



Opschrift

Vergadering van 19 april 2022

Nummer: 2022_MV_00256

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Evita Willaert: Ziekteverzuim

Raadslid(-leden):

Evita Willaert - Groen

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

In een artikel van 5 april 2022 in de standaard konden we lezen dat ziekteverzuim bij bedrijven volgens cijfers van Acerta opnieuw een nieuw record heeft bereikt. De cijfers van de voorbije drie maanden waren het hoogst sinds het uitbreken van de pandemie én de jaren ervoor. Oorzaken zijn o.a. griep en corona. Dit heeft ook een impact op de werkdruk bij collega's die niet ziek zijn en de taken van de zieken moeten opvangen.

Vraag:

- Merken we binnen onze organisatie een gelijkaardige stijging in het ziekteverzuim? Wat zijn hiervan de oorzaken?
- Ervaren de stadsmedewerkers sinds de start van de pandemie ook een grotere werkdruk?
- Zo ja, welke tools worden aangereikt om medewerkers hierin te ondersteunen?

Antwoord

Naar aanleiding van uw vraag kan ik meedelen dat de ziektecijfers bij personeel van Stad en OCMW de afgelopen kwartalen de trend volgen en dus eveneens sterk gestegen zijn. Voor het volledige kalenderjaar 2021 lag het ziekteverzuim aanmerkelijk hoger dan vóór de pandemie. In 2019 was het ziekteverzuimpercentage bij de stadsdiensten **7,81%**, in 2020 **8,07%** en in 2021 was dit **8,91%**. Met andere woorden: stadsmedewerkers waren in 2021 gemiddeld 8,91 op 100 dagen afwezig wegens ziekte.

Daar waar we konden vaststellen dat het ziekteverzuim tijdens de eerste lockdown daalde, steeg het ziekteverzuim daarna opnieuw. Stadsmedewerkers waren in de tweede

helft van 2021 en ook in het eerste kwartaal van 2022 vooral vaker ziek en er waren ook meer medewerkers ziek. Uit de eerste cijfers van het eerste kwartaal van 2022 blijkt dat het ziekteverzuim verder stijgt en we wellicht iets boven de 9% uitkomen.

Over de oorzaken van ziekteverzuim kunnen we geen uitspraken doen aangezien diagnoses onder het medisch geheim vallen. Er zijn wel sterke vermoedens dat ook bij stadsmedewerkers corona en griep een impact hebben op de hogere ziektecijfers en dan vooral op hoe vaak en hoeveel medewerkers er ziek zijn.

Sinds de versoepeling van de COVID-maatregelen zien we een toename van de frequentie (aantal keer per jaar dat een medewerker ziek is) en toename van het percentage medewerkers dat minstens één keer per jaar ziek is. Stadsmedewerkers zijn nu dus gemiddeld vaker en met meer ziek dan tijdens de lockdowns. We zien wel een daling van de duurtijd van de ziekte, opnieuw meer richting de situatie voor Corona.

We zien dus een stijging in het aantal kortdurende afwezigheden wegens ziekte, maar we hebben ook een aanpak voor langdurig zieken. Behalve bovenstaande preventieve maatregelen hebben we ook een re-integratieteam binnen de dienst Talent en Ontwikkeling. Zij contacteren systematisch alle medewerkers die 4 maanden ziek zijn om na te gaan of en op welke manier een werkhervatting mogelijk is. In nauw overleg met de arbeidsartsen en de betrokken diensten, volgt dit team ook alle wettelijke re-integratietrajecten op.

Vorige maand kon ik al uiteenzetten hoe we het mentaal welzijn bewaken. Gelijkaardige zorg is ook hier nodig om medewerkers te helpen omgaan met werkdruk.

Wanneer meer collega's vaker kort afwezig zijn, heeft dit een impact op de werkdruk van de collega's. Korte afwezigheden van meerdere collega's zijn immers minder makkelijk op te vangen en vragen van leidinggevenden en de collega's meer energie om taken snel te herplannen en te herverdelen. In tegenstelling tot de langere afwezigheden van één collega waarbij een vervanger soms wel een oplossing kan bieden.

Ondersteuning van teams, medewerkers en hun leidinggevenden is in deze tijden des te belangrijk. De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk vangt veel signalen op rond nood aan ondersteuning rond veerkracht en stress. Ze gaan daarom langs bij verschillende diensten om ook van de medewerkers zelf te horen wat de noden precies zijn. Gezien de zeer diverse profielen in onze organisatie verwachten we ook diverse behoeftes. IDPBW en HR werken daarom op basis van deze signalen een aanbod op maat uit.

Als organisatie willen we gezonde medewerkers voor wie we de randvoorwaarden creëren om gefocust en efficiënt te kunnen werken. Een beleid rond de connecteren draagt hiertoe bij. Om stress te verminderen is het belangrijk dat medewerkers de verbinding met het werk kunnen verbreken - om het even fysiek en mentaal achter zich te laten. In die tijd – na de werkuren, tijdens verlofdagen of tijdens de pauzes, zijn ze dan onbereikbaar voor werkprikkels. Dit vergt afspraken binnen teams. Daarom lanceerden we vorig jaar de teamwijzer. Dit is een ondersteunend instrument voor leidinggevenden en teams dat alle afspraken en principes binnen het team samenbrengt in één levend document. Zo heeft het team alles helder op één plek. In dit instrument is er ook aandacht voor afspraken rond welzijn, het hybride werken, voor heldere prioriteiten en voor een goede samenwerking.

Er is voor medewerkers ook een checklist gezond de connecteren beschikbaar die hen kan helpen hierover in gesprek te gaan met hun leidinggevende.

Daarnaast kunnen leidinggevendenden kunnen gebruik maken van het al bestaande aanbod van team coaching en individuele coaching via de dienst Talent en Ontwikkeling.

Medewerkers kunnen gebruik maken van het bestaande aanbod van loopbaanateliers en individueel loopbaanadvies met het oog op hun toekomstige loopbaan. Dit aanbod is echter niet gericht op dringende vragen rond verhoogde werkdruk.

Naast het bestaande opleidingsaanbod, werd een nieuwe opleiding “leidinggeven in een hybride context” gelanceerd.

Medewerkers kunnen met welzijnsvragen terecht bij de preventieadviseur psychosociale aspecten of de vertrouwenspersonen. Maar wie eerst zelf een aantal zaken wilt onderzoeken kan ook gebruik maken van Mindlab, een digitaal platform dat mentale gezondheidszorg aanbiedt op afstand. Een aantal online modules rond o.a. burn-out, omgaan met stress of covid-19 helpen hen hun mentaal welzijn te begrijpen en verbeteren.
