

12 Samengevoegde vragen van

- de heer Jan Spooren aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de stress- en burn-outcoaches" (nr. 19669)
- de heer Gautier Calomne aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de arbeidsongeschiktheid" (nr. 19752)
- de heer Éric Massin aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "burn-outpreventie" (nr. 20041)
- mevrouw Muriel Gerkens aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "burn-outcoaching in bedrijven" (nr. 20184)
- mevrouw Muriel Gerkens aan de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid over "burn-outcoaching in bedrijven" (nr. 20185)
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het gestegen risico op burn-out" (nr. 21491)

12 Questions jointes de

- M. Jan Spooren au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les coachs spécialisés en stress et en burn-out" (n° 19669)
- M. Gautier Calomne au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la problématique de l'incapacité de travail" (n° 19752)
- M. Éric Massin au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les mesures de prévention pour solutionner le burn-out" (n° 20041)
- Mme Muriel Gerkens au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le coaching en matière de burn-out dans les entreprises" (n° 20184)
- Mme Muriel Gerkens à la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique sur "le coaching en matière de burn-out dans les entreprises" (n° 20185)
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le risque accru de burn-out" (n° 21491)

12.01 Jan Spooren (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, in de strijd tegen burn-out en andere psychosociale problemen moeten wij denken aan elke mogelijke oplossing, omdat het aantal mensen dat met dergelijke problemen kampt, een derde van het aantal langdurig zieken uitmaakt en dus een heel grote groep is.

U lanceerde een voorstel om in elke sector een pool van stress- en burn-outcoaches te installeren. Die coaches zouden de werknemers met spanningsklachten begeleiden en zodoende een uitval door burn-out voorkomen. Het gaat dus om preventieve acties.

De functieomschrijving van die coaches komt bijzonder sterk overeen met die van de reeds bestaande preventieadviseurs psychosociale aspecten.

Mijnheer de minister, wat is nu net het verschil of het onderscheid tussen de bestaande preventieadviseurs en de coaches in uw voorstel?

Zullen de coaches een meerwaarde vormen boven op de reeds bestaande preventieadviseurs?

Hoe zult u de stress- en burn-outcoaches inpassen in de bestaande welzijnsregeling?

12.02 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, uit een enquête van Securex van afgelopen maand werd duidelijk dat het risico op burn-out met 7 % gestegen is in België, namelijk van 10 % in 2014 naar 17 % in 2017. Eén op de zes werknemers is blootgesteld aan het risico van burn-out.

In het Zomerakkoord werd beslist dat bedrijven met meer dan honderd werknemers een burn-outcoach in dienst moeten nemen.

Mijnheer de minister, zal de inzet van die burn-outcoaches eerder een preventief of eerder een curatief doel dienen? Volgens de CM zou er in plaats van te werken aan de gevolgen, beter gewerkt worden aan de oorzaken van burn-out, zoals hoge werkdruk, te weinig variatie in taken, te weinig autonomie, een moeilijke relatie met collega's of de leidinggevenden, hoge emotionele belasting, fysiek belastende werkomstandigheden, enzovoort.

Zullen die burn-outcoaches ten aanzien van de ondernemingen ook aanbevelingen kunnen formuleren over arbeidsorganisatie, werkritme en taakbelasting?

Vreest u niet dat dergelijke burn-outcoaches hun doel voorbijschieten als de ondernemingen in kwestie niet ingrijpen in het arbeidsritme en de werkorganisatie?

Wat vindt u van het voorstel van het ABVV dat een erkenning eist door het Fonds voor de beroepsziekten van stressgebonden ziektes en wel voor alle werknemers uit alle sectoren? Stressgebonden ziektes en burn-out zijn immers goed op weg om de beroepsziekten van de 21^e eeuw te worden. Bovendien zou een erkenning voor meer investeringen in preventie zorgen.

