

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 253
van **LORIN PARYS**
datum: 28 mei 2020

aan **BART SOMERS**

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

Vlaamse overheid - Ziekteverzuim

Het ziekteafwezigheidspercentage of ziekteverzuim bij de Vlaamse overheid bedroeg 7,97% in 2018. Dat wil zeggen dat op 100 dagen een personeelslid gemiddeld 7,97 dagen afwezig was wegens ziekte. Sinds 2009 stijgt het ziekteverzuim. Toen bedroeg het ziekteverzuim nog 6,33%.

Vrouwen zijn vaker afwezig wegens ziekte dan mannen. Daarnaast ligt het ziekteverzuim bij statutaire ambtenaren hoger dan bij hun contractuele collega's. Ook leeftijd en opleidingsgraad beïnvloeden het aantal ziektedagen. Psychische problemen vormen meer dan 30% van de ziektebeelden.

Hieromtrent heb ik de volgende vragen. Graag de cijfers in een Exceldocument.

1. Kan de minister een overzicht geven van het ziekteverzuim bij de Vlaamse overheid voor de laatste vijf jaar tot op heden? Graag een overzicht per jaar, per beleidsdomein, per geslacht en leeftijd van de medewerker, en of het een statutaire of contractuele ambtenaar betrof.
2. Hoeveel procent van de werknemers was afwezig wegens psychische klachten voor de periode 2019 tot op heden? Graag een overzicht per jaar, per beleidsdomein, per geslacht en leeftijd van de werknemer, en of het een statutaire of contractuele ambtenaar betrof.
3. Welke maatregelen worden genomen om ziekteverzuim bij personeelsleden van de Vlaamse overheid tegen te gaan?

BART SOMERS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 253 van 28 mei 2020

van **LORIN PARYS**

1. Hieronder volgt een overzicht van het ziekteverzuim vanaf 2014 voor de diensten van de Vlaamse overheid. Het ziekteafwezigheidspercentage (kort: ziektepercentage, ziekteverzuim) geeft het aantal dagen op 100 weer dat een werknemer afwezig is wegens ziekte. Het percentage wordt berekend door het aantal ziektedagen af te zetten tegenover het totaal aantal beschikbare dagen.

De stijgende trend in de ziektecijfers van de Vlaamse overheid zet zich ook in de privésector door. We zien ook gelijkaardige patronen als in de private sector: vrouwen zijn gemiddeld gezien vaker afwezig door ziekte, en het ziekteverzuim stijgt gemiddeld gezien met de leeftijd.

De samenstelling van de beleidsdomeinen binnen de Vlaamse overheid is de laatste jaren verschillende keren gewijzigd o.a. omwille van fusies. Bijgevolg is het niet overal zinvol om de ziektecijfers van het ene jaar te vergelijken met de ziektecijfers van het daaropvolgende jaar.

2014	2015	2016	2017	2018	2019
6,81%	7,05%	7,54%	7,64%	7,97%	8,21%

Geslacht/jaartal	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Man	-	-	-	5,63%	5,84%	6,01%
Vrouw	-	-	-	9,33%	9,73%	9,99%

Leeftijd/jaartal	2014	2015	2016	2017	2018	2019
24 of -24	-	-	-	2,38%	2,34%	2,54%
25-29	-	-	-	3,60%	3,96%	4,10%
30-34	-	-	-	5,58%	5,87%	5,90%
35-39	-	-	-	6,63%	6,85%	7,30%
40-44	-	-	-	7,25%	7,16%	7,42%
45-49	-	-	-	7,58%	8,42%	8,29%
50-54	-	-	-	8,79%	8,92%	9,11%
55-59	-	-	-	10,29%	11,01%	10,99%
60 of 60+	-	-	-	12,10%	11,82%	12,66%

Statuut/jaartal	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Statutair	-	-	-	7,79%	8,04%	8,30%
Contractueel	-	-	-	7,27%	7,80%	7,99%

