurig ziekteverzuim. Oorzaken en passende antwoorden kunnen voor kort en lang verzuim heel verschillend zijn en kunnen eveneens verschillen van onderneming tot onderneming. Een aanpak vergt maatwerk. De overheid kan hier evenwel in sensibiliseren en faciliteren, en een proactief beleid voeren dat het werkvermogen en de werkgoesting van de medewerkers op peil houdt.

Vanuit het beleidsdomein Werk en Sociale Economie worden deze processen op verschillende manieren ondersteund en gefaciliteerd, in samenwerking met de sociale partners, sectoren, ondernemingen,... We bieden een brede set van instrumenten aan om mensen langer en met goesting aan de slag te houden: zie de instrumenten van de toolbox De Juiste Stoel, die nu geïntegreerd is in de toolbox www.talentontwikkelaar.be en de website www.werkbaarwerk.be die ondersteund wordt door de SERV/STIA. KMO's kunnen in de aankoop van consultancy terecht bij de KMO Portefeuille. Op regelmatige basis worden er ESF oproepen "Geïntegreerd strategisch loopbaanbeleid" en "Anders Organiseren" opengesteld. Beide oproepen zijn gericht op het verbeteren van werkbaarheid van jobs. Met het vernieuwde Focus op Talent-beleid, bestaande uit 3 sporen, wil ik ook de omslag maken naar een talentbenadering. Werknemers ondersteun ik via de ondersteuning van loopbaanbegeleiding, het stelsel dienstencheques en verlofstelsel (aanmoedigingspremie, zorgkrediet). Daarnaast moedig ik via de sectorconvenants sectoren aan om stappen te zetten op vlak van werkbaar werk. Ik ondersteunde hen eerder in dit proces via een specifieke ESF oproep om sectorspecifieke analyse-en actie-instrumenten te ontwikkelen. Een twintigtal sectoren gingen hierop in. Ten slotte gaf de werkbaarheidsmonitor van 2016 aanleiding tot een diepgaandere verkenning en opmaak van een actieplan werkbaar werk door de sociale partners. De sociale partners hebben recent hun actieplan kenbaar gemaakt. Ik vind het positief dat in dit actieplan ruimer gekeken wordt dan enkel het bevoegdheidsdomein Werk (vb. ook mobiliteit, kinderopvang,...). Momenteel ben ik in gesprek met de sociale partners. Ik wil kennis nemen van de inzichten die aan de grondslag van het actieplan liggen en bekijken hoe we acties waar mogelijk kunnen koppelen aan het huidige beleid of het gevoerde beleid kunnen versterken (zie ook mijn antwoord op

vragen om uitleg nr. 679 en 729 behandeld tijdens de commissie Werk van 11 januari 2018).

6. Het Ervaringsfonds had als doel ondernemingen aan te zetten tot initiatieven ten voordele van hun ervaren werknemers van 45 jaar of meer. Deze initiatieven hadden betrekking op projecten voor de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of arbeidsorganisatie, en op het meten en of diagnosticeren van de werkomgeving. Sectorale instanties konden ook ondersteund worden om het Ervaringsfonds bekend te maken bij de ondernemingen.

In alle provincies werden alle types projecten ondersteund. Per provincie geven we een voorbeeld.

- West Vlaanderen: een onderneming werd gesubsidieerd voor de afname van de SIMPH vragenlijst (Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards) bij hun werknemers.
- Oost-Vlaanderen: het Ervaringsfonds ondersteunde een maatwerkbedrijf bij de automatisatie van een aantal handelingen. Daardoor hoefden de werknemers zich niet meer te bukken of voorovergebogen te staan.
- Antwerpen: een bedrijf startte zijn project met de afname van de VOW (vragenlijst over Werkbaarheid) en voerde nadien verschillende ergonomische aanpassingen uit waardoor de werkhoudingen werden verbeterd en het heffen van zware lasten werd verminderd.
- Vlaams-Brabant: een bedrijf werd gefinancierd voor de aankoop van ergonomische chauffeurszetels, automatische versnellingsbakken, elektrische transpaletten, laadkleppen teneinde rug-, nek- en pijnklachten in onderste en bovenste ledematen te vermijden en zware psychische belasting door handschakeling te verminderen.
- Limburg: het Ervaringsfonds ondersteunde een bedrijf voor de installatie (en gedeeltelijk de opleiding) van een CnC gestuurde opdeelzaag. Op die manier werd vermeden dat er zware stukken manueel omgedraaid en geschuurd moeten worden, om zo overbelasting te verminderen.

Via een mededeling van de Vlaamse Regering dd. 30/10/'15 werd het Ervaringsfonds op 31 december 2015 stopgezet. Het werd ingekanteld in het nieuwe Focus op Talent-beleid dat werd uitgerold aan de hand van drie sporen: vooreerst is er het activeren van alle talenten, vervolgens het investeren in talenten en tenslotte het doorbreken van vooroordelen en het richten van blikken op de aanwezige talenten en competenties. Het activeren van alle talenten is een opdracht van de VDAB. Voor het investeren in talenten zijn er twee instrumenten: enerzijds de KMO-Portefeuille en anderzijds de KMOGroeisubsidie. De elementen van het Ervaringsfonds, gerelateerd aan het HR-beleid van een onderneming, werd in dit spoor 2 opgenomen. Op die manier kan flexibeler worden ingespeeld op de behoeftes: de KMO Portefeuille en -Groeisubsidie vertrekken immers vanuit de behoeftes en de vraagstelling van de bedrijven zelf. In het derde spoor, namelijk de mobiliserende strategie, wordt aan de hand van diverse projecten (werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, Minderhedenforum, Grip en middenveld) gewerkt op het doorbreken van vooroordelen en het richten van blikken op de aanwezige talenten en competenties. Daarmee werd het sensibiliserend element van het Ervaringsfonds meegenomen.

7. We beschikken niet over dermate gedetailleerde (gekoppelde) informatie die ons toelaat aan te geven in welke mate loopbaan- en diversiteitsplannen en ESF-oproepen een mogelijke terugdringing van het ziekteverzuim tot gevolg hadden. We kunnen wel algemeen stellen dat de aandacht voor werkbaar werk en ruimer duurzaam HR-beleid er voor kan zorgen dat stress en burn-out zoveel mogelijk voorkomen worden of minstens voortijdig opgespoord worden. Met de eerder genoemde instrumenten wil ik daar binnen mijn bevoegdheid op inzetten.