

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 255

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

datum: 19 februari 2019

aan **LIESBETH HOMANS**

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

Ziekteverzuim - Evolutie en maatregelen

Volgens een recente studie van SD Worx is het totale ziekteverzuim het grootst onder de actieve bevolking. In de laatste tien jaar is het ziekteverzuim met 33% gestegen. In 2008 bleef men nog 9,4 dagen thuis van het werk, terwijl dat in 2017 al 12,1 dag was. Het ziekteverzuim stijgt naarmate men ouder wordt, geeft de studie aan.

1. Wat is de evolutie van de cijfers inzake het kort ziekteverzuim van het personeel binnen Vlaamse overheidsinstellingen in vergelijking met voorgaande jaren? Hoe evalueert de minister deze cijfers?
2. Wat is de evolutie van de cijfers inzake het langdurig ziekteverzuim van het personeel binnen Vlaamse overheidsdiensten 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? Graag visie voor de impact op de Vlaamse overheidsdiensten én voor de bedrijven in het algemeen.
4. Via welke tools zal de minister, per leeftijdsgroep, dit ziekteverzuim terugdringen? Graag visie voor de impact op de Vlaamse overheidsdiensten én voor de bedrijven in het algemeen.
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? Graag visie voor de impact op de Vlaamse overheidsdiensten én voor de bedrijven in het algemeen. In welke mate worden de bedrijven en sociale partners hier actief bij betrokken?

6. Op welke manier zal de minister de sectoren ondersteunen inzake het ontwikkelen van een plan van aanpak op het gebied van 'werkbaar werk'?
 7. In welke mate leiden loopbaan- en diversiteitsplannen en verschillende ESF-projecten tot het terugdringen van het ziekteverzuim binnen elke leeftijdsgroep?
-

Deze vraag werd gesteld aan de ministers Liesbeth Homans (255), Philippe Muyters (297)

LIESBETH HOMANS

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

GECOÖRDINEERD ANTWOORD

op vraag nr. 255 van 19 februari 2019

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

1. Voor de evolutie van de cijfers inzake ziekteverzuim van het personeel binnen de Vlaamse overheidsinstellingen en de evaluatie verwijzen we naar de website bedrijfsinformatie van de Vlaamse overheid: <https://overheid.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie/welzijn-op-het-werk>. De rondvraag voor de cijfers over 2018 is nog lopende. Deze cijfers zijn later in het voorjaar van 2019 beschikbaar.
2. Voor het antwoord op deze vraag verwijzen we eveneens naar de website bedrijfsinformatie van de Vlaamse overheid: <https://overheid.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie/welzijn-op-het-werk>
3. Voor bedrijven: Het rapport van SD-Worx van 2016 ([link](#)) schatte de gemiddelde kost per werknemer op 972,51 EUR. De evolutie van deze kost is stijgend. Het persbericht van SD-Worx ([link](#)) stelt dat ziekteverzuim in 2017 de Belgische bedrijven gemiddeld 1.010 euro per voltijdse werknemer kostte. Het is belangrijk hierbij te vermelden dat indirecte kosten zoals het uitbetalen van overuren aan collega werknemers of de kost voor tijdelijke vervanging niet in dit bedrag zijn opgenomen.

Voor de Vlaamse overheid: Om een ruw beeld te schetsen van de economische kost, kunnen we bovenstaande cijfer toepassen op de Vlaamse overheid. Het totale aantal netto-VTE in 2017 binnen Vlaamse overheid bedroeg 18 165,2 ([link](#)). Ruw geschat bedroeg de totale kost voor de Vlaamse overheid 18 000 000 EUR.

Een andere studie uitgevoerd door Eurofound in 2010 ([link](#)) tracht de financiële impact te berekenen van ziekteverzuim in verschillende Europese landen. De berekening voor België neemt de publieke sector niet mee. De berekening van Eurofound voor België schat de kost op 3,2% van het BBP. De kosten die in de berekening van Eurofound worden opgenomen zijn breed en bevatten ook o.a. vergoedingen voor zwanger- en moederschapsverlof.

4. Voor de Vlaamse overheid: met betrekking tot de Vlaamse overheid voorziet de minister verschillende instrumenten om het ziekteverzuim en stress op de werkvloer terug te dringen en te werken aan werkbare loopbanen.

Vooreerst is er het actieplan stress en burn-out en bijhorende website <https://overheid.vlaanderen.be/stress-en-burn-out>. Hierdoor willen we een gecoördineerd aanbod op organisatieniveau bieden als preventieve buffer tegen werkgerelateerde stress en burn-out. De Vlaamse overheid wil als werkgever immers zoveel als mogelijk preventief werken en daardoor voorkomen dat mensen uitvallen.

We focussen hierbij op 3 doelgroepen:

- 1) de leidinggevendenden
- 2) de HR-professionals: HR Business Partners (BP's) en HR specialisten
- 3) de personeelsleden.

