

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 289
van **CAROLINE GENNEZ**
datum: 7 mei 2021

BART SOMERS

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

Vlaamse overheid - Monitoring werkbaarheid

De werkbaarheid in Vlaanderen gaat erop achteruit en we zien dat het aantal burn-outs blijft stijgen. We zien ook het ziekteafwezigheidspercentage stijgen de voorbije jaren. Te veel werkstress en een slechte balans tussen werk en privé blijven de grootste redenen waarom mensen uitvallen.

De Vlaamse Regering zet werkbaarheidscheques in om werk werkbaarder te maken. De Vlaamse overheid heeft ook zelf een groot personeelsbestand, onderverdeeld in verschillende departementen en autonome agentschappen. Ook hier kan geëxperimenteerd worden met managementmethodes die leiden tot werkbaar werk. Succesvolle praktijken kunnen dienen als voorbeeld voor de privésector.

1. Wordt binnen de Vlaamse overheid - de departementen, (extern verzelfstandigde) agentschappen, organisaties opgericht door de Vlaamse overheid - de werkbaarheidsgraad gemonitord?
 - a) Kan de minister wat betreft zijn/haar bevoegdheden een overzicht geven van alle departementen, (extern verzelfstandigde) agentschappen en organisaties opgericht door de Vlaamse overheid waar dit wel het geval is? Kan de minister de resultaten van deze individuele monitoringen bezorgen?
 - b) Kan de minister een overzicht van alle departementen, (extern verzelfstandigde) agentschappen en organisaties opgericht door de Vlaamse overheid geven waar zo'n monitoring niet uitgevoerd wordt?
2. Worden er binnen de Vlaamse overheid acties ondernomen om de werkbaarheid te verbeteren?
 - a) Zo ja, kan de minister een overzicht geven van elke actie en per actie aangeven binnen welk deel (of delen) van de Vlaamse overheid ze uitgevoerd wordt?
 - b) Kan de minister de evaluatie van elk van de acties geven?
3. Aangezien ziekteverzuim een belangrijke indicatie geeft van werkbaar werk, zou dit een indicatie kunnen geven van goede praktijken.

Kan de minister een overzicht geven van het ziekteverzuim voor elk departement, (extern verzelfstandigd) agentschap en organisatie opgericht door de Vlaamse overheid?

Deze vraag werd gesteld aan de ministers Jan Jambon (305), Hilde Crevits (739), Bart Somers (289), Ben Weyts (702), Zuhair Demir (983), Wouter Beke (640), Matthias Diependaele (524), Lydia Peeters (1159), Benjamin Dalle (171).

BART SOMERS

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

GECOÖRDINEERD ANTWOORD

op vraag nr. 289 van 7 mei 2021

van **CAROLINE GENNEZ**

1. Er zijn verschillende instrumenten beschikbaar voor entiteiten om de werkbaarheid op te volgen en te monitoren:

- In de risicoanalyses psychosociaal welzijn worden verschillende indicatoren van werkbaar werk (werkdruk, motivatie, leermogelijkheden, werk-privé balans) meegenomen.
- Daarnaast wordt via de Personeelspeiling, het tweejaarlijkse personeelsonderzoek van de diensten van de Vlaamse overheid, structureel de vinger aan de pols gehouden over hoe personeelsleden hun werk beleven. De departementen en agentschappen van de Vlaamse overheid kunnen aan de hand van de resultaten van de eigen entiteit het aspect werkbaar werk opvolgen. Entiteiten buiten het toepassingsgebied 'diensten van de Vlaamse overheid' kunnen zelf voor personeelspeilingen zorgen en inspelen op de resultaten ervan.
- Op mijn initiatief organiseerde het Agentschap Overheidspersoneel het afgelopen jaar 3 welzijnsbevragingen om de vinger aan de pols te houden bij het Vlaams overheidspersoneel tijdens de periodes van verplicht en maximaal thuiswerken. Deze peiling werd op 3 momenten afgenomen: juni 2020, september 2020 en maart 2021. Ook dit leverde de entiteiten waardevolle inzichten op inzake het mentaal welbevinden van hun medewerkers.
- Naast de beschikbare data uit bovenstaande instrumenten stimuleren we een kwalitatieve opvolging van werkbaar werk via agendering van dit thema op teamvergaderingen en/of dialoog tussen leidinggevende en personeelslid ('werkbaar werk'-gesprek).

