

## STRESS

10.1. Sedert verschillende jaren neemt het absentisme wegens stress, binnen het federaal openbaar ambt, enorm toe. Dit geldt evenzeer voor burn-out. Welke zijn de maatregelen die door uw partij hier tegen zullen worden ondernomen met in acht neming van het feit dat louter symptomatische behandeling, in tegenstelling tot remediëren aan de oorzaken, geen echte oplossing biedt, wel in tegendeel...?

Open VLD (3)	N-VA (8)	CD&V (10)	Groen (15)	sp.a (16)
<p><b>10.1.</b> Burgers worden aangemoedigd om hun levensstijl aan te passen via coachingprogramma's teneinde chronische aandoeningen te helpen voorkomen of in het kader van de behandeling van een chronische aandoening maximaal de gezondheid van de patiënt te vrijwaren. Wij willen gaan naar een bredere leefstijlcoaching. Coaching die niet alleen betrekking heeft op bewegen, maar ook op voeding, stress en slaap, zelfzorg bij een aantal aandoeningen, zowel fysiek als psychisch. We willen hierrond evidence based pilootprojecten opzetten op het niveau van de eerstelijnszones waarbij huisartsen kunnen verwijzen naar deze brede leefstijlcoaching. Daarbij maken we gebruik van de nieuwe technologische mogelijkheden (vb. mHealth, beeldschermbellen) en de inzichten van de gedragswetenschappen. Preventie wordt ook in de geestelijke gezondheidszorg het ordewoord: reeds in het (kleuter)onderwijs komt er aandacht voor stressbeheersing. Er wordt bekeken hoe we mindfulness op een haalbare manier bij het ruime publiek ingang kunnen doen vinden : op school, op het werk, enz.</p>	<p><b>10.1.</b> We kiezen voor een meer preventieve aanpak van langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid. Zo hebben zowel de federale overheid als de Vlaamse overheid in de eerste helft van de regeerperiode 2014-2019, op initiatief van de bevoegde ministers van ambtenarenzaken, een actieplan uitgewerkt tegen burn out, dat vooral inzet op preventie. We stippelen een traject uit met een multidisciplinaire aanpak en betrokkenheid van zowel de behandelende arts, adviserende geneesheer, bedrijfsgeneeskundige dienst en personeelsdienst van de werkgever met de bedoeling het personeelslid her in te schakelelen ofwel bij dezelfde werkgever / dienst, hetzij bij een andere.</p>	<p><i>Dit thema werd niet specifiek aangekaart in het antwoord van de CD&amp;V.</i></p> <p><b>Vragen in rubrieken 1, 2, 3, 4, 8, 10 en 14</b></p> <p><i>Zie het document 1. Het statuut van de ambtenaren</i></p>	<p><b>10.1.</b> Risico's in kaart brengen. De BAT (Burnout Assessment Tool) is een nieuw, bruikbaar instrument om in kaart te brengen welke individuen en diensten meer dan anderen met burnoutrisico's kampen. Gebruik dit!</p> <p>Organiseer anders. "Pak de burn-outproblematiek preventief aan. Gebruik deze informatie om alvast in diensten met een hoog risico het werk anders te organiseren. Pak de werkdruk aan, zorg voor voldoende autonomie.</p> <p>Steun. Gezond organiseren is niet voor iedereen eenvoudig. We betalen de kosten terug die gepaard gaan met redelijke aanpassingen aan de werkvloer, of van de inzet van experts die het werk meer mensgericht te maken.</p> <p>Beloning. Bedrijven of organisaties met weinig zieke mensen krijgen een (financieel) voordeel. Maar wie jaar na jaar meer dan de sector te maken heeft met burnouts betaalt een stuk van de RIZIV-uitkering van hun zieke werknemers. Op die manier krijgt wie investeert in gezonde werknemers een concurrentieel voordeel.</p>	<p><b>10.1.</b> Net zoals 'de ondernemingen' is 'het federaal ambt' natuurlijk zeer ruim. In 2016 heeft Meryame Kitir een ronde 'werkbaar werk' gedaan en daarbij gesproken met vertegenwoordigers van verschillende sectoren en beroepen en de conclusie was dat 'werkbaar werk' even verscheiden is als de beroepen. Veel stress hangt samen met de onzekerheid over of het uitgeoefend beroep over enige tijd nog zal bestaan en of hij/of zij voorbereid en in staat zal zijn om de gewijzigde taakhoud uit te voeren. Er is een ruim gebruik van loopbaancheques maar buiten het grote mattheuseffet in het gebruik ervan zijn er weinig kwalitatieve data over bijvoorbeeld de toeleiding naar een opleiding. Beter lijkt ons een verplicht tweejaarlijkse loopbaanbegeleiding binnen de onderneming die vanaf een bepaalde leeftijd verplicht moet gebeuren in aanwezigheid of met een externe begeleider. Daarnaast geloven wij in de werkbaarheidsfondsen zoals die bestaan binnen de chemie en het ter beschikking stellen van werkbaarheidsconsulenten per paritair (sub)comité.</p>