12.01 Jan Spooren (N-VA): Un tiers des malades de longue durée souffre de *burn-out* ou d'autres problèmes psychologiques. Le ministre a lancé une proposition visant à mettre sur pied pour chaque secteur une équipe de conseillers pour le stress et le *burn-out*, laquelle doit agir de manière préventive. Leur description de fonction correspond largement à celle déjà existante de conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux.

En quoi les actuels conseillers en prévention diffèrent-ils des coaches en *burn-out*? Comment le ministre compte-t-il intégrer ces derniers dans la législation existante?

12.02 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): Un travailleur sur six est susceptible de développer un *burn-out*. Ce risque a grimpé de 10 % en 2014 à 17 % en 2017.

Dans le cadre de l'accord de l'été, il a été décidé que les entreprises occupant plus de cent travailleurs devraient engager un coach en *burn-out*. Ces personnes auront-elles un rôle préventif ou curatif? Pourront-elles également formuler des recommandations concernant l'organisation, le rythme et la charge du travail? Ne passeront-elles pas à côté de leur objectif si les entreprises ne changent rien à leur rythme de travail ni à leur organisation du travail?

Que pense le ministre de la demande de la FGTB qui voudrait faire reconnaître tous les travailleurs en *burn-out* par le Fonds des maladies professionnelles? Les maladies liées au stress sont en effet en train de devenir les maladies professionnelles du 21^e siècle. Une reconnaissance permettrait également d'investir

12.03 Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, collega's, ik wil eerst wat cijfermateriaal geven. Volgens de statistieken van het RIZIV is het aantal mensen dat langer dan een jaar arbeidsongeschikt is met 75 % gestegen tussen 2005 en 2016. Wij stellen vast dat de stijging aanzienlijk groter is bij de vrouwelijke gerechtigden, wat uiteraard mee te verklaren is door de toenemende participatiegraad van vrouwen op de arbeidsmarkt en door de verhoging van de pensioenleeftijd. Daarnaast speelt uiteraard ook de veroudering van de bevolking in het algemeen een rol in deze hogere cijfers. U moet daarmee dus wat omzichtig omspringen.

Dankzij de vooruitgang van de geneeskunde en de betere behandeling van bepaalde ziekten, zoals hart- en vaatziekten, vinden er ook verschuivingen plaats in de ziektebeelden die aanleiding geven tot langdurige arbeidsongeschiktheid. Het grootste deel van deze langdurige ziekten is op dit ogenblik te wijten aan psychische of mentale aandoeningen - 30 tot 35 % - en aan ziekten van het bewegingsstelsel en het bindweefsel - 25 tot 30 %. Deze kunnen bovendien ook samenhangen. Zo kan overmatige stress rugpijn veroorzaken of versterken.

Burn-out vormt een belangrijk aandeel van de psychische aandoeningen en kan inderdaad leiden tot langdurige afwezigheid op het werk. Het is dus essentieel om de preventie van dit soort risico's in de ondernemingen te versterken. Wij willen dit doen door in het kader van de uitvoering van het Zomerakkoord een initiatief te nemen rond burn-outpreventie, dat deel zal uitmaken van de relancewet, die ook naar de Kamer komt.

Wij hebben het initiatief genomen op uitdrukkelijke vraag van de sociale partners. In het interprofessioneel akkoord 2017-2018 hebben zij immers specifiek aandacht besteed aan burn-out. De werkzaamheden in de Nationale Arbeidsraad rond dit thema hebben ertoe geleid dat ook de sociale partners initiatieven ter preventie van burn-out wensten te ondersteunen.

De opbrengst van de werkgeversbijdrage van 0,10 % voor de risicogroepen afkomstig van de sectoren die geen sector-cao voor de risicogroepen hebben gesloten, zal aldus ook kunnen worden gebruikt voor de financiering van projecten die door sectoren of ondernemingen kunnen worden ingediend en die de primaire preventie van burn-out op collectief niveau tot doel hebben.

Het gaat dus zeker niet om curatieve, individuele aspecten, zoals de behandeling van mensen die uitvallen met een burn-out, maar bijvoorbeeld wel om het organiseren van opleidingen, zoals een training voor leidinggevenden, infodagen, het uitwerken van sensibiliseringsacties, het uitwerken van tools voor sensibilisering of vroegtijdige opsporing, websites, brochures, het uitwisselen van goede praktijken ter voorkoming van burn-outs.