Voor een overzicht van de diverse de entiteiten verwijs ik graag naar mijn antwoord op de schriftelijke vraag nr. 208 "Personeel Vlaamse overheid - Afvloeiingen en burn-outs sinds oktober 2019" (deelvraag 9a) die werd gesteld door de heer Tom Ongena op 26 februari 2021.

Aanvullend op de initiatieven vermeld in de voormelde schriftelijke vraag, ontvang ik volgende aanvullingen:

Beleidsdomein Omgeving:

Werkbaarheidsgraad wordt binnen het beleidsdomein Omgeving niet gemonitord volgens de gestandaardiseerde rapporteringsdefinitie en berekeningswijze van statistiek Vlaanderen. Aspecten van werkbaarheid, conform de definitie van Statistiek Vlaanderen (<https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/werkbaar-werk-0#werkbaarheidsgraad>)

worden gemonitord aan de hand van:

- Periodieke¹ deelname aan de personeelspeiling binnen alle entiteiten van het beleidsdomein omgeving;
- Organisatiebrede risicoanalyses psychosociaal welzijn, eveneens binnen alle entiteiten van het beleidsdomein (voor VEKA werd deze nog niet uitgevoerd maar is ze wel gepland);
- Structureel (team)overleg met welzijn als vast agendapunt bij meerdere entiteiten;

¹ Periodiek: niet noodzakelijk elke editie, maar ook bijvoorbeeld om de andere editie (= 1x om de vier jaar, zoals bij enkele entiteiten gangbaar)

- Bijkomende entiteitsspecifieke welzijnsmonitoring, al dan niet in functie van onderzoek naar de impact van de corona-maatregelen:
 - Door toevoeging van eigen welzijnsgerelateerde vragen aan de personeelspeiling (Vlaams Energie- en Klimaatagentschap (VEKA));
 - Jaarlijkse 'wellfie' (Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek (INBO));
 - Maandelijkse welzijnspoll – coronagerelateerd (Vlaamse Landmaatschappij (VLM)).

Alle entiteiten binnen het beleidsdomein voeren (een veelheid aan) acties uit en vertalen resultaten uit hoger vermelde monitoring in een entiteitsspecifiek P&O-beleid en/of welzijnsbeleid en/of actieplannen tevredenheid en/of burn-out- en stresspreventie en/of PTOW-beleid en/of aanwezigheids- en re-integratiebeleid, al dan niet geïntegreerd in het ondernemingsplan. Als voorbeelden kunnen gelden (niet exhaustief):

- Sensibiliseringssessies rond welzijnsthema's, zoals gezonde nachtrust (Departement Omgeving);
- Opleidingen in het thema welzijn (Vlaamse Milieumaatschappij (VMM));
- Een eigen burn-out coach (INBO);
- Actieve welzijnswerkgroepen (VLM, VEKA, Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij (OVAM));
- Uitwerking van een quickscan werkdruk (Agentschap voor Natuur en Bos (ANB));
- Leeftijdsgebonden maatregelen zoals vrijstelling van wachtdienst vanaf een bepaalde leeftijd (De Watergroep);
- Mogelijkheden tot plaats- en tijdsafhankelijk werken (meerdere);
- Infosessie herkennen van signalen van stress en burn-out (zowel voor leidinggevendenden als medewerkers) (Agentschap Onroerend Erfgoed (OE));
- Organisatiebreed traject verbindende communicatie (OE);
- Workshops rond werkdruk en de aanpak ervan (OE).

Flanders Investment en Trade:

- 'Oe ist' campagne – kwalitatieve virtuele interne speeddates;
- Integratie 'in flow' personeelsanalyse in strategisch personeelsplan als structurele aanpak;
- Preventie via focussessies Slaap, gezonde voeding, ergonomie, adem en vitaliteit, relaxtechnieken en hartritme coherentie.

