Vlaams Parlement

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 353
van **JOS D'HAESE**
datum: 26 augustus 2020

---

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

Personeel Vlaamse overheid - Ziektemeldingen met psychische klachten

1. Kan de minister per entiteit van de Vlaamse overheid een overzicht geven van het aantal langdurig zieken met psychische klachten per maand in de periode 2017, 2018, 2019 en tot op heden?
2. Heeft de minister zicht op de oorzaken van langdurige uitval (langer dan een maand)? Worden deze mensen bevraagd door de arbeidsgeneesheer en/of HRM over de aanleiding van hun uitval?
3. Welke maatregelen zal de minister nemen om de huidige uitval optimaal op te vangen?

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

ANTWOORD
op vraag nr. 353 van 26 augustus 2020
van **JOS D'HAESE**

---

1. Voor de evolutie van de cijfers inzake ziekteverzuim en ziektebeelden van het personeel binnen de Vlaamse overheidsinstellingen verwijs ik naar de website bedrijfsinformatie van de Vlaamse overheid: https://overheid.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie/welzijn-op-het-werk. Informatie omtrent ziektebeelden per entiteit en per maand is niet beschikbaar.

2. De oorzaken van het ziekteverzuim worden opgenomen in de rubriek ziektebeelden. In het aanwezigheidsbeleid van de Vlaamse overheid (zie: https://overheid.vlaanderen.be/aanwezigheidsbeleid) wordt de rol van de leidinggevenden, HR en andere welzijnsactoren beschreven.

   Na een lange periode van ziekteafwezigheid is het de bedoeling om het personeelslid op een goede manier te re-integreren op werkvloer en er voor te zorgen dat hij/zij niet opnieuw uitvalt. Voor meer informatie over het re-integratiebeleid verwijs ik naar deze webpagina: https://overheid.vlaanderen.be/personeel/welzijn/re-integratie

3. Binnen de Vlaamse overheid voorziet mijn administratie verschillende tools 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, zowel op vlak van primaire, secundaire als tertiaire preventie:
   - de leidinggevenden
   - de HR-professionals: HR Business Partners (BP's) en HR specialisten
   - 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 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.

Op tweemaandelijkse basis organiseert mijn administratie netwerken voor de HR business partners binnen de Vlaamse overheid waarbij goede praktijken tussen de entiteiten worden uitgewisseld en men kan leren van elkaar.

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 tools aan te reiken zoals digitale doe-gidsen 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.

Bovenstaande maatregelen tonen aan dat ik streef naar en werk aan werkbaar werk voor alle personeelsleden binnen de Vlaamse overheid, ongeacht de leeftijdsgroep.