Daarnaast zou een project er ook in kunnen bestaan de werkgevers van een bepaalde sector te ondersteunen bij de implementatie van een actieplan dat rekening houdt met de specifieke kenmerken van die sector, zoals strikte deadlines, zware mentale omstandigheden, veeluldig contact met moeilijke klanten enzovoort, bijvoorbeeld door

davantage dans la prévention.

12.03 **Kris Peeters**, ministre: Selon l'INAMI, le nombre de personnes qui sont en incapacité de travail depuis plus d'un an a augmenté de 75 % entre 2005 et 2016. L'augmentation est plus importante chez les femmes, à la suite de leur taux de participation croissant au marché de l'emploi. En outre, le vieillissement de la population joue un rôle. Les progrès de la médecine entraînent également des glissements de pathologies. Pour l'heure, 30 à 35 % des maladies de longue durée sont dues à des affections psychiques ou mentales et 25 à 30 % à des maladies du système musculo-squelettique et du tissu conjonctif.

Le *burn-out* constitue une part importante des affections psychiques. Il est essentiel de renforcer la prévention dans les entreprises. Mon initiative relative à la prévention du *burn-out* fera partie de la loi de relance. Cette initiative sera mise en place à la demande des partenaires sociaux. Les recettes de la cotisation patronale en faveur des groupes à risques de secteurs qui ne ressortissent pas à une CCT sectorielle en faveur de ces groupes, seront utilisées pour financer des projets de prévention du *burn-out* au niveau collectif.

Il ne s'agit pas de traitements curatifs des personnes victimes de *burn-out*, mais plutôt de l'organisation de formations, de journées d'information, d'actions de sensibilisation, d'outils de détection précoce, de création de sites internet, de brochures et d'échanges de bonnes pratiques. Les projets introduits par un secteur déterminé, prenant en considération les spécificités de celui-ci, entrent également en ligne de compte et peuvent bénéficier, par exemple, de la mise à disposition d'un pool de coachs spécialisés en burn-out.

het ter beschikking stellen van een pool van burn-outpreventiecoaches.

Belangrijk is ook om op te merken dat dit zeker niet de enige manier is om burn-outs aan te pakken. Er bestaat namelijk al een uitgebreid wettelijk kader in de wetgeving over welzijn op het werk. Burn-outs en andere arbeidsgerelateerde stressproblemen zijn immers psychosociale risico's die verband houden of kunnen houden met het werk, waarmee de werkgever in zijn risicoanalyse rekening moet houden. Hij is ook verplicht om de preventiemaatregelen te nemen om de psychosociale risico's aan te pakken in overleg met zijn preventiediensten en met de overlegstructuren in de onderneming, zoals het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of de vakbondsafvaardiging.

In de memorie van toelichting bij het nieuwe wetsontwerp wordt aangegeven dat het initiatief dan ook moet worden beschouwd als een aanvulling op de wettelijke verplichtingen die zijn gericht tot individuele werkgevers en waarvoor zij een beroep moeten doen op de bestaande structuren, zoals de preventieadviseur inzake psychosociale aspecten. Het is uiteraard niet toegelaten om de middelen die worden voorzien te gebruiken voor het nakomen van de wettelijke verplichting die de werkgever heeft op de gronden van de welzijnswetgeving, maar uiteraard is het wel de bedoeling dat er aanvullend op en in samenwerking met de bestaande structuren wordt gewerkt.

Mijnheer Spooren, uw laatste vraag ging over de frequentie van de betrokkenheid van de preventieadviseurs inzake psychosociale aspecten. Volgens de externe preventiediensten worden er gemiddeld 800 formele dossiers en 6 000 informele dossiers per jaar door hen behandeld. Die cijfers houden geen rekening met de deelname door de preventieadviseurs aan de verschillende psychosociale risicoanalyses waarbij hij of zij betrokken moet worden.