2. Er worden door mijn administratie verschillende acties uitgewerkt om de werkbaarheid te verbeteren:

- Als Vlaamse overheid zetten we extra in op de zichtbaarheid en het belang van werkbaar werk door middel van het actieplan stress en burn-out en bijhorende website <https://overheid.vlaanderen.be/stress-en-burn-out>. Hiermee 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 voorkomen dat mensen uitvallen. We focussen hierbij op 3 doelgroepen, zowel op vlak van primaire, secundaire als tertiaire preventie:
 - de leidinggevendenden
 - de HR-professionals: HR Business Partners (BP's) en HR-specialisten
 - de personeelsleden
- Er werd een dashboard welzijn ontwikkeld waarbij de entiteiten verschillende indicatoren rond welzijn kunnen monitoren en opvolgen en dus sneller kunnen anticiperen.
- Er is een pool van veerkrachtcoaches beschikbaar om de primaire preventie van stresssignalen op de werkvloer te versterken en medewerkers copingmechanismen aan te leren om beter met deze stresssignalen om te gaan.
- Een ander instrument om te werken aan werkbaar 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 op vrijwillige basis aan hun loopbaan te werken. Met behulp van een aantal praktische

tools ondersteunen we hen in het ontwikkelen van hun loopbaancompetenties en vergroten we hun inzetbaarheid.

- Op tweemaandelijks basis organiseert het Agentschap Overheidspersoneel netwerken voor de HR business partners binnen de Vlaamse overheid waarbij goede praktijken tussen de entiteiten worden uitgewisseld en men kan leren van elkaar.
- Het Agentschap Overheidspersoneel heeft tijdens deze coronacrisis verschillende initiatieven uitgewerkt om psychologische ondersteuning aan te bieden aan de personeelsleden van de Vlaamse overheid. Zo zijn er bijvoorbeeld webinars georganiseerd rond mentaal welzijn, staat er een psychologisch ondersteuningsteam ter beschikking en is er een webpagina opgemaakt specifiek rond mentaal welzijn in coronatijden met tips en een FAQ. Bijna 2.500 personeelsleden bekeken een webinar ("corona care", "mentaal welzijn in tijden van moeilijkheden" of "behoud je veerkracht").
- Begin mei werd een welzijnskompas gelanceerd waarmee we entiteiten handvaten aanreiken om een onderbouwd welzijnsbeleid te ontwikkelen dat geïntegreerd is met de andere HR-domeinen. Met dit instrument wordt eveneens de link gelegd tussen het welzijnsbeleid binnen de entiteit en het dienstverleningsaanbod van AgO op vlak van welzijn. Dankzij het welzijnskompas worden HR, leidinggevend en personeelsleden aangespoord om aan welzijn te werken.
- Vanaf juli 2021 zullen de entiteiten kunnen afnemen van een nieuwe raamovereenkomst 'ondersteuningsaanbod psychosociaal welzijnsbeleid' bestaande uit 3 percelen: beleidsondersteuning voor het opmaken van een welzijns- en re-integratiebeleid, monitoring van welzijn en sensibiliseringsacties.

Veel van bovengenoemde initiatieven zijn recent gelanceerd of bijgestuurd. Bijgevolg is een evaluatie van deze instrumenten op dit moment te prematuur. In mijn beleidsnota HR en Audit Vlaamse overheid heb ik van het versterken van welzijnsbeleid een strategische doelstelling gemaakt. 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.

3. Onderstaande tabel geeft de ziekteafwezigheidspercentages weer per beleidsdomein voor de diensten van de Vlaamse overheid die gebruik maken van het personeelsregistratiesysteem Vlimpers (OPZ Geel, OPZ Rekem en de Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen maken geen gebruik van Vlimpers). Het ziekteafwezigheidspercentage geeft het aantal dagen op 100 weer dat een werknemer afwezig is door ziekte. Het percentage wordt berekend door het aantal ziektedagen af te zetten tegenover het totaal aantal beschikbare dagen.

Beleidsdomein	Ziekteafwezigheidspercentage
Kanselarij en Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie	7,15%
Financiën en Begroting	7,50%
Economie, Wetenschap en Innovatie	6,12%
Onderwijs en Vorming	6,39%
Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	8,36%
Cultuur, Jeugd, Sport en Media	8,32%
Werk en Sociale Economie	9,36%
Landbouw en Visserij	5,61%
Mobiliteit en Openbare Werken	6,93%
Omgeving	5,86%
Gemeenschapsonderwijs	4,50%
TOTAAL	7,54%