

## **SCHRIFTELIJKE VRAAG**

nr. 316

van **PAUL VAN MIERT**

datum: 9 mei 2022

---

aan **BART SOMERS**

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

---

### *Ziekteverzuim Vlaamse overheid - Evolutie - Actieplan*

Het ziekteafwezigheidspercentage binnen de diensten van de Vlaamse overheid bedroeg 7,97% in 2018, 8,21% in 2019 en 7,54% in 2020. Dat komt neer op 7,54 dagen afwezigheid van een personeelslid door ziekte per 100 dagen. Sinds 2008 is er een stijging in ziekteverzuim, al zien we een lichte daling voor 2020 met 0,67 procentpunt. Er kunnen nog geen uitspraken gedaan worden over een reële dalende trend of de impact van corona met langdurig verplicht thuiswerk op het ziekteafwezigheidspercentage. Wel zijn er sterke verschillen te zien over de beleidsdomeinen heen, aangezien de context van de entiteiten binnen de beleidsdomeinen erg van elkaar verschilt. Zo hebben de grootte van de entiteit, de samenstelling van het personeelsbestand naar geslacht, niveau, leeftijd en sector impact op het ziekteverzuim.

Sinds 2019 is er een actieplan tegen stress en burn-out en zijn er veerkrachtcoaches binnen de Vlaamse overheid ter preventie van stress op de werkvloer en om medewerkers beter om te laten gaan met stressvolle situaties. In 2019 werden 125 trajecten begeleid. Toen werden ook proefprojecten binnen het project 'Geïntegreerd welzijnsbeleid' opgestart om een preventief welzijnsbeleid uit te tekenen. De minister gaf ook aan de komende jaren sterk te willen inzetten op een geïntegreerd beleidskader voor welzijn met bijhorende geïntegreerde en complementaire samenwerking. Een sterk re-integratiebeleid, met duidelijke rolafspraken tussen de diverse actoren en de verdere professionalisering ervan is een prioriteit deze regeerperiode.

1. Kan de minister een overzicht geven van het ziekteverzuim bij de Vlaamse overheid sinds 2014 tot op heden? Graag een overzicht, per jaar en per geslacht, leeftijd en statuut van de medewerker? Kan hij eveneens dezelfde gegevens meedelen voor de verschillende EVA's (extern verzelfstandigde agentschappen), die eveneens een belangrijke werkgever vormen?
2. Om het ziekteverzuim terug te dringen, is er voor het eerst een actieplan tegen stress en burn-out.  
Wat is de huidige stand van zaken van dit actieplan en hoe wordt het geëvalueerd? Kan de minister het actieplan toevoegen aan het antwoord op deze vraag?
3. Wat is de huidige stand van zaken van de veerkrachtcoaches? hoeveel veerkrachtcoaches zijn er op dit moment actief en uit welke aspecten bestaat concreet het takenpakket van deze functie? Hoeveel trajecten werden er in 2019, 2020 en 2021 begeleid?
4. Wat is de huidige stand van zaken van het geïntegreerd beleidskader voor welzijn?

5. Wat is de huidige stand van zaken van de plannen voor het re-integratiebeleid?

**BART SOMERS**

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

**ANTWOORD**

op vraag nr. 316 van 9 mei 2022

van **PAUL VAN MIERT**

1. Onderstaande tabellen geven een overzicht van het ziekteafwezigheidspercentage binnen de diensten van de Vlaamse overheid (DVO), opgedeeld per jaar, geslacht, statuut en leeftijd. Tot en met 2016 zijn er geen demografische gegevens beschikbaar. De extern verzelfstandigde agentschappen (EVA's) van publiek recht behoren tot dit toepassingsgebied.

