

01 Débat d'actualité sur le bien-être dans les entreprises et questions jointes de

- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'enquête d'Acerta sur la mise en place d'une politique de bien-être dans les entreprises" (55014856C)
- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'enquête d'Acerta sur la mise en place d'une politique de bien-être dans les entreprises" (55014857C)
- Björn Anseeuw à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le bien-être au travail" (55014921C)
- Nahima Lanjri à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le bien-être au travail" (55014953C)
- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le bien-être au travail" (55015024C)
- Nathalie Muylle à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le bien-être psychique au travail" (55015083C)

01 Actualiteitsdebat over welzijn op het werk en toegevoegde vragen van

- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het onderzoek van Acerta over de invoering van een welzijnsbeleid in de bedrijven" (55014856C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het onderzoek van Acerta over de invoering van een welzijnsbeleid in de bedrijven" (55014857C)
- Björn Anseeuw aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het welzijn op de werkvloer" (55014921C)
- Nahima Lanjri aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het welzijn op het werk" (55014953C)
- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Welzijn op het werk" (55015024C)
- Nathalie Muylle aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Psychisch welzijn op het werk" (55015083C)

01.01 **Gaby Colebunders** (PVDA-PTB): *Monsieur le ministre, les résultats de la dernière enquête d'Acerta, de la VUB et de HR Square sont interpellants: la majorité des entreprises, soit 6 employeurs sur 10, ne dispose pas d'un plan visant à assurer le bien-être de leurs travailleurs. De plus, sur l'ensemble des entreprises disposant d'un plan, un tiers d'entre-elles l'ont fait en suivant leur intuition, c'est-à-dire sans se baser sur des études scientifiques ou des données*

01.01 **Gaby Colebunders** (PVDA-PTB): *Uit de jongste enquête van Acerta, de VUB en HR Square blijkt dat zes op de tien werkgevers geen plan hebben voor het welzijn van de werknemers. Een derde van de*

pertinentes. En outre, comme si cela ne suffisait pas, seul un employeur sur 5 mesure effectivement l'impact de ses actions en matière de bien-être.

Le tout, alors que plus de 9 patrons sur 10 reconnaissent l'importance d'une bonne santé mentale et psychique pour leurs travailleurs. C'est dire que la problématique leur est bien connue.

Ces chiffres posent largement question, d'autant plus que la crise du coronavirus a lourdement affecté le mental de la population, que soit à cause des risques de contagion ou encore du sentiment d'isolement suite à l'obligation du télétravail.

Quel regard posez-vous sur cette enquête? Qu'allez-vous faire pour que l'ensemble des travailleurs bénéficie d'une politique de bien-être dans leur entreprise et de quelles manières pourraient-ils être au premier plan dans l'élaboration de celle-ci? De quelle façon le rôle des Comités pour la prévention et la protection au travail pourrait être renforcé en la matière?

Dans l'accord de gouvernement, nous pouvons lire que "une attention particulière sera également accordée au bien-être au travail dans les secteurs clés et les services essentiels. Les conditions de travail dans ces secteurs et services seront examinées par le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail.". Où en sommes-nous? Pourquoi porter l'attention uniquement sur les secteurs clés et les services essentiels?

werkgevers die wel een dergelijk plan hebben, heeft zich bij de uitwerking ervan niet laten leiden door wetenschappelijke studies of relevante gegevens. Bovendien evalueert slechts één op de vijf werkgevers de impact van zijn acties, hoewel de meerderheid van hen het belang van een goede mentale gezondheid van de werknemers erkent.

Wat zult u doen ter ondersteuning van de uitwerking van een welzijnsbeleid in de ondernemingen, waarbij de werknemers betrokken worden? Hoe kan de rol van de comités voor preventie en bescherming op het werk versterkt worden? Het regeerakkoord bepaalt dat de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk de arbeidsomstandigheden in de sleutelsectoren en de essentiële diensten aan een onderzoek onderwerpt. Hoe staat het daarmee? Waarom wordt er enkel aan die sectoren aandacht besteed?

