

VOORSTEL

# 6.

## WELZIJS- BELEID OP MAAT VAN INDIVIDUELE WERKNEMERS

II TRANSITIE &  
INZETBAARHEID  
— NAAR CONTINUE  
LEVENSLÖOPBAAN-  
BEGELEIDING

**Ken de middelen voor welzijnsbeleid meer toe aan individuen in plaats van aan structuren, zodat mensen ondersteuning kunnen inkopen die beter op hun maat is.**

- Voorzie voor werknemers jaarlijks een **individueel welzijnsbudget**. Op die manier kunnen werknemers zelfstandig diensten op maat inkopen bij een erkende dienstverlener en wordt welzijnsbeleid meer maatwerk in plaats van een “one size fits all”-oplossing.
- Ken het welzijnsbudget ook toe aan zelfstandigen en ambtenaren, zodat ook zij aangemoedigd worden om tijdig een beroep te doen op professionele ondersteuning.
- Voorzie voor aanvang van een traject in een intake door een HR-dienstverlener gespecialiseerd in welzijn om mensen te begeleiden naar het juiste aanbod voor hen.
- **Erken een kwaliteitslabel voor HR-dienstverleners gespecialiseerd in welzijn**, met aandacht voor de vijf pijlers van welzijn op het werk: fysiek, mentaal, financieel, digitaal en sociaal welzijn.
- Overweeg de **cofinanciering** van het welzijnsbudget, waarbij naast de werkgever ook individuen bijdragen. Op die manier worden individuen mee(r) eigenaar van hun welzijnstraject en wordt de verantwoordelijkheid voor welzijn gedeeld. Voor werkgevers gaat het over een gedeeltelijke heroriëntering van de bijdragen aan collectief preventiebeleid, zodat de loonkost niet verhoogd wordt.
- Voorzie een **decretaie verankering van de werkbaarheidscheques** op Vlaams niveau met het oog op een permanente invoering ervan.

## Voordelen

- Dankzij een individueel welzijnsbudget kunnen werknemers, ambtenaren en zelfstandigen professionele diensten inkopen die meer op hun maat zijn, waardoor het risico op burn-out en andere vormen van langdurige arbeidsongeschiktheid vermindert.
- Met dezelfde investering kunnen werkgevers elke werknemer welzijnsondersteuning op maat laten kiezen. Dankzij dat maatwerk verbetert het welzijn van de werknemers en hebben werkgevers af te rekenen met minder uitval en productiviteitsverlies.
- Een duidelijk kwaliteitskader en de individuele besteding van welzijnsbudgetten moedigt HR-dienstverleners in welzijn aan om zich verder te diversifiëren en professionaliseren.
- **Door in te zetten op een proactief, gepersonaliseerd welzijnsaanbod kan de overheid het aantal mensen dat door burn-out en andere psychosociale problemen uitvalt van het werk verminderen. Dat verlicht de druk op de sociale zekerheid.**

### Context

Veel mensen hebben vandaag een langere loopbaan dan vroeger. De grens tussen werk en privé is vaak ook minder duidelijk dan in het verleden. Dat zet druk op het welzijn van mensen, wat duidelijk zichtbaar is in de statistieken. Meer dan een half miljoen Belgen is langdurig arbeidsongeschikt en dat aantal neemt elk jaar toe. Een belangrijk deel van hen kampt met een burn-out, depressie of andere psychische gezondheidsproblemen. Naast de enorme impact voor elk van die mensen en hun omgeving, brengt die evolutie ook een enorme maatschappelijke kost met zich mee. Om die trend te keren, pleiten we voor een proactiever welzijnsbeleid dat meer maatwerk inhoudt. Individuen moeten vrij en zelfstandig ondersteuning van erkende dienstverleners kunnen inkopen en mee(r) owner worden van hun eigen welzijn.

# ZAL

# IK NOG

# TIJD HEBBEN

# VOOR MIJN HOBBY'S?