ZIEKTEVERZUIM: WEVELGEM BIJ DE SLECHTSTE VAN VLAANDEREN

Uit een onderzoek van Het Nieuwsblad naar het ziekteverzuim bij de Vlaamse lokale besturen blijkt dat Wevelgem bij de slechtste leerlingen van de klas hoort. Op 31 december 2025 was 22,7% van ons personeel langer dan één maand afwezig – het op één na hoogste cijfer van heel Vlaanderen.

We willen ook de nuance brengen die er uiteraard is: het gaat om een momentopname op jaareinde en niet om een gestandaardiseerd verzuimpercentage, en het klopt dat de besturen dit vandaag niet op dezelfde manier bijhouden. Toch is het cijfer te markant om te negeren. Het ziekteverzuim bij lokale besturen ligt sowieso hoger dan bij andere werkgevers – volgens hr-experts rond 10 à 13%, tegenover ongeveer 7% bij de Vlaamse en federale overheid en zo'n 8% in de privé – maar zelfs tegen die achtergrond steekt Wevelgem er negatief bovenuit.

Voor onze fractie is dat geen verrassing. Wij trokken hier in het verleden al herhaaldelijk aan de alarmbel, onder meer met de vraag of een externe partij de werking van onze diensten niet eens grondig moest doorlichten. Het bestuur verwees toen naar de uitgevoerde doorlichtingen (via Poolstok en Probis) van de diensten personeel, financiën, cultuur-bibliotheek en burgerzaken.

Net die eigen doorlichtingen bevestigden toen het probleem. Bij de dienst cultuur-bibliotheek lag het ziekteverzuim naar eigen zeggen hoog, met veel langdurig zieke collega's die niet volledig vervangen worden. Bij de dienst burgerzaken draait er zelfs één voltijdse kracht 'in overtal' om de vele afwezigheden op te vangen, met het uitdrukkelijke advies om een actief ziekteverzuimbeleid te voeren.

Daarom hebben wij volgende vragen:

1. Erkent het bestuur deze problematiek, en wat is het reële, op een eenduidige manier berekende ziekteverzuimpercentage van de gemeente én het OCMW – en hoe evolueert dat de voorbije jaren?

2. Welke oorzaken ziet het bestuur voor dit hoge ziekteverzuim, en zijn er diensten die er duidelijk bovenuit springen?

3. Welk globaal ziekteverzuim- en welzijnsbeleid (preventie, verzuimgesprekken, re-integratie, werkbaar werk) voert het bestuur intussen, mede op advies van de eigen doorlichtingen, en met welke concrete resultaten?

4. Wat is de impact op de dienstverlening en op de werkdruk van de collega's, en welke kostprijs (vervangingen, overuren, uitzendkrachten) brengt dit met zich mee?

5. Is het bestuur bereid om een duidelijk actieplan met meetbare doelstellingen op te maken en daarover periodiek te rapporteren aan de gemeenteraad?

Heidi Craeynest

N-VA Wevelgem Gullegem Moorsele