Beleidsdomein/jaartal	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Kanselarij en Bestuur	5,23%	5,60%	6,37%	6,21%	6,76%	6,89%
Financiën en Begroting	6,87%	5,74%	7,13%	6,63%	7,27%	6,80%
Internationaal Vlaanderen	3,33%	3,19%	6,19%	7,11%	7,12%	5,86%
Economie, Wetenschap en Innovatie	5,11%	5,87%	7,51%	5,13%	6,14%	6,59%
Onderwijs en Vorming	8,86%	6,62%	6,29%	6,39%	7,45%	8,91%
Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	7,24%	8,14%	7,66%	7,29%	7,50%	8,10%
Cultuur, Jeugd, Sport en Media	5,70%	3,75%	5,66%	5,57%	6,04%	6,41%
Werk en Sociale Economie	7,03%	6,94%	8,38%	8,94%	9,60%	9,44%
Landbouw en Visserij	5,00%	3,69%	5,00%	4,91%	5,29%	5,02%
Mobiliteit en Openbare Werken	6,24%	6,57%	6,51%	6,63%	6,83%	7,25%
Omgeving	5,35%	5,44%	5,32%	6,22%	5,77%	5,37%

2. De cijfers voor 2019 worden in de loop van juli gepubliceerd op <https://overheid.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie/ziekteafwezigheidspercentage>. Het externe controleorgaan levert jaarlijks informatie over de ziektebeelden. Dit zijn geanonimiseerde statistieken. Er is geen uitsplitsing over geslacht, leeftijd of tewerkstellingsvorm mogelijk.

Tijdens de coronacrisis voerde de Vlaamse overheid ook een korte welzijnsbevraging uit bij het Vlaamse overheids personeel. Bijna 7.000 personeelsleden vulden deze bevraging in. Hier kwamen volgende resultaten uit:

- ☐ In het algemeen gaat het goed met mij
 - o 85% akkoord, 6% neutraal, 9% niet akkoord
- ☐ Ik beschik over voldoende middelen (materiaal en toestellen) om mijn werk uit te voeren
 - o 76% akkoord, 8% neutraal, 15% niet akkoord
- ☐ Ik heb voldoende tijd om mijn werk goed te kunnen doen
 - o 74% akkoord, 7% neutraal, 18% akkoord
- ☐ Ik kan mijn werk en privéleven goed op elkaar afstemmen
 - o 71% akkoord, 10% neutraal, 18% niet akkoord
- ☐ Ik voel me voldoende ondersteund door mijn leidinggevende tijdens de coronamaatregelen
 - o 69% akkoord, 13% neutraal, 16% akkoord
- ☐ Ik heb voldoende contact met mijn collega's sinds de invoering van de coronamaatregelen
 - o 59% akkoord, 13% neutraal, 26% niet akkoord
- ☐ Ik plan mijn taken en werktijd beter in sinds de invoering van de coronamaatregelen
 - o 46% akkoord, 30% neutraal, 23% niet akkoord

3. Binnen de Vlaamse overheid voorziet mijn administratie 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:

- o de leidinggevendenden
- o de HR-professionals: HR Business Partners (BP's) en HR specialisten

- o de personeelsleden.

Binnen het actieplan en de website werden 10 bouwstenen uitgewerkt:

- o Bouwsteen 1: Inzetten op een algemeen welzijnsbeleid
- o Bouwsteen 2: Entiteiten sensibiliseren, informeren en ondersteunen bij de uitbouw van het welzijnsbeleid binnen hun entiteit
- o Bouwsteen 3: Actief aanwezigheidsbeleid bevorderen
- o Bouwsteen 4: Beklemtonen van belang van leiderschap
- o Bouwsteen 5: Aandacht voor gezondheid
- o Bouwsteen 6: Meten is weten, rapporteren is sensibiliseren
- o Bouwsteen 7: Opleidingsaanbod screenen op welzijn
- o Bouwsteen 8: Stimuleren van mobiliteit
- o Bouwsteen 9: Stimuleren van organisatie-ontwikkeling die bijdraagt aan meer welzijn op het werk
- o Bouwsteen 10: Individuele hulpverlening duidelijker in kaart brengen

Begin 2019 is 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 2019 werden 125 trajecten begeleid.

Momenteel lopen proefprojecten binnen 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.

Ook de komende jaren wil ik sterk inzetten op welzijn. In mijn beleidsnota HR-beleid en Audit Vlaamse overheid is het versterken van het welzijnsbeleid binnen de Vlaamse overheid een strategische doelstelling. De komende jaren willen we nog sterker werken aan een geïntegreerd beleidskader voor welzijn, met bijhorende geïntegreerde en complementaire samenwerking. Ook een sterk re-integratiebeleid, met duidelijke rolafspraken tussen de diverse actoren en de verdere professionalisering hiervan is een prioriteit deze regeerperiode.