

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 10

van **AXEL RONSE**

datum: 2 oktober 2023

aan **JO BROUNS**

VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

Personeel VDAB - Ziekteverzuim

VDAB staat als publieke tewerkstellingsdienst in voor de arbeidsbemiddeling, begeleiding en opleiding van werkzoekenden en werknemers in Vlaanderen. De taak en rol van VDAB is van essentieel belang voor de Vlaamse economie en welvaart. VDAB is een grote organisatie met om en bij de 5000 medewerkers, die zich dagelijks hard inzetten en het beste van zichzelf geven om mensen op te leiden en aan de slag te helpen.

1. Hoeveel werknemers (graag in koppen en per voltijdsequivalent (vte)) waren in 2022 en het eerste semester van 2023 werkzaam bij VDAB? Graag het totale aantal en een opsplitsing in: a) geslacht; b) kansengroep; c) leeftijd; d) statutair/contractueel; e) halftijds/voltijdsequivalent.
2. Hoeveel werknemers (graag in koppen en per vte) van VDAB waren afwezig op het werk wegens ziekteverzuim in 2022 en het eerste semester van 2023? Graag het totale aantal en een opsplitsing in: a) geslacht; b) kansengroep; c) leeftijd; d) statutair/contractueel; e) halftijds/voltijdsequivalent.
3. Over hoeveel dagen afwezigheid wegens ziekteverzuim spreken we voor de periode 2022 en het eerste semester van 2023? Graag een overzicht van de duurtijd. Dit voor 1 dag, 2 dagen, 1 week, 2 weken, 1 maand, 2 maanden, 3 maanden; 6 maanden, 1 jaar en langer dan 1 jaar. Graag opgesplitst per geslacht en per maand.
4. Hoeveel dagen is een gemiddelde werknemer van VDAB per jaar ziek?
5. Hoe verhouden bovenvermelde aantallen zich tot andere organisaties van de overheid?
6. Hoe verloopt de vervanging van afwezige werknemers, bij kort ziekteverzuim en bij lang ziekteverzuim?
7. Welke stappen onderneemt VDAB om het ziekteverzuim aan te pakken? Wat zijn de resultaten van die aanpak?

ANTWOORD

op vraag nr. 10 van 2 oktober 2023

van **AXEL RONSE**

1.

	Aantal werknemers op 31/12/2022	In VTE voor het volledige jaar 2022
Totaal	4954	4396,29
a) Gender		
- Mannen	1373	1290,99
- Vrouwen	3581	3105,30
b) Kansengroepen		
- Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte	266	*
- Personeelsleden van buitenlandse afkomst	670	*
- Niveau D	335	258,39
- Ervaren personeelsleden (55 jaar en ouder)	1448	1295,41
c) Leeftijdscategorie		
- ≤ 34	690	615,75
- 35 – 44	1333	1178,13
- 45 – 54	1483	1306,99
- ≥ 55	1448	1295,41
d) Statuut		
- Statutair	2449	2193,78
- Contractueel	2505	2202,51
e) Arbeidsregime (obv beschikbaarheid)		
- Voltijds	2607	2607,06
- Deeltijds	2347	1789,23

	Aantal werknemers op 30/06/2023	In VTE voor de periode 1/01/23 tem 30/06/23
Totaal	4980	*
a) Gender		
- Mannen	1374	*
- Vrouwen	3606	*
b) Kansengroepen		
- Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte	*	*
- Personeelsleden van buitenlandse afkomst	*	*
- Niveau D	328	*
- Ervaren personeelsleden (55 jaar en ouder)	1451	*
c) Leeftijdscategorie		
- ≤ 34	688	*

- 35 – 44	1339	*
- 45 – 54	1502	*
- >= 55	1451	*
d) Statuut		
- Statutair	2387	*
- Contractueel	2593	*
e) Arbeidsregime (obv beschikbaarheid)		
- Voltijds	*	*
- Deeltijds	*	*

*geen rapport beschikbaar

2. Onderstaande tabellen geven het aantal werknemers weer die minstens één keer afwezig waren wegens ziekte in 2022 en in de eerste helft van 2023. Er is geen rapportering beschikbaar in vte.

	Aantal werknemers afwezig wegens ziekte in 2022
Totaal	3903
a) Gender	
- Mannen	951
- Vrouwen	2952
b) Leeftijdscategorie	
- <= 34	597
- 35 – 44	1078
- 45 – 54	1137
- >= 55	1091
c) Kansengroepen	
- Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte	Niet beschikbaar
- Personeelsleden van buitenlandse afkomst	Niet beschikbaar
- Niveau D	284
- Ervaren personeelsleden (55 jaar en ouder)	1091
-	
d) Statuut	
- Statutair	1945
- Contractueel	1958
e) Arbeidsregime (obv beschikbaarheid)	
- Voltijds	1960
- Deeltijds	1943

	Aantal werknemers afwezig wegens ziekte 1/01/23 tem 30/06/23
Totaal	3047
a) Gender	
- Mannen	716
- Vrouwen	2331
b) Leeftijdscategorie	
- <= 34	440
- 35 – 44	881
- 45 – 54	894
- >= 55	832

c) Kansengroepen	
- Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte	Niet beschikbaar
- Personeelsleden van buitenlandse afkomst	Niet beschikbaar
- Niveau D	215
- Ervaren personeelsleden (55 jaar en ouder)	832
d) Statuut	
- Statutair	1499
- Contractueel	1548
e) Arbeidsregime (obv beschikbaarheid)	
- Voltijds	*
- Deeltijds	*

*Geen rapport beschikbaar

3. De rapportering over ziekteduur is enkel beschikbaar in de volgende categorieën en wordt uitgedrukt in werkdagen: eendagsziekte, korte ziekte (2-30 kalenderdagen), langdurige ziekte (>30 kalenderdagen) en ziektedagen deeltijdse ziekte (deeltijds werken omwille van medische redenen).

