

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 381
van **LAURENCE LIBERT**
datum: 9 april 2019

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

Langdurig zieken - Herintegratie

Dat het aantal langdurig zieken blijft toenemen, is in de eerste plaats jammer voor de mensen zelf, maar ook voor onze arbeidsmarkt die alle helpende handen kan gebruiken momenteel, én voor onze welvaart die we beter kunnen verzekeren indien we een werkzaamheidsgraad van rond de 80% kunnen bereiken.

De toename van het aantal zieken heeft helaas ook een genderdimensie: dubbel zoveel bij vrouwen als bij mannen. Een belangrijk aandeel in de groep van langdurig zieken vormen mensen die kampen met psychische problemen en meer bepaald met een burn-out. Dat veel vrouwen daarmee te maken krijgen, kan worden verklaard door het feit dat ze vaak in sectoren werken waar de psychische belasting vrij groot is, zoals het onderwijs of de ouderen- en ziekenzorg. Er zijn vast en zeker al heel wat nieuwe mannen, maar het blijft in het algemeen wel zo dat de meeste vrouwen het grootste deel van de zorg voor kinderen, hulpbehoevende ouders en schoonouders, en het huishouden op zich nemen.

De basisregeling voor herintegratie van langdurig zieken is een federale materie. Recentelijk heeft de federale minister van Volksgezondheid nog een nieuw initiatief aangekondigd, dat erin bestaat dat langdurig zieken een vragenlijst kunnen invullen om te kijken in hoeverre ze zichzelf re-integreerbaar achten en tegen welke voorwaarden. We weten dat VDAB in Vlaanderen zijn best doet om zieken te heractiveren en dat op basis van een overeenkomst met het RIZIV. Maar ondanks die inspanningen blijft het aantal activeringen helaas beperkt.

Een basisvoorwaarde om opnieuw aan de slag te gaan, is dat er sprake kan zijn van werkbaar werk. En precies over dat thema werd in de schoot van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) op 6 november 2017 het actieplan 'Werkbaar Werk' voorgesteld. Zo stellen de Vlaamse sociale partners een werkbaarheidsscan voor, een laagdrempelige doorlichting op maat van ondernemingen en organisaties die uitwijst waar het werkbaarheidsschoentje precies knelt. De resultaten kunnen helpen om een traject en acties op poten te zetten. Een nieuw werkbaarheidsfonds moet voor een financieel duwtje in de rug zorgen. Verder geloven de sociale partners sterk in kwaliteitsvol leiderschap en willen ze meer aandacht voor een coachende en waarderende leiderschapstijl. Uiteraard is er nood aan een meersporenaanpak en dit zowel in hoofde van de werknemers als van de werkgevers, die natuurlijk ook bereid moeten zijn om mensen met een ziekteverleden een eerlijke kans op herintegratie te geven.

1. Hoever staat het met de implementatie van het actieplan 'Werkbaar Werk'?

2. In welke mate zal dit actieplan bijdragen aan de re-integratie van Vlaamse langdurig zieken?
3.
 - a) Graag kreeg ik van de minister een overzicht van het aantal langdurig zieken dat door VDAB in de periode 2014 tot heden jaarlijks werd begeleid naar een activering. Cijfers graag opgesplitst per geslacht en per provincie (op basis van de woonplaats van de betrokken langdurig zieken).
 - b) Hoeveel van de begeleide mensen slaagden er daadwerkelijk in om opnieuw aan de slag te gaan? Graag de cijfers per jaar voor de periode 2014 tot heden.
 - c) Hoeveel bedroeg het budget van VDAB om deze langdurig zieken te begeleiden naar een activering? Graag een overzicht per jaar voor de periode 2014 tot heden.

ANTWOORD

op vraag nr. 381 van 9 april 2019

van **LAURENCE LIBERT**

1. De verschillende acties zijn lopende of in voorbereiding. Op 7 mei ging de campagne rond werkbaar werk van start in de media, online, enzovoort. Ook de website www.werkbaarwerk.be kreeg een grondige make-over. De nieuwe site is geschreven vanuit de visie dat we met z'n allen aan de slag moeten om werk werkbaar te maken. De werkbaarheidscheque en de tijdelijke verhoging van de KMO-p werd, samen met de campagne werkbaar werk, op 7 mei gelanceerd.
2. In het actieplan zitten heel wat acties die preventie op ondernemingsniveau prominenter op de kaart zetten. Men wil zo problemen voorkomen, zodat een re-integratie traject niet nodig is. Via een beter inzicht in de problematiek, het uitwisselen van kennis en knowhow, betere ondersteuning van preventiediensten, direct leidinggevenden en intermediairen, via gezondheidspromotie en het bespreekbaar maken van burn-out en stress, zet men in op velerlei fronten om werkbaarheidsproblemen te voorkomen. Door bedrijven op dit vlak te versterken zal ook de aanpak van re-integratie verbeteren en zal de kans op slagen groter zijn.
3. Deze vragen worden uitgebreid beantwoord in de vragen nr. 659 van 28 juni 2018 (2015, 2016 en 2017) en nr. 398 (2018) van 18 april 2019 van dhr. Robrecht Bothuyne.