

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 218

van **FREYA SAEYS**

datum: 10 december 2020

aan **HILDE CREVITS**

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

Burn-outs op de werkvloer - Begeleiding werkgevers bij omgang met werknemers

Uit een onderzoek van het Onafhankelijk Ziekenfonds bij zijn leden blijkt dat bijna één op de vier van het totale aantal arbeidsongeschikten thuis zit omwille van psychische problemen. Het onderzoek betreft de cijfers van het volledige jaar 2018. Dat jaar werden 15.000 leden van het Onafhankelijk Ziekenfonds arbeidsongeschikt als gevolg van een depressie of burn-out.

Op vier jaar tijd stegen de personen in invaliditeit met 24 procent. In 2019 maakte het RIZIV melding van 426.607 personen in invaliditeit, eind 2014 ging het nog om 343.926 mensen. 66.030 van hen kampten met een depressie en 25.408 hadden een burn-out. Dit is zorgwekkend, zeker aangezien het effect van de coronacrisis toen nog niet aan de orde was en dit zich dus hoogstwaarschijnlijk ook nog zal laten voelen.

Om met de mentale problemen op een gepaste manier om te kunnen gaan, is een vlotte re-integratie op het werk essentieel. Het is van groot belang dat er op regelmatige basis contact wordt gehouden met de werknemer die thuiszit. Zo voelt hij of zij dat men nog steeds deel uitmaakt van het team en dat iedereen vol ongeduld uitkijkt naar zijn of haar terugkeer.

Helaas is het stigma rond mentale problemen nog groot op de werkvloer. Uit recent onderzoek bleek dat werkgevers discrimineren op zowel eerdere depressie als burn-out. De voornaamste reden die werkgevers hiervoor aanwenden is een minder goede stressbestendigheid van de betrokken werknemers. Daarnaast zouden ze ook minder goed aan te sturen zijn. Het is belangrijk dat dit denkpatroon doorbroken wordt. Preventie is daarvoor de goede weg, op het vlak van burn-outpreventie zijn er nog veel stappen die genomen kunnen worden. Volgens het Vlaams Netwerk van Ondernemingen (Voka) zouden de werkgevers zelf ook vragende partij zijn om meer vorming te krijgen om hun werknemers beter te begeleiden.

De federale minister van Werk liet reeds weten dat hij deze legislatuur met een antiburn-outplan wil komen.

Wat zal de minister op het Vlaamse niveau ondernemen om de werkgevers beter te begeleiden om om te gaan met burn-outs en depressies van werknemers?

HILDE CREVITS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 218 van 10 december 2020

van **FREYA SAEYS**

De preventie van burn-out op het werk is een specifiek onderdeel van het preventiebeleid inzake psychosociale belasting, wat tot de bevoegdheidsmaterie van de federale minister van werk behoort. Mijn kabinet zat in december 2020 reeds samen met het kabinet van minister Dermagne om te bevragen wat de specifieke doelstellingen van het antiburn-outplan zullen zijn. Minister Dermagne liet weten dat hij de concrete invulling nog moet uitwerken met de sociale partners. Ik zal de evoluties betreffende dit plan van dichtbij opvolgen in het maandelijks overleg dat mijn kabinet heeft met het kabinet van minister Dermagne.

Op Vlaams niveau zet ik voornamelijk in op een uitgebreid pakket van flankerende acties.

Werkbaarheid van werk en het welbevinden van werknemers is van groot belang. Naast de gedeelde verantwoordelijkheid dat welbevinden van werknemers is, zijn er diverse factoren die aan de oorzaak kunnen liggen van een burn-out en depressie. Bij burn-out gaat het vaak over een samenspel van verschillende, werk en niet-werkgerelateerde, factoren. Het lopende actieplan werkbaar werk speelt in op diverse factoren die het werk werkbaarder kunnen maken, om zo ook burn-out te kunnen voorkomen. Dit actieplan, dat samen met de sociale partners en de Vlaamse Regering tot stand is gekomen en waarbij diverse actoren zich inspannen voor meer werkbaar werk, wordt volgend jaar geëvalueerd met oog op bijsturing en nieuwe acties.

Met de werkbaarheidscheque, één van de acties uit het actieplan werkbaar werk, kunnen ondernemingen een meting of scan aankopen om werkbaar werk binnen hun organisatie in kaart te brengen en/of begeleiding inkopen bij het uitvoeren van de scan/meting, het opstellen van een werkbaarheidsplan, en de monitoring en opvolging van de veranderingen op het vlak van werkbaar werk. De cheque werd naar aanleiding van de Coronacrisis tijdelijk uitgebreid om verbeteracties mogelijk te maken in de vorm van advies, begeleiding en opleiding, waarbij telkens aandacht moet zijn voor het psychosociaal welbevinden van de medewerkers. Via diverse communicatieacties werd het gebruik ervan in zoveel mogelijk ondernemingen gestimuleerd. De maatregel zal verlengd worden tot 31 december 2021.