Binnen het actieplan en de website werden 10 bouwstenen uitgewerkt:

Bouwsteen 1: Inzetten op een algemeen welzijnsbeleid

Bouwsteen 2: Entiteiten sensibiliseren, informeren en ondersteunen bij de uitbouw van het welzijnsbeleid binnen hun entiteit
Bouwsteen 3: Actief aanwezigheidsbeleid bevorderen
Bouwsteen 4: Beklemtonen van belang van leiderschap
Bouwsteen 5: Aandacht voor gezondheid
Bouwsteen 6: Meten is weten, rapporteren is sensibiliseren
Bouwsteen 7: Opleidingsaanbod screenen op welzijn
Bouwsteen 8: Stimuleren van mobiliteit
Bouwsteen 9: Stimuleren van organisatie-ontwikkeling die bijdraagt aan meer welzijn op het werk
Bouwsteen 10: Individuele hulpverlening duidelijker in kaart brengen

Begin 2019 hebben we eveneens een pool van veerkrachtcoaches binnen de Vlaamse overheid opgericht om zo de primaire preventie van stresssignalen op de werkvloer nog beter te kunnen opvangen en medewerkers copingmechanismen aan te leren om beter met deze stresssignalen om te gaan.

In het voorjaar van 2019 lanceren we ook het project 'Geïntegreerd welzijnsbeleid'. De bedoeling van dit project is een draaiboek te ontwikkelen dat de HR BP kan ondersteunen om een preventief welzijnsbeleid te implementeren en dat welzijn verbindt met de andere HR thema's binnen de entiteit.

Daarnaast lanceren we in het voorjaar van 2019 een meetinstrument welzijn. De uitvoering van welzijnsmetingen op basis van een meetinstrument zal de entiteiten van de Vlaamse overheid meer inzicht geven in hun werkeisen en hulpbronnen op organisatie-, team/afdelings- en individueel niveau:

- op basis van een gefundeerde analyse van het welzijnsklimaat
- met de mogelijkheid tot monitoring van het welzijnsklimaat op het niveau van de Vlaamse overheid (mogelijkheid tot benchmarking, evolutie doorheen de tijd op vo-niveau, ...) en advisering bij het opstellen van een welzijnsplan.

Een ander instrument om te werken aan werkbare loopbanen is de lancering van het pilootproject 'Loopbaan in eigen handen'. Met dit aanbod willen we de personeelsleden van de Vlaamse overheid informeren, inspireren en motiveren om zelfstandig en vrijwillig aan hun loopbaan te werken.

Door een aantal praktische instrumenten aan te reiken zoals digitale doegidsen en een loopbaanpaspoort

- ondersteunen we hen in het ontwikkelen van hun loopbaancompetenties
- zorgen we ervoor dat ze beter hun weg vinden in de organisatie
- vergroten we de inzetbaarheid.

Loopbaanontwikkeling helpt personeelsleden om de juiste loopbaankeuzes en – beslissingen te nemen zoals het in gesprek gaan over het huidige takenpakket en mogelijke loopbaanstappen,

Voor private bedrijven: De minister voorziet in verschillende instrumenten, zoals onder andere de ESF oproepen Duurzaam Loopbaanbeleid en Anders Organiseren en de KMO-portefeuille om organisaties te ondersteunen om acties te nemen om het ziekteverzuim en stress op de werkvloer terug te dringen en te werken aan werkbare loopbanen. Op 14 december 2018 werd in dit kader ook het actieplan "Samen een versnelling hoger voor werkbaar werk" ondertekend door de Vlaamse Regering en Vlaamse sociale partners binnen de SERV. Dit actieplan en de verschillende instrumenten die hierbij omvat worden kan geraadpleegd worden via:
https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/20181214_Akkoord_ActieplanWerkbaarWerk.pdf

5. Idem als voor vraag 4, zowel voor wat de Vlaamse overheid als de bedrijven betreft.
6. Sectoren worden door de overheid via het instrument van de sectorconvenants (financiering sectorconsulenten en de organisatie van info- en intervisiemomenten) gestimuleerd en ondersteund om werk te maken van werkbaar werk. Ook in het inhoudelijk kader van de huidige generatie (2018 – 2019) sectorconvenants wordt het thema werkbaar werk opgenomen. Werkbaar werk is binnen de sectorconvenants uitgegroeid tot een thematiek waar actief werk van wordt gemaakt. In het kader van het actieplan werkbaar werk, werd ook door STIA het engagement opgenomen om sectoren en andere intermediairs verder te ondersteunen op het thema. Daartoe zullen ze onder andere digitale train-the-trainersmodules ontwikkelen en zal, in overleg met het departement WSE, de website www.werkbaarwerk.be beter toegankelijk gemaakt worden. Sectoren zullen op deze website informatie kunnen vinden over hoe zij ondernemingen en organisaties in hun sector beter kunnen ondersteunen.
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 ervoor kan zorgen dat stress en burn-out zoveel mogelijk voorkomen worden of minstens voortijdig opgespoord worden.