



## **Opschrift**

Vergadering van 20 februari 2024

Nummer: 2024\_MV\_00101

Onderwerp:

**Mondelinge vraag van raadslid Sven Taeldeman: Welzijn stadspersoneel**

Raadslid(-leden):

Sven Taeldeman - Vooruit

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

## **Omschrijving van de vraag**

**Toelichting:**

In oktober jl. informeerde ik naar eventueel personeelsbeleidsmaatregelen gericht op de menopauze bij vrouwelijke werknemers van de Stad Gent. Toen werd aangegeven dat er een welzijnsenquête liep bij het personeel. Ik wens op 2 fenomenen dieper in te gaan : We vangen allen regelmatig signalen op van personeelsleden die in een burn-out geraken. Graag informeer ik naar wat hierover uit de Welzijnsenquête gekomen is. Op 31 januari jl kondigde federaal minister van volksgezondheid, Frank Vandenbroucke, aan om ikv vroeg-preventie van burn-out op de werkvloer, de mogelijkheid te bieden aan personeelsleden om een gepersonaliseerd begeleidingstraject te volgen, om erger te voorkomen, wat gratis en vertrouwelijk zou moeten kunnen. Hiermee kunnen zowel werknemers als werkgevers ondersteund worden in meer welzijn op de werkvloer. Gepast leren omgaan met spanningen op het werk is immers een van de belangrijkste uitdagingen van vandaag op de werkvloer.

In het antwoord op mijn mondelinge vraag in oktober werd ook aangegeven dat er zou nagegaan worden of er signalen komen rond menopauze-klachten op de werkvloer, en welke personeelondersteunende maatregelen er zouden kunnen getroffen worden om vrouwen met menopauze-klachten toch zo comfortabel mogelijk te kunnen werken.

**Vraag:**

- Welke grote trends of signalen kunnen uit de Welzijnsenquête gehaald worden t.a.v. eerdere gelijkaardige Welzijnsenquêtes?
- Werd er expliciet gepolst naar de 2 hierboven aangehaalde fenomenen, burn-out enerzijds, en signalen rond menopauze?
- Wat zijn de vaststellingen uit de Welzijnsenquête rond deze 2 specifieke fenomenen, enerzijds burn-out en anderzijds klachten/signalen rond menopauze?

- Burn-out : zal de stad meer gaan inzetten op vroeg-preventie van burn-out bij het stadspersoneel, en zal de stad daarvoor de maatregelen die de federale minister voorstelt gaan inzetten? Worden er nog andere extra maatregelen genomen om burn-out te vermijden in de toekomst, of om personeel in burn-out te helpen?
- Menopauze :
  - indien menopauze-gerelateerde klachten of signalen naar voor kwamen uit de welzijnsenquête, welke maatregelen zal de stad nemen om hiermee aan de slag te gaan en het welzijn en comfort van de vrouwelijke werknemer te verhogen?
  - Indien deze menopauze-gerelateerde klachten of signalen niet duidelijk naar voor kwamen in deze Welzijnsenquête, zal de stad dan verder inzetten op dit thema, en zo ja, kan dit als expliciet thema in de welzijnsenquête een plek krijgen

## Antwoord

Dank voor je vraag.

In de welzijnsbevraging werd niet specifiek gepeild naar signalen rond **menopauze**, maar wel naar fysieke en emotionele belasting, stressklachten, balans werk-privé, burn-out klachten ...

Uit de resultaten van de welzijnsenquête kunnen we daarom geen oorzakelijke verbanden halen die menopauze linken aan bepaalde items uit de welzijnsbevraging.

We zien wel dat vrouwen in bepaalde leeftijdscategorieën bepaalde zaken anders beleven/ervaren dan mannen. Zo scoorden de vrouwelijke +55 medewerkers de herstelmomenten en de flexibiliteit van de werkgever lager dan mannen in die leeftijdscategorie. Maar dat kan ook te wijten zijn aan tal van andere factoren, waaronder de sector waarin ze tewerkgesteld zijn. Tot op heden hebben onze interne en externe preventiedienst geen signalen opgevangen van medewerkers of leidinggevenden om zo'n specifiek 'menopauze-beleid' op te zetten.

Wat **burn-out** betreft, scoort Groep Gent 2,8 op 7. Dat is significant lager dan de referentiegroep (3,3/7) van een statistisch representatieve groep van werknemers in België. Hierbij is echter heel wat variatie tussen departementen/diensten/teams.

Prioriteiten die medewerkers aangeven in relatie met burn-out zijn personeelsbezetting, werkorganisatie, weerbaarheid, steun bij verandering en emotionele belasting.

Ik gaf de preventiedienst en het departement HR de opdracht een voorstel uit te werken voor een volgende stap om ons welzijnsbeleid te verbeteren met heel concrete acties om het welzijn van de medewerkers op mentaal, fysiek en sociaal vlak te bevorderen. Daarin zal het ondersteunen van veerkracht, acties rond burn-out en om burn-out te voorkomen en maatregelen bij al dan niet tijdelijke fysieke klachten de nodige aandacht krijgen.

Natuurlijk is het belangrijk om ook op korte termijn al te bekijken welke oplossingen mogelijk zijn. Belangrijk hierbij is het bespreekbaar maken om een aantal taken anders te organiseren of in te delen. Dit kan bijvoorbeeld via gesprekken op een teamoverleg of door het organiseren van lunchsessies over dit thema. Kleine tijdelijke ingrepen kunnen al een deel van de oplossing zijn. Een paar voorbeelden zijn: vergaderingen niet te vroeg

inplannen op de dag omdat men slechte nachten heeft, tijdelijk minder fysiek zware taken voor medewerkers met stijfheid in de gewrichten, meer autonomie geven in de werkplanning om voldoende rustmomenten te kunnen inplannen.

Daarnaast is er een vernieuwd opleidingsaanbod voor leidinggevenden waaronder ook opleidingen voorzien worden om de veerkracht van de medewerkers te verhogen. Zoals u ziet pakken we deze complexe (en voor veel medewerkers heel individuele of persoonlijke) materie omvattend aan, met meerdere invalshoeken.

---