01.02 Björn Anseeuw (N-VA): Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, uit een bevraging van Acerta, de VUB en HR Square blijkt dat vier op de tien bedrijven in ons land structureel inzetten op mentaal welzijn op het werk. Drieënveertig procent van de bedrijven heeft een structureel plan om het welzijn van het personeel te bevorderen. Een derde van de bedrijven die wel maatregelen rond welzijn op het werk hebben ontwikkeld, deed dat puur op buikgevoel. Net geen vijfde van de bedrijven onderneemt ondanks de coronacrisis nog geen concrete acties om het welzijn van zijn werknemers te verbeteren.

Dat zijn opvallende cijfers, want bijna alle ondernemingen geven tegelijk wel aan dat ze welzijn op het werk belangrijk vinden. Van de bedrijven die het voorbije jaar wel inspanningen voor beter welzijn op de (thuis)werkvloer namen, meet slecht één op de vijf werkgevers de impact ervan.

Het is voor heel wat werkgevers zoeken naar handvaten. De wil is er wel, maar het blijft toch zoeken. Mijnheer de minister, ik heb de volgende vragen. Welke conclusies trekt u uit de bevindingen van de bovenvermelde bevraging? Welke mogelijkheden zijn er vandaag voor de bedrijven om het welzijn bij het thuiswerk te meten en om hierover te waken? Welke maatregelen zult u bijkomend nemen om het voor bedrijven gemakkelijker te maken om welzijn structureel te meten en erover te waken?

01.03 Nahima Lanjri (CD&V): *Mijnheer de minister, uit een recent*

01.02 Björn Anseeuw (N-VA): Une enquête menée par Acerta, la VUB et HR Square a révélé que, dans notre pays, 40 % des entreprises investissent de manière structurelle dans le bien-être mental au travail, tandis que 20 % n'entreprennent aucune action concrète dans ce domaine. Parmi les entreprises qui prennent des mesures, beaucoup le font uniquement de manière instinctive et l'impact des mesures prises n'est pas évalué non plus.

Quelles conclusions le ministre tire-t-il de cette situation? De quelles possibilités les entreprises disposent-elles pour mesurer et améliorer structurellement le bien-être des travailleurs à domicile? Le ministre a-t-il l'intention, en la matière, de fournir une boîte à outils aux entreprises?

01.03 Nahima Lanjri (CD&V): *Vu*

onderzoek van Acerta blijkt dat amper vier op tien bedrijven in ons land inzetten op een preventief beleid rond mentaal en fysiek welzijn op de werkvloer. Eén op de vijf bedrijven heeft zelfs geen enkele maatregel genomen om het welzijn van hun werknemers te bevorderen. Een groot deel van de bedrijven die wel maatregelen hebben genomen, deed dat uit de losse pols zonder structurele initiatieven op poten te zetten.

Door de coronacrisis is het vandaag belangrijker dan ooit om aandacht te besteden aan het mentale en fysieke welzijn van onze werkende bevolking. De beperkte sociale contacten en het in ons kot blijven hebben immers een zware impact op het welbevinden. Bovendien zijn er op dit moment in ons land al heel veel langdurig zieken. Voor iedere tien mensen die werken, is er één langdurig ziek. Dat aantal zal naar verwachting nog blijven oplopen. Het is dan ook essentieel dat we inzetten op preventieve maatregelen en een coherent beleid voeren om het welzijn van onze werkende bevolking te verbeteren.

Welke stappen zal u ondernemen op basis van dit rapport? Waar denkt u dat er bijgestuurd kan worden? Zal u in overleg gaan met de sociale partners om het welzijnsbeleid op de werkplek te bevorderen?

01.04 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, uit een recente bevraging van Acerta, Vrije Universiteit Brussel en HR Square blijkt dat slechts vier op de tien bedrijven inzetten op een preventief beleid inzake mentaal en fysiek welzijn op het werk. Eén op de vijf bedrijven heeft zelfs geen enkele maatregel genomen. Eén derde van de bedrijven die wel maatregelen neemt, doet dat op het buikgevoel in plaats van met onderbouwd beleid. Nochtans geven bijna alle bedrijven aan dat ze welzijn op het werk belangrijk vinden.

Bovendien is het door de coronacrisis meer dan ooit belangrijk om aandacht te besteden aan het mentaal welzijn van medewerkers. Het sociaal isolement, versterkt wanneer werknemers verplicht telewerken, valt bijzonder zwaar en er moet worden vermeden dat nog meer mensen uitvallen wegens ziekte.

