

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 190

van **MARTINE FOURNIER**

datum: 10 februari 2022

aan **BART SOMERS**

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

Vlaamse administratie - Ziekteverzuim door burn-out

Vlaanderen houdt jaarlijks een index bij van de ziektepercentages van de medewerkers van de Vlaamse overheidsdiensten. Daaruit blijkt gemiddeld tussen de 4 en 8 procent afwezigheid door ziekte binnen de verschillende beleidsdomeinen.

Binnen de arbeidsziekten zien we dat burn-out vaak een echte koploper is, maar dit wordt niet verder besproken in deze cijfers.

1. Hoeveel procent van het personeel is de afgelopen jaren uitgevallen met burn-out? Graag een overzicht per agentschap, departement en dienst binnen het beleidsdomein.
2. Zijn de verschillen tussen de agentschappen, departementen en diensten toe te schrijven aan specifieke omstandigheden?
3. Welke aanpak hanteren de agentschappen, departementen en diensten om burn-out tegen te gaan? Zijn er verschillen op te merken?

Deze vraag werd gesteld aan de ministers Jan Jambon (200), Hilde Crevits (364), Bart Somers (190), Ben Weyts (333), Zuhal Demir (478), Wouter Beke (364), Matthias Diependaele (210), Lydia Peeters (845), Benjamin Dalle (83)



**Vlaams
Parlement**

BART SOMERS

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

GECOÖRDINEERD ANTWOORD

op vraag nr. 190 van 10 februari 2022

van **MARTINE FOURNIER**

1. Het Medisch Controleorgaan levert jaarlijks een rapport aan over het aantal ziektedagen dat gelinkt is aan een ziektebeeld (zoals burn-out), op basis van de informatie op het ziekteattest. Het rapport over de ziektebeelden voor het jaar 2021 is nog niet beschikbaar. Voor de jaren 2017 tot en met 2020 verwijs ik naar mijn antwoord op de schriftelijke vraag nr. 208 die werd gesteld door Tom Ongena op 26 februari 2021.

Meer informatie over ziektebeelden kan u raadplegen op <https://overheid.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie/ziektebeelden>.

2. De redenen voor burn-out zijn multifactorieel en kunnen zowel in de organisatie liggen als bij het individu. Verder spelen de grootte van de organisatie, de samenstelling van het personeelsbestand naar geslacht, leeftijd en niveau en de sector eveneens een rol.
3. Het Agentschap Overheidspersoneel ondersteunt de diensten van de Vlaamse overheid in hun aanpak om stress en burn-out tegen te gaan. In 2021 werden volgende projecten en acties uitgerold binnen het actieplan werkgebonden stress en burn-out:
 - Lancering van het dashboard welzijn (<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/vlimpers/dashboard-welzijn>);
 - Lancering van het welzijnskompas (<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/welzijn/het-welzijnskompas>);
 - Gunning van een nieuwe raamovereenkomst psychosociaal welzijn, bestaande uit 3 percelen
 - o Ondersteuning bij het opmaken van een welzijns- en re-integratiebeleid
 - o Monitoring welzijn in teams
 - o Ondersteuningsaanbod sensibiliseren rond psychosociaal welzijn;
 - Organisatie van de week van de gezondheid;
 - Opname van het thema welzijn bij de lancering van de digitale leerbibliotheek;
 - Uitbreiding opleidings- en ondersteuningsaanbod via webpagina's en webinars voor HR, leidinggevend en personeelsleden over diverse aspecten van welzijn.

Entiteiten kunnen eigen accenten leggen en aanvullende initiatieven op maat van hun eigen organisatie opzetten. Ik verwijs hiervoor graag naar mijn gecoördineerd antwoord op de schriftelijke vraag nr. 208 die werd gesteld door Tom Ongena op 26 februari 2021 en de aanvullingen via de schriftelijke vraag nr. 289 van Caroline Gennez op 8 mei 2021.

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

Voor het **Agentschap Overheidspersoneel** werden er verschillende initiatieven met betrekking tot welzijn vorm gegeven in de loop van 2021. De werkgroep welzijn en HR ondernam o.a. volgende acties:

- Een traject rond digitale etiquette (bv. hoe gaan we efficiënt om met communicatietools?)

- Digitale sessies rond kantoorergonomie.
- Opstarten van de risicoanalyse psychosociaal welzijn.

Audit Vlaanderen heeft eind 2021 een initiatief opgestart om op participatieve wijze een nieuw welzijnsbeleid te ontwerpen waarin minstens focustijd en evenwicht werk-privé enkele van de prioriteiten zijn.