	<b>totaal DVO</b>	<b>Man</b>	<b>Vrouw</b>	<b>Statutair</b>	<b>Contractueel</b>
<b>2014</b>	6,8%				
<b>2015</b>	7,1%				
<b>2016</b>	7,5%				
<b>2017</b>	7,6%	5,6%	9,3%	7,8%	7,3%
<b>2018</b>	8,0%	5,8%	9,7%	8,0%	7,8%
<b>2019</b>	8,2%	6,0%	10,0%	8,3%	8,0%
<b>2020</b>	7,5%	5,6%	9,0%	7,6%	7,4%
<b>2021</b>	7,4%	5,5%	9,0%	7,3%	7,7%

	<b>&lt;= 24 jaar</b>	<b>25-29 jaar</b>	<b>30-34 jaar</b>	<b>35-39 jaar</b>	<b>40-44 jaar</b>	<b>45-49 jaar</b>	<b>50-54 jaar</b>	<b>55-59 jaar</b>	<b>&gt;= 60 jaar</b>
<b>2014</b>									
<b>2015</b>									
<b>2016</b>									
<b>2017</b>	2,4%	3,6%	5,6%	6,6%	7,3%	7,6%	8,8%	10,3%	12,1%
<b>2018</b>	2,3%	4,0%	5,9%	6,8%	7,2%	8,4%	8,9%	11,0%	11,8%
<b>2019</b>	2,5%	4,1%	5,9%	7,3%	7,4%	8,3%	9,1%	11,0%	12,7%
<b>2020</b>	2,3%	3,9%	5,8%	6,6%	6,5%	7,4%	8,5%	10,1%	11,4%
<b>2021</b>	2,4%	4,4%	6,2%	6,7%	6,5%	7,5%	7,8%	9,8%	10,6%

2. Voor de evaluatie en huidige stand van zaken van het actieplan stress en burn-out verwijs ik naar mijn antwoord op schriftelijke vraag 107 van Robrecht Bothuyne van 11 januari 2022. Het actieplan kan geraadpleegd worden op de website (<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/welzijn/wat-doet-de-vlaamse-overheid-tegen-stress-en-burn-out#actieplan>).
3. Momenteel zijn er 11 veerkrachtcoaches actief binnen de Vlaamse overheid. Op 12 mei 2022 startten 10 personeelsleden aan de opleiding veerkrachtcoaching. Zij zullen de bestaande pool aanvullen zodat er eind 2022 in totaal 21 veerkrachtcoaches binnen de Vlaamse overheid actief zijn. De rol van veerkrachtcoach is zowel preventief als curatief. De veerkrachtcoaches begeleiden medewerkers om inzicht te krijgen in hun eigen stressoren en om beter met stress om te gaan. Ze bieden methoden aan om stress te verminderen en zo burn-out te voorkomen. Op die manier dragen de coaches bij aan duurzame, gebalanceerde en gemotiveerde medewerkers, teams en organisaties.

Volgende tabel geeft een overzicht van het aantal begeleide trajecten in 2019, 2020 en 2021.

<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
125	140	134

- In 2020 werd in uitvoering van het regeerakkoord de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming overgeheveld naar het Agentschap Overheidspersoneel. Het agentschap tekende een samenwerkingsmodel uit zodat een personeelslid snel doorstroomt naar een begeleidingstraject bij de best geplaatste actor, ongeacht bij welke welzijnsactor de vraag werd neergelegd. Ter ondersteuning hiervan werd in 2021 een vernieuwd multidisciplinair overleg met alle welzijnsactoren opgestart. Tot slot werd de informatie betreffende welzijn op webpagina's meer toegankelijk gemaakt.
- De Vlaamse overheid zet sterk in op re-integratie na langdurige ziekteafwezigheid. Na een lange periode van ziekteafwezigheid is het belangrijk om het personeelslid op een duurzame manier te re-integreren op de werkvloer. Meer informatie over het re-integratiebeleid vindt u terug op de website (<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/welzijn/re-integratie>).

De opmaak van een nieuwe omzendbrief re-integratie is een van de initiatieven binnen het '5-sporenbeleid' die momenteel ter onderhandeling met de vakorganisaties voorligt. Deze omzendbrief biedt het algemeen beleidskader en de principes waarbinnen de entiteiten eigen accenten kunnen leggen. Dit zal ervoor zorgen dat de aanpak op vlak van re-integratie binnen de Vlaamse overheid verder verbeterd en gestroomlijnd wordt.