Heeft u kennis genomen van dit rapport? Kunnen die bevindingen worden bevestigd door de diensten van de FOD WASO? Zal u op basis van dit rapport stappen ondernemen om meer bedrijven aan te zetten een welzijnsbeleid te voeren?

La **présidente**: Monsieur le ministre, pourriez-vous nous indiquer jusqu'à quelle heure vous êtes disponible?

01.05 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Madame la présidente, je suis en principe disponible jusque 12 h 30. J'ai une autre réunion qui débute à 12 h 30.

La **présidente**: Merci beaucoup, monsieur le ministre. Ainsi, tout le monde est au courant.

01.06 Minister **Pierre-Yves Dermagne**, ministre: Madame la présidente, mesdames et messieurs les députés, merci pour vos questions.

De laatste weken ontving ik van jullie veel vragen over het mentale welzijn op het werk. Er werden ook verschillende studies gepubliceerd, zoals de Acerta-enquête over de mentale gezondheid

la crise du coronavirus, il importe aujourd'hui plus que jamais de prêter attention au bien-être de notre population active. Afin d'éviter les absences de longue durée pour cause de maladie, nous devons investir dans des mesures préventives et mener une politique cohérente.

Quelles démarches le ministre entreprendra-t-il? Se concertera-t-il avec les partenaires sociaux à ce sujet?

01.04 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Le SPF ETCS confirme-t-il les conclusions de l'étude à laquelle M. Anseeuw fait référence? Le ministre entreprendra-t-il des démarches sur ce plan?

01.06 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Plusieurs études ont été réalisées récemment autour de la problématique du bien-être mental au travail, dont une menée par Acerta dans tout le pays. Il y a effectivement lieu de s'inquiéter

van alle Belgen, die het laatste jaar enorm onder druk staan. Daar hoort natuurlijk ook de werkende bevolking bij. Ik wil benadrukken dat ik jullie bezorgdheid deel en dat de situatie er niet rooskleurig uitziet.

La crise sanitaire a mis en évidence l'importance du bien-être et de la sécurité au travail. Le dialogue social entre les partenaires sociaux a montré sa pertinence à tous les niveaux, que ce soit au niveau des CPPT, au niveau sectoriel ou encore au niveau du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

Le bien-être au travail est une priorité du gouvernement. Durant ces dernières semaines, j'ai travaillé à l'élaboration d'un premier plan pour lutter contre le stress au travail, en collaboration avec mes collègues, Mme Petra De Sutter et MM. Frank Vandebroucke et David Clarinval.

En l'espace d'une dizaine d'années, la Belgique a connu une forte augmentation du nombre de personnes qui s'absentent, puis s'éloignent de leur travail pour de longues périodes pour cause de maladie. La situation risque, bien entendu, de s'aggraver car la crise sanitaire a un impact majeur sur la santé mentale de la population. La plupart des Belges actifs ont été confrontés à l'isolement ou au déséquilibre entre travail et vie privée qui génèrent l'un comme l'autre une perte de sens.

Pour tenter de désamorcer ce déséquilibre le gouvernement fédéral dégage une enveloppe de 5,5 millions d'euros. L'approche se fera en trois phases particulières, selon qu'on soit salarié, indépendant ou fonctionnaire.

In de eerste twee fases willen wij de huidige problematische situatie met directe en concrete initiatieven aanpakken. Voor de werknemers is naast een grote sensibiliseringscampagne ook een budget van 1,5 miljoen euro vrijgemaakt. Die middelen zijn bedoeld voor de sectoren die erg hebben geleden onder de crisis en die samen met de sociale partners van de sector initiatieven zullen opzetten rond de toegenomen psychosociale risico's op het werk.

Le gouvernement fédéral s'est aussi engagé à élaborer un plan fédéral pour la résilience mentale au travail pour les années à venir. En la matière, ma priorité est également de donner toutes les chances au dialogue social et de prendre en compte les priorités des partenaires sociaux. Ce sont eux qui connaissent le mieux la situation au travail. Il est donc évident, pour moi, qu'ils doivent être impliqués autant que possible et que nous devons chercher ensemble les solutions les plus efficaces.

En mars de l'année dernière, les partenaires sociaux avaient déjà formulé une liste de priorités. Je leur ai récemment demandé d'actualiser la note, si nécessaire, et d'examiner, compte tenu de la crise sanitaire actuelle, s'il convenait d'y ajouter d'autres priorités.

Europa vraagt ons ook om dit jaar een nationale strategie voor welzijn

car la situation est loin d'être réjouissante.

De dialoog tussen de sociale partners heeft zijn relevantie bewezen, zowel in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk als op sectoraal niveau.

De voorbije weken hebben wij samen met de ministers De Sutter, Vandebroucke en Clarinval gewerkt aan een plan tegen stress op het werk. Op tien jaar tijd is het aantal personen die voor korte tijd of voor lange periodes afwezig zijn op het werk wegens ziekte fors toegenomen, en met de gezondheidscrisis dreigt de situatie nog te verergeren. Om dat te voorkomen trekt de federale regering 5,5 miljoen euro uit. Het plan zal in drie fasen in werking treden, voor de zelfstandigen, de loontrekken en de ambtenaren.

Nous voulons nous attaquer aux problèmes par le biais d'initiatives concrètes. Outre une campagne de sensibilisation de grande envergure, un budget de 1,5 million d'euros sera réservé à des initiatives relatives aux risques psychosociaux accrus au travail, qui viseront principalement les travailleurs des secteurs durement touchés.

De regering heeft zich ertoe verbonden voor de komende jaren een federaal plan voor mentale veerkracht uit te werken. We zullen rekening houden met de prioriteiten van de sociale partners, met wie we op zoek moeten gaan naar de meest doeltreffende oplossingen. Ik heb hun gevraagd dat zij, rekening houdend met de gezondheidscrisis, hun prioriteitenlijst zouden updaten.

L'Europe nous demande d'élabo-

op het werk uit te werken. Wij zullen daarbij alle stakeholders raadplegen om tot een plan te komen met een breed draagvlak. Wij zullen ook rekening houden met de evaluatie van de burn-outprojecten door de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad in maart en april.

Comme indiqué dans l'accord de gouvernement, une attention particulière sera accordée aux secteurs qui ont le plus fortement subi les conséquences de la crise corona. Mais je réitère mon engagement visant à faire des efforts supplémentaires pour améliorer le bien-être de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses quel que soit leur secteur d'activité.

01.07 Gaby Colebunders (PVDA-PTB): Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, ik heb gisteren mijn eerste actie in dertig jaar tijd gemist, omdat ik in quarantaine zit, tot morgen normaal gezien. Dat belet niet dat ik toch actief bezig was met de mensen op het terrein.

Wat ik vooral opving uit getuigenissen van vakbondsmensen, is dat – naast het ipa-probleem over de lonen en dergelijke – het psychosociaal welzijn echt de spuigaten aan het uitlopen is. Veel mensen gaven gisteren de duidelijke boodschap: tot hier en niet verder. Tijdens de coronacrisis hebben veel bedrijven en werknemers in de frontlinie gestaan. Velen onder hen kunnen het niet meer navertellen, ze zijn overleden. Een heel grote groep blijft met de angst zitten om besmet te worden terwijl ze dagelijks aan het werk zijn. Doe daar nog eens de werkdruk bovenop en dan weet u dat dit niet bevorderlijk is voor het psychosociale welzijn.

Ik denk dus dat we de taak van het CPBW moeten herbekijken en echt structurele maatregelen moeten nemen. We moeten niet alleen maar de bedrijven aanmoedigen, maar consequent zorgen voor een goede begeleiding van die mensen.

01.08 Björn Anseeuw (N-VA): Mijnheer de minister, zoals u in het begin van uw antwoord zei, ziet de situatie op het vlak van het mentale welzijn er door de coronacrisis voor veel werknemers niet rooskleurig uit. Dat klopt. De oorzaak van veel problemen op de werkvloer het voorbije jaar, ook qua welzijn op het werk, ligt bij heel wat maatregelen die door de regering worden opgelegd. Ik had gehoopt dat de regering daar ook eens met een kritische blik naar zou kijken. Werken aan de oorzaak is immers de beste manier om een probleem op te lossen.

Zo kreeg ik vandaag nog berichten van mensen die hun kinderen meenemen naar het werk omdat de school dicht is. Tegelijk is telewerken eigenlijk verplicht. De situatie wordt bijzonder absurd. De mensen stellen zich daar vragen bij en voelen zich oncomfortabel bij de wirwar aan maatregelen.

Wat wel heel goed is, is dat er dit jaar een plan komt in samenspraak met alle betrokkenen. Dat is ontzettend belangrijk.

Tot slot wil ik aanstippen hoe belangrijk het is om rekening te houden met het feit dat ons land heel wat kleine bedrijven telt, die niet de

rer une stratégie pour le bien-être au travail, ce que nous ferons avec l'aide des parties intéressées. Nous tiendrons également compte de l'évaluation des projets relatifs au burn-out faite par les partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail.

We zullen veel aandacht besteden aan de sectoren die zwaar getroffen werden door de coronacrisis. Ik zal extra inspanningen leveren om het welzijn van al die werknemers te verbeteren.

01.07 Gaby Colebunders (PVDA-PTB): Le bien-être psychosocial des travailleurs est actuellement loin d'être satisfaisant. Le personnel a peur d'être contaminé et est confronté à une charge de travail élevée. Nous devons redessiner la mission du CPPT et prendre des mesures structurelles. Encourager les entreprises à mettre en place des initiatives en la matière n'est plus suffisant.

01.08 Björn Anseeuw (N-VA): Dans ce domaine, de nombreux problèmes proviennent des mesures imposées par le gouvernement. Les citoyens ressentent la situation actuelle comme absurde et arbitraire.

Le gouvernement ne doit pas oublier de prévoir un soutien supplémentaire pour les PME, qui n'ont pas l'envergure nécessaire pour concrétiser elles-mêmes cette politique d'accompagnement sur le terrain.

schaalgrootte hebben om zelf een hele administratie op te zetten om dat flankerende beleid op de werkvloer vorm te geven. Op dat vlak zal ondersteuning echt belangrijk zijn voor de vele kmo's in ons land. Want ze willen wel, maar hebben steun en handvaten nodig.

01.09 Nahima Lanjri (CD&V): Dank u wel voor uw antwoord, mijnheer de minister.

Welzijn op het werk is volgens mij altijd van belang, niet enkel voor de werknemers. Ook de werkgever heeft er alle belang bij dat zijn werknemer zich goed in zijn vel voelt en zijn productiviteit daardoor ook hoog ligt.

Men ziet ook dat de aandacht van werkgevers voor het mentale welzijn enorm is toegenomen. In 2019 vond amper 32 % van de werkgevers het mentale welzijn belangrijk voor de organisatie. Dat cijfer is intussen gestegen naar 67 % in 2021. Dat is een enorme toename, die geen moment te vroeg komt. We zitten immers volop in de coronacrisis, dus is het nog belangrijker om daarop toe te zien.

Uit de bevraging van Acerta blijkt echter dat heel wat werkgevers werken vanuit hun buikgevoel en niet goed weten hoe ze het moeten aanpakken. Vaak denken ze dat ze het bij het rechte eind hebben. Het is echt van belang dat ze daarbij alle ondersteuning krijgen. Daarom ben ik blij dat u zegt dat er aan een plan wordt gewerkt.

Ik hoop dan ook dat we daarover een verdere bespreking kunnen hebben in de commissie, zodra het plan is uitgewerkt en besproken met de sociale partners. We kunnen ons immers echt niet meer permitteren dat er nog meer mensen langdurig ziek worden. Vandaag is er voor elke tien personen die aan het werk zijn, één persoon langdurig ziek. We weten dat het mentale welzijn, met depressies en burn-out, zeker een belangrijke factor is in het langdurig ziek zijn.

Ik bedank u alvast voor uw antwoord. Ik neem aan dat we dit verder zullen opvolgen.

01.10 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, bedankt voor uw antwoord. Het klopt dat de coronacrisis de druk enkel nog maar versterkt heeft. Er is het isolement, de angst om op de werkvloer besmet te geraken, de extra overuren die moeten worden geklopt om alles rond te krijgen. Voor mij was het probleem al wel aan de gang voor de coronacrisis uitbraak. Het gaat dus om een eerder structureel probleem. Dat ziet men ook in de cijfers van het aantal depressies, burn-outs en mentale ziektes, die toenemen door de bijkomende werkdruk en andere redenen.

We zitten nog steeds met een kostwinnersmodel, terwijl in een gezin vaak beide partners werken. Daardoor verhoogt de combinatie van werk en gezin de druk alleen maar. Vanochtend heb ik vernomen dat Volvo een half jaar ouderschapsverlof toekent aan gezinnen met pasgeboren kinderen. Dat vind ik een heel mooi initiatief. Ze kennen dat wereldwijd toe aan alle afdelingen. Dat is ook heel slim gezien. Het vermindert niet enkel de mentale druk op een moment dat men alle ballen in de lucht moet houden, maar leidt volgens mij ook tot een verbetering van het mentale welzijn en van de productiviteit.

Ik kijk in ieder geval uit naar uw plan, maar ook naar de initiatieven

01.09 Nahima Lanjri (CD&V): Même s'ils s'intéressent plus qu'auparavant à leur bien-être au travail, de nombreux travailleurs ignorent encore comment gérer la situation. Ils doivent, par conséquent, être soutenus dans cette démarche. Je suis, dès lors, ravie d'apprendre qu'un plan concret est en chantier. Nous devons impérativement éviter une nouvelle hausse des malades de longue durée victimes de burn-out ou de dépression.

01.10 Anja Vanrobaeys (Vooruit): La crise du coronavirus n'a fait qu'amplifier un problème existant. Alors que dans la plupart des familles, les deux partenaires travaillent, notre modèle reste toujours celui de la famille où seul l'un des partenaires exerce une activité professionnelle. La pression sur la combinaison entre vies professionnelle et privée n'a cessé de croître. L'annonce aujourd'hui par une entreprise telle que Volvo de l'octroi désormais de six mois de congé parental à tous ses travailleurs devrait avoir valeur d'exemple.

van de sociale partners.

Ik kijk uit naar de evaluatie van de burn-outprojecten in de Nationale Arbeidsraad. Wij kunnen daar veel uit leren, zodat wij deze kwestie daadwerkelijk kunnen aanpakken en het aantal mensen dat uitvalt, kunnen verminderen. Dan kunnen wij iedereen toelaten weer aan de slag te gaan. Ik meen dat de bedrijven er heel veel belang bij hebben dat iedereen zich goed voelt op het werk.

01.11 Nathalie Muylle (CD&V): Mijnheer de minister, dank u voor uw antwoord over de plannen die u ter zake hebt. Ik ben heel bezorgd over de cijfers die aangehaald zijn over de bedrijven die vandaag de inspanning nog niet doen. Het is dus heel belangrijk dat het plan er komt en dat de sociale partners daarmee aan de slag gaan.

Er is verwezen naar de burn-outprojecten. Ikzelf verwacht niet zoveel van de evaluatie. Waarom? Ik heb die burn-outprojecten gedurende twee jaar van zeer nabij kunnen volgen. Die zijn zeker oké, maar ik zag die dossiers binnenkomen en ik heb gezien wat zij precies aanpakten. Heel vaak ging het over een koffiemomentje in een onderneming, een tijdschrift, een teambuildingdag. Ik wil daar zeker niet negatief over doen. Die dingen hebben zeker ook hun waarde, maar ik meen, en dat zal de evaluatie wellicht ook zeggen, dat er een veel globalere aanpak moet zijn op de werkvloer op het vlak van preventie, op het vlak van psychisch welzijn.

Er is een globalere aanpak nodig. De projectmatige aanpak kan uiteraard helpen, maar ik meen dat wij tot een brede beleidslijn moeten komen met het oog op een preventief beleid dat de sociale partners uitstippelen inzake welzijn op het werk. Een iets strenger kader is hier op zijn plaats, gelet op de noden. Ik ben uiteraard heel blij met uw plan van aanpak en ik hoop dat de sociale partners ook daar een rol in zullen spelen, zodat wij tot een globale aanpak van de problematiek kunnen komen.

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

01.11 Nathalie Muylle (CD&V): Les chiffres sont inquiétants. Il est désormais important de disposer d'un plan rapidement. Durant deux ans, j'ai suivi de près les projets liés au burn-out. Toutefois, les actions se limitaient souvent à une pause café, à la consultation d'un magazine ou à une journée de team building. Ces actions ont certes une utilité mais une approche plus globale, basée sur une large ligne stratégique, est nécessaire. À