

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 560
van **ROBRECHT BOTHUYNE**
datum: 14 mei 2020

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE,
WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

VDAB - Ziekteverzuim

Volgens een studie van SD Worx in februari van dit jaar is het totale ziekteverzuim het grootst onder de actieve bevolking. In de laatste tien jaar is het ziekteverzuim met 33 procent gestegen.

In 2008 bleef men nog gemiddeld 9,4 dagen thuis van het werk, terwijl dat in 2017 al 12,1 dagen was. Het ziekteverzuim stijgt naarmate men ouder wordt, geeft de studie verder aan.

Ook VDAB heeft te maken met ziekteverzuim binnen zijn personeelsbestand.

1. Hoeveel werknemers waren er in 2019 werkzaam bij VDAB?

Graag het totale aantal en een opdeling naar:

- a) functie;
- b) gender;
- c) kansengroep;
- d) leeftijd;
- e) statutair/contractueel;
- f) halftijds/volgtijdsequivalent (vte).

2. Hoeveel werknemers binnen VDAB waren afwezig van het werk wegens ziekteverzuim in 2019?

Graag het totale aantal en een opdeling naar:

- a) gender;
- b) leeftijd;
- c) kansengroep;
- d) functie;
- e) statutair/contractueel;
- f) halftijds/vte.

3. Over hoeveel dagen afwezigheid inzake ziekteverzuim spreken we voor 2019?

Graag het totale aantal dagen.

4. Hoe evalueert de minister deze cijfers door de jaren heen?

5. Wat is de impact van het ziekteverzuim op de bedrijfseconomische prestaties in 2019? Kan de minister haar visie toelichten over deze impact binnen VDAB?
6. In 2018 werd, als gevolg van een evaluatie van het ziekteverzuim, een taskforce aanwezigheidsbeleid opgestart.
Op welke manier en via welke tools zal deze taskforce werk maken van het verduurzamen van het aanwezigheidsbeleid en van het psychosociaal welzijnsbeleid?
7. Op welke manier ondersteunt de minister VDAB in het verder ontwikkelen van een plan van aanpak ter zake?

HILDE CREVITS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

ANTWOORD

op vraag nr. 560 van 14 mei 2020

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

1.

	Aantal werknemers op 31/12/2019
Totaal	5056
a) Functiegroepen	
- consulenten	2073
- instructeur	761
- administratief medewerker	537
- kader/leidinggevend/teamleider	384
- deskundigen (expert, ICT, stafmedewerker, regie)	990
- kantine, schoonmaak, logistiek	311
b) Geslacht	
- mannen	1419
- vrouwen	3637
c) Kansengroep	
- personeelsleden met een handicap of chronische ziekte	184
- personeelsleden van buitenlandse afkomst	604
- niveau D	450
- ervaren personeelsleden (55 jaar en ouder)	1420
d) Leeftijdscategorie	
- <= 34	714
- 35 - 44	1382
- 45 - 54	1540
- >= 55	1420
e) Statuut	
- statutair	2453
- contractueel	2603
f) Arbeidsregime (o.b.v. beschikbaarheid)	
- deeltijds	2793
- voltijds	2263

2. In 2019 hebben 4042 werknemers zich minstens 1 keer ziek gemeld.

	werknemers gemeld in 2019	ziek
Totaal		4042
a) Geslacht		
- mannen		974
- vrouwen		3068
b) Leeftijdscategorie		
- <= 34		627

- 35 – 44	1120
- 45 – 54	1208
- >= 55	1087
c) Kansengroep	
- personeelsleden met een handicap of chronische ziekte	Niet beschikbaar
- personeelsleden van buitenlandse afkomst	Niet beschikbaar
- niveau D	387
- ervaren personeelsleden (55 jaar en ouder)	1087
d) Functiegroepen	
- consultants	1762
- instructeur	568
- administratief medewerker	459
- kader/leidinggevend/teamleider	265
- deskundigen (expert, ICT, stafmedewerker, regie)	721
- kantine, schoonmaak, logistiek	267
e) Statuut	
- statutair	1959
- contractueel	2083
f) Arbeidsregime (o.b.v. beschikbaarheid)	
- deeltijds	2345
- voltijds	1697

3. Voor 2019 bedraagt het totaal aantal ziektedagen 128071.
4. Uit een benchmarkanalyse waarbij de evolutie van het ziekteverzuim bij VDAB vergeleken wordt met het gemiddelde ziekteverzuim in de Belgische privésector en bij de Vlaamse Overheid, blijkt dat de het ziekteverzuim bij VDAB weliswaar hoger is, maar dezelfde evolutie en stijgingsritme kent.

Het ziekteverzuim bij VDAB is in vergelijking met het ziekteverzuim bij grote bedrijven met meer dan 1000 werknemers in de Belgische privé-sector, echter vergelijkbaar. Het is een gegeven dat hoe groter het bedrijf, hoe groter het absentisme is. Grote bedrijven hebben door hun omvang een aantal kenmerken waardoor de jobeisen groter zijn. Jobeisen omvatten omgevingsfactoren die een continue fysieke, emotionele of cognitieve inspanning vragen, en langdurige blootstelling kan leiden tot stress en burn-out, en deze leiden tot een hoger ziekteverzuim.

Verder kan het hogere ziekteverzuim bij VDAB verklaard worden door de samenstelling van het medewerkersbestand naar leeftijd en gender. Ziekteverzuim is in het algemeen hoger bij vrouwen en stijgt met de leeftijd. 71,93% van de medewerkers van VDAB zijn vrouwen (ten opzichte van 46,95% in de werkende Belgische beroepsbevolking). 44,36% van de medewerkers van VDAB zijn 50+ (ten opzichte van 30,05% in de werkende Belgische beroepsbevolking).

5. Kortdurende afwezigheid wegens ziekte wordt opgevangen binnen het team. In geval van langdurige afwezigheid wordt, waar mogelijk, voorzien in de vervanging zodat de dienstverlening maximaal gegarandeerd wordt.
6. Gelet op het stijgend ziekteverzuim wordt op dit ogenblik een versterkt aanwezigheidsbeleid organisatiebreed uitgerold. Het betreft een driesporenbeleid met een preventief, curatief en knipperlichtenspoor. Het preventief spoor focust op het versterken van de talenten en competenties van de medewerkers, het intensifiëren van de opleiding en ondersteuning van de consultants bij de uitoefening van hun job

en het verhogen van de inzetbaarheid van medewerkers. Het sinds mei 2019 intern gelanceerde HR-programma "Jouw talent telt" bevat diverse projecten die concreet gestalte geven aan dit preventief beleid.

Het curatieve spoor speelt in op het verhogen van de verzuimdrempel (heldere afspraken rond ziektemelding en controle) en het verlagen van de terugkomdrempel (betrokken contact houden tijdens ziekte, reïntegratietrajecten). Ten slotte richt het knipperlichtenspoor zich op gesprekken van de leidinggevenden met medewerkers die regelmatig ziek zijn, met het oog op het peilen naar werkgerelateerde oorzaken. Het versterkt aanwezigheidsbeleid is sinds 1 maart 2020 in uitvoering.

7. De minister volgt samen met het VDAB-management de evolutie van de uitrol van het versterkt aanwezigheidsbeleid nauw op.