12.04 Jan Spooren (N-VA): Mijnheer de minister, wij juichen dit initiatief erg toe. Ik meen dat het erg belangrijk is dat daar zoveel mogelijk aan gebeurt, alhoewel een een-op-eenresultaat nooit kan worden bewezen. Ik meen dat alle beetjes helpen.

Ik heb uit uw antwoord begrepen dat het voornamelijk om preventieve acties gaat. Het lijkt mij toch ook nuttig als de kennis en de vaststellingen in het meer curatieve gedeelte zouden kunnen worden gebruikt. Ik bedoel dan heel concreet in arbeidsintegratieplannen die voor sommigen zullen worden opgesteld. De kennis die in het preventieve gedeelte wordt vergaard, zou ook daarin moeten worden meegenomen.

Daarnaast meen ik dat het ook belangrijk is om zich er bij de preventie – als men alle arbeidsomstandigheden bekijkt en hoe een bedrijf is georganiseerd – ook van bewust te zijn dat het bij de meeste burn-outs niet enkel gaat over werkgerelateerde maar ook persoonlijke en sociale omstandigheden. Men moet ook die elementen meenemen als men werkt aan preventieve of curatieve maatregelen.

12.05 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): Mijnheer de minister, het lijkt mij duidelijk dat dergelijk stijgende cijfers niet individueel gelinkt zijn,

Il existe par ailleurs déjà un cadre légal détaillé régissant le bien-être au travail. Dans son analyse de risques, l'employeur doit déjà tenir compte de problèmes de stress et de burn-out et il doit prendre des mesures de prévention en concertation avec notamment le Comité pour la prévention et la protection au travail ou la délégation syndicale. Le nouveau projet de loi doit être considéré comme un complément à ces obligations légales. Les moyens financiers susvisés ne peuvent pas être affectés au respect de ces obligations.

En moyenne, les conseillers en prévention traitent 800 dossiers formels et 6 000 dossiers informels par an.

12.04 Jan Spooren (N-VA): Nous nous réjouissons de cette initiative. Les connaissances recueillies dans le cadre du volet préventif devraient également être intégrées dans les plans de réintégration professionnelle. Il convient par ailleurs de tenir compte du fait que, dans la plupart des cas, les causes du *burn-out* ne sont pas seulement liées aux conditions de travail, mais également à la situation personnelle et sociale.

12.05 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): La hausse importante des

maar meer sociaal. Het gaat dan over de organisatie van ons werk. Dit is een heel belangrijke parameter bij burn-outs. Problemen in de familie zijn er altijd geweest en zij vormen dan ook geen specifieke gebeurtenissen van de laatste jaren. Wat wel specifiek is, is het verhogende arbeidsritme en de nieuwe arbeidsorganisatie.

Ik meen dat het belangrijk is dat de coaches ook op dat vlak zeggenschap krijgen. Het mag niet enkel gaan over de vraag hoe mensen kunnen leren leven met een hoog arbeidsritme. Men moet het ook hebben over de vraag of het hoge arbeidsritme ertoe leidt dat tienduizenden landgenoten vandaag kampen met een burn-out.

In die zin lijkt het mij nodig dat de inspectiediensten de werkgevers en werknemers rond de tafel zetten om te bekijken hoe wij kunnen vermijden dat tienduizenden mensen in ons land uit de boot vallen. Ik hoop dat die coaches in de komende maanden ter zake enige zeggenschap zullen krijgen, zodat zij niet alleen moeten toezien op het beter verteerbaar maken van een hoger werkritme.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

cas de *burn-out* traduit tout de même des causes sociales plus profondes et ne s'explique pas uniquement par des causes individuelles. C'est l'organisation de notre travail et le rythme de travail élevé qui sont en cause. Il importe dès lors que les coachs soient entendus à ce sujet. Les employeurs et les travailleurs doivent se mettre autour de la table et chercher une solution pour éviter que des dizaines de milliers de personnes soient mises hors-jeu.