

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 340

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

datum: 2 juni 2023

aan **BART SOMERS**

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

Personeel Vlaamse overheid - Inzet veerkrachtcoaches

De website Veerkrachtcoaches voor het personeel van de Vlaamse overheid geeft aan:

“Je kunt terecht bij een veerkrachtcoach om je persoonlijke veerkracht, welbevinden en aanpassingsvermogen binnen de werkcontext te verhogen. Een veerkrachtcoach ondersteunt je binnen je werksituatie door te luisteren, te coachen en je op weg te helpen bij specifieke vragen. Veerkrachtcoaches zijn gebonden aan de deontologische code voor interne coaches binnen de Vlaamse overheid. Gesprekken zijn dus vertrouwelijk.

De veerkrachtcoaches staan ter beschikking van personeelsleden van de Vlaamse overheid die in statutair of contractueel verband werken en die willen werken aan veerkracht, welbevinden.

Via coachingsgesprekken ga je op zoek naar concrete oplossingen voor stresserende of moeilijke situaties op de werkvloer. Zo kan een veerkrachtcoach je technieken aanleren die je helpen om beter om te gaan met stress, een persoonlijk actieplan helpen ontwikkelen of begeleiding op maat bieden. Een coachingstraject omvat gemiddeld 5 gesprekken van ongeveer 1 uur en is gratis.”

De Vlaamse overheid investeert in een preventief beleid en een actieplan rond werkgebonden stress en burn-out. Door te werken aan welzijn, creëert de Vlaamse overheid een werkomgeving waarin mensen zich goed voelen, waardoor ze hun potentieel kunnen ontwikkelen ten voordele van zichzelf en van hun organisatie. Het actieplan omvat 10 bouwstenen.

Als aanvulling werd in 2016 met het proefproject ‘gezond bewegen’ gestart. Met dat proefproject laat de Vlaamse overheid medewerkers kennismaken met een gezonde en sportieve levensstijl, en de effecten daarvan op het eigen welzijn.

1. Hoeveel personeelsleden deden in 2022 een beroep op een veerkrachtcoach? Graag totaal aantal en opdeling naar:
 - a) departement/beleidsdomein;
 - b) gender;
 - c) leeftijd;
 - d) scholingsniveau.



**Vlaams
Parlement**

2. Hoeveel veerkrachtcoaches waren er in 2022? Graag totaal aantal en opdeling naar:
 - a) departement/beleidsdomein;
 - b) gender;
 - c) leeftijd;
 - d) studierichting.
3. Hoeveel coachingstrajecten werden er in 2022 opgestart? Graag totaal aantal en opdeling naar departement/beleidsdomein.
4. Werkt de Vlaamse overheid samen met externe diensten om de stress en burn-out binnen haar diensten aan te pakken? Zo ja, met welke externe diensten werkt men in 2022?
5. Het actieplan werkgebonden stress en burn-out gaf bij zijn evaluatie aan dat er verschillende werkpunten zijn.
Hoe worden die aangepakt? Met inzet van welke middelen? Met welke stakeholders?
6. Het actieplan werkgebonden stress en burn-out wordt via verschillende projecten uitgerold.
Welke projecten werden uitgerold in 2022?
7. In 2022 werd de 'week van de gezondheid' hervormd.
Onder welke vorm werd dat aangepakt en wat is de evaluatie? Via welke incentives wil en zal men de gezondheid op de werkvloer aanpakken?

BART SOMERS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 340 van 2 juni 2023

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

1. a) In 2022 begeleidde de pool van veerkrachtcoaches in totaal 117 individuele trajecten en 3 teamtrajecten. Bij een teamtraject wordt niet geregistreerd hoeveel personeelsleden deelnemen.

Onderstaande tabel geeft het aantal personeelsleden weer dat in 2022 een individueel traject volgde, opgedeeld per beleidsdomein.

Beleidsdomein	2022
Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie	23
Financiën en Begroting	2
Economie, Wetenschap en Innovatie	1
Onderwijs en Vorming	7
Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	28
Cultuur, Jeugd, Sport en Media	4
Werk en Sociale Economie	8
Landbouw en Visserij	12
Mobiliteit en Openbare Werken	19
Omgeving	13
Totaal	117

- b) Onderstaande tabel geeft het aantal personeelsleden weer dat in 2022 een individueel traject volgde, opgedeeld per gender.

Gender	2022
Man	40
Vrouw	77
Totaal	117

- c) Onderstaande tabel geeft het aantal personeelsleden weer dat in 2022 een individueel traject volgde, opgedeeld per leeftijd.

Leeftijd	2022
<34 jaar	28
35-44 jaar	31
45-54 jaar	26
>55 jaar	13
Onbekend	19
Totaal	117

- d) Het scholingsniveau van de personeelsleden wordt niet geregistreerd in het dossieropvolgingssysteem.

2. a) Onderstaande tabel geeft het aantal veerkrachtcoaches weer, opgedeeld per beleidsdomein:

Beleidsdomein	2022
Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie	2
Financiën en Begroting	1
Economie, Wetenschap en Innovatie	0
Onderwijs en Vorming	1
Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	3
Cultuur, Jeugd, Sport en Media	1
Werk en Sociale Economie	2
Landbouw en Visserij	1
Mobiliteit en Openbare Werken	0
Omgeving	0
Totaal	11

- b) Onderstaande tabel geeft het aantal veerkrachtcoaches weer, opgedeeld per gender:

Gender	2022
Man	0
Vrouw	11
Totaal	11

- c) Onderstaande tabel geeft het aantal veerkrachtcoaches weer, opgedeeld per leeftijd:

Leeftijd	2022
<34 jaar	1
35-44 jaar	3
45-54 jaar	4
>55 jaar	3
Totaal	11

- d) Onderstaande tabel geeft de basisopleiding van de huidige pool van veerkrachtcoaches weer:

Opleidingsniveau + afstudeerrichting	Aantal
Master psychologie	4
Master criminologische wetenschappen	1
Master bestuurskunde en publiek management	1
Master Germaanse filologie	1
Master lichamelijke opvoeding	1
Master moraalwetenschappen	1
Bachelor marketing	1
Bachelor maatschappelijk werk	1
Totaal	11

Hiernaast hebben alle veerkrachtcoaches de 11-daagse opleiding veerkrachtcoaching bij Better Minds@Work gevolgd. Deze opleiding werd voorafgegaan door een 5-daagse opleiding algemene coaching.