Voor 2022 bedraagt het totaal aantal ziektedagen 117.054,22. Voor het eerste semester van 2023 bedraagt het totaal aantal ziektedagen 59.093,96.

Type ziekteduur	Man	Vrouw	2022
ééndagsziekte	889,42	2.862,65	3.752,07
korte ziekte	6.029,74	18.689,34	24.719,08
langdurige ziekte	12.115,84	54.464,68	66.580,52
deeltijdse ziekte	3.601,02	18.401,53	22.002,55

Type ziekteduur	Man	Vrouw	1ste semester 2023
ééndagsziekte	525,50	1.566,93	2.092,43
korte ziekte	2.514,50	8.346,36	10.860,86
langdurige ziekte	6.712,50	27.772,30	34.484,80
deeltijdse ziekte	1.637,00	10.018,88	11.655,88

4. De gemiddelde ziekteduur voor personeelsleden van VDAB in 2022 bedraagt 15,54 dagen. De gemiddelde ziekteduur geeft een beeld van hoeveel kalenderdagen iemand gemiddeld afwezig is per ziektemelding.
5. In 2022 bedraagt het ziektecijfer voor de gehele Vlaamse overheid 7,87%. Er is geen ziektecijfer beschikbaar voor de gehele Vlaamse overheid voor de eerste helft van 2023.
- Uit een benchmarkanalyse waarbij de evolutie van het ziekteverzuim bij VDAB vergeleken wordt met het gemiddelde ziekteverzuim in de gehele Vlaamse overheid, blijkt dat het ziekteverzuim bij VDAB weliswaar hoger is, maar eenzelfde evolutie en

stijgingsritme kent. We zien dat de kloof met de Vlaamse overheid qua ziektecijfers verkleint. In 2019 was het verschil 3%, nu bedraagt dit verschil nog 2,4%.

6. Kortdurende afwezigheid wegens ziekte wordt opgevangen binnen het team. In geval van langdurige afwezigheid wordt, waar mogelijk, voorzien in de vervanging zodat de dienstverlening maximaal gegarandeerd wordt. Bij een korte afwezigheid bepaalt de teamleider hoe de geplande klantencontacten verdeeld worden over het team, zodat de dienstverlening gegarandeerd blijft. Indien dit niet mogelijk is, worden de klanten in eerste instantie gebeld of -indien de afspraak enkele dagen later is gepland- gemaïld.
7. In 2020 werd een versterkt aanwezigheidsbeleid organisatiebreed uitgerold. Het betreft een driesporenbeleid met een preventief, curatief en knipperlichtenspoor. Het preventief spoor focust op het versterken van de talenten en competenties van de medewerkers, het intensifiëren van de opleiding en ondersteuning van de consultants bij de uitoefening van hun job en het verhogen van de inzetbaarheid van medewerkers. Het curatieve spoor speelt in op het verhogen van de verzuimdrempel (heldere afspraken rond ziektemelding en controle) en het verlagen van de terugkomdrempel (betrokken contact houden tijdens ziekte, reïntegratietrajecten). Ten slotte richt het knipperlichtenspoor zich op gesprekken van de leidinggevenden met medewerkers die regelmatig ziek zijn, met het oog op het peilen naar werkgerelateerde oorzaken. Het versterkt aanwezigheidsbeleid is sinds 1 maart 2020 in uitvoering.

In 2023 hield VDAB de sensibilisering rond het voeren van knipperlichtengesprekken aan en zijn er bijkomende preventieve acties in het Jaaractieplan Psychosociaal Welzijn opgenomen. Het JAP psychosociaal welzijn is gekoppeld aan de resultaten psychosociale risicoanalyse en personeelspeiling voor de concrete invulling en de doelstellingen zijn meer meetbaar geformuleerd. Het JAP psychosociaal welzijn stelt concrete doelen voorop waaronder de risico's beheersen op mentale belasting van de medewerkers. Een nieuw doel binnen dit JAP Psychosociaal welzijn waar op wordt ingezet is 'agressie door derden voorkomen en emotionele belasting omwille van agressie beperken'.

Er zijn ook nog acties opgezet m.b.t. het bestrijden van psychosociale risico's bij veranderingen en het optimaliseren van loopbaankansen voor medewerkers binnen de wettelijke voorwaarden.

VDAB heeft ervoor gekozen om het gezondheidsbeleid uitgewerkt door AgO voor de Vlaamse overheid als geheel als leidraad voor het gezondheidsbeleid te hanteren.

In VDAB loopt momenteel een wetenschappelijk onderzoek om meer inzicht te krijgen in risicofactoren voor ziekteverzuim om evidence based acties te kunnen opzetten. De acties zullen gebaseerd zijn op de risicofactoren voor absentie specifiek voor VDAB.

Het onderzoek bestaat uit vier luiken:

- onderzoek wetenschappelijke literatuur om beter zicht te krijgen op mogelijke oorzaken, benchmarking en identificeren van interventies met de hoogste kans op slagen;
- bevragen van professionals intern (management/HR) om overtuigingen en discussiepunten bloot te leggen;
- Interviews met stakeholders om vanuit wetenschappelijke inzichten te identificeren wat speelt binnen VDAB;
- data-analyse van organisatiedata VDAB.

Verder blijft VDAB leidinggevenden ondersteunen in het uitvoeren van het versterkt aanwezigheidsbeleid. In teams met een hoog verzuim kan men op basis van een psychosociale risico-analyse een gerichte teamondersteuning opzetten.