Voor de verdere uitvoering van 'werkbaar werk'-acties kunnen bedrijven en ondernemingen beroep doen op de KMO-portefeuille en ESF-oproepen. Voor bedrijven die hun plafond binnen de KMO-Portefeuille bereikt hebben, staan we tijdelijk een verhoging toe voor acties rond werkbaar werk. Bedrijven kunnen bij de ESF-oproep Drive terecht voor HR-begeleiding bij HR-processen en acties. Het doel hierbij is het verhogen van de werkbaarheid om zo uiteindelijk het individueel werknemerswelzijn te verbeteren. De ESF-oproep Anders organiseren focust op het verhogen van het leer- en aanpassingsvermogen van organisaties en het verbeteren van de werkbaarheid voor werknemers. De acties in de projecten betreffen het herinrichten van de organisatiestructuur en/of het aanpassen van de cultuur binnen de organisatie. De ESF-oproep LEO focust op leiderschap op het werk. Via de ESF-oproep 21ste-eeuwse vaardigheden in ondernemingen kunnen ondernemingen subsidies krijgen voor opleidingen rond vaardigheden in de 21ste eeuw (o.m. digitale geletterdheid, kritisch en probleemoplossend denken of samenwerken). Met deze oproep willen we levenslang leren in organisaties aanmoedigen en hen ondersteunen om hun

werknemers sterker te maken op de arbeidsmarkt zodat zij gewapend zijn om enthousiast langer aan de slag te blijven. Eén van de beoogde doelgroepen van deze oproep zijn 50-plussers. Deze oproep zal geherlanceerd worden met specifieke aandacht voor telewerk, bijvoorbeeld opleidingen rond digitale vaardigheden, psychisch welbevinden voor mensen wiens welbevinden door (frequent) telewerk onder druk komt te staan en vaardigheden voor werken op afstand.

Flankerend zetten we ook in op het verspreiden van onderzoeksresultaten, informatie, goede praktijkvoorbeelden en instrumenten m.b.t. werkbaar werk naar het werkveld. Bedrijven kunnen hiervoor terecht op de website www.werkbaarwerk.be van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en de Stichting Innovatie & Arbeid (StIA) en www.talentontwikkelaar.be van het Departement WSE.

Maar het actieplan is zeker niet de enige weg waarmee wordt ingezet op werkbaar werk en het voorkomen van burn-out. De betrachting is om werknemers, ondernemingen, sectoren en partnerschappen op de arbeidsmarkt te ondersteunen bij de diverse maatschappelijke transitie (zoals digitalisering en vergrijzing) waarmee we te maken hebben. Bij deze oefening wordt er gestreefd naar veerkrachtige ondernemingen die hun personeelsbeleid vormgeven vanuit een toekomstgericht verhaal en daarbij tegelijkertijd inzetten op loopbaanbeleid, de verwerving van vaardigheden, werkplekieren, diversiteit, arbeidsorganisatie en het versterken van de innovatie en werkbaarheid van jobs.

Een betere werk-privébalans voor alle werkenden wordt onder andere nagestreefd via aanmoedigingspremies bij verloven, het Vlaams Zorgkrediet en dienstencheques.

Met de loopbaancheques helpen we de werknemers hier ook de weg in te vinden. Loopbaanbegeleiders zijn tegenwoordig vaak opgeleid om burnout- en stressgerelateerde klachten te identificeren, een aantal opties te bespreken en gericht door te verwijzen. Loopbaanvragen m.b.t. werkbaar werk en werk-privé balans komen respectievelijk 13% en 17% voor bij loopbaanbegeleiding.

Met het instrument 'sectorconvenants' kunnen sectoren eveneens inzetten op werkbaar werk. In het kader van de nieuwe generatie sectorconvenants 2021-22 wordt aan de sectoren gevraagd om ondernemingen te informeren en te sensibiliseren over wat werkbaar werk is, het belang er van en de mogelijkheden om hiermee aan de slag te gaan. Sectoren zullen hierbij in de toekomst ook ondersteund worden door een intersectorale adviseur die zich zal focussen op werkbaar werk (en jobmobiliteit).

Bij verschillende van bovenstaande acties ter bevordering van werkbaar werk gaat bijzondere aandacht naar telewerk, een manier van werken waartoe velen gedwongen werden door het Coronavirus.

Voor de re-integratie van personen na ziekte heeft VDAB een samenwerkingsovereenkomst met RIZIV, het Vlaams Intermutualistisch College VICO en GTB. Deze samenwerking wordt versterkt via een vernieuwing van het samenwerkingsakkoord en het ontwikkelen van een Vlaamse visie rond re-integratie van personen na ziekte.