3. Onderstaande tabel geeft het aantal in 2022 opgestarte trajecten weer, opgedeeld per beleidsdomein:

Beleidsdomein	2022
Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie	23
Financiën en Begroting	2
Economie, Wetenschap en Innovatie	1
Onderwijs en Vorming	8
Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	29
Cultuur, Jeugd, Sport en Media	4
Werk en Sociale Economie	8
Landbouw en Visserij	12
Mobiliteit en Openbare Werken	20
Omgeving	13
Totaal	120

4. De Vlaamse overheid werkt via raamovereenkomsten samen met onderstaande externe diensten om stress en burn-out binnen haar diensten aan te pakken:

Raamovereenkomsten	Leverancier
Arbeidsgeneeskunde	Idewe
Psychosociaal welzijn	- Pulso (perceel ondersteuning bij opmaken van een welzijns- en re-integratiebeleid) - Idewe (perceel monitoring welzijn in teams) - Idewe (perceel ondersteuningsaanbod sensibiliseren rond psychosociaal welzijn)
Employee Assistance Program en traumazorg	POBOS
Leiderschap	Truvius

5. De evaluatie van het actieplan stress en burn-out geeft onder meer volgende werkpunten aan:
- o een meer geïntegreerde aanpak en samenwerking tussen de verschillende welzijnsactoren;
 - o het versterken van de rol van leidinggevendenden;
 - o het uitwerken van een beleidskader rond re-integratie.

Deze werkpunten worden opgenomen in diverse HR-projecten (zie ook vraag 6) die worden uitgewerkt met verschillende stakeholders: de HR-professionals in de entiteiten, de leidinggevendenden en de welzijnsactoren. Mijn administratie maakt hiervoor gebruik van de eigen werkmiddelen en personeelsinzet. Daarnaast laat ik deze werkpunten meenemen in een breder beleidskader rond re-integratie, zoals beschreven in de conceptnota 'De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid'.

6. In 2022 werden volgende projecten en acties met betrekking tot werkgebonden stress en burn-out uitgerold:
- o 10 nieuwe veerkrachtcoaches volgden de algemene opleiding coaching en de specialisatieopleiding veerkrachtcoaching zodat de pool vanaf 2023 kon uitgebreid worden met 10 bijkomende coaches;
 - o Organisatie van 2 masterclasses 'Hoe wordt welzijn een verhaal van iedereen?' voor de HR-professionals. Het programma bestond uit 3 onderdelen:
 - ♣ Hoe een geïntegreerd welzijnsbeleid opmaken;
 - ♣ Welzijnskompas gebruiken in het uitbouwen van een welzijnsbeleid;
 - ♣ Branding van welzijnsbeleid in je entiteit;
 - o Verdere uitwerking van het dashboard welzijn (<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/vlimpers/dashboard-welzijn>), een tool die in een oogopslag informatie weergeeft over ziekteafwezigheden;

- o Versterken van de geïntegreerde werking van de dienstverlening van de verschillende welzijnsactoren;
- o Lancering project 'Gezond leven op het werk het hele jaar door' (zie ook vraag 7);
- o Lancering van een webpagina met een overzicht voor HR van alle dienstverlening rond welzijn <https://www.vlaanderen.be/informatie-voor-hr-professionals/dienstverlening-welzijn>.

7. In het najaar van 2022 werd de 'week van de gezondheid' hervormd naar het project 'gezond leven op het werk het hele jaar door', een preventief gezondheidsprogramma dat het hele jaar door actief is. Hiermee wil de Vlaamse overheid structureel inzetten op het motiveren en sensibiliseren van personeelsleden om gezondere keuzes te maken met betrekking tot hun welzijn en zo een duurzame gedragsverandering bewerkstelligen.

Het jaarprogramma biedt een verscheiden aanbod aan bij personeelsleden, HR en leidinggevendenden. Dit wordt vormgegeven op een laagdrempelige manier en met veranderende topics zodat de individuele keuzevrijheid gestimuleerd wordt. Personeelsleden krijgen via diverse kanalen informatie over nieuwe content zodat ze zich tijdig kunnen inschrijven om deel te nemen aan een gewenst thema.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van enkele welzijnsacties die sinds het najaar van 2022 georganiseerd werden, het aantal deelnemers en de tevredenheidsscore door de deelnemers. Aangezien deze hervorming doorgevoerd werd in het najaar van 2022, is er nog geen globale evaluatie opgemaakt.

Welzijnsactie	Aantal deelnemers	Beoordeling
Fysieke sessie: Gezonde nachtrust	64	4,4/5
Webinar: Grip op je gewoontes	405	9/10
Fysieke sessie: Omdenkshow	56	4/5
Webinar: Ga vooruit door gedragsverandering	111	4,2/5
Webinar: Levensstijltraject	333	4,5/5
Workshop: Hoe zorg ik voor evenwicht in mijn zorgrollen	16	3,8/5
Workshop: Hartcoherentie	39	4,5/5
Webinar: Zorgen voor mijn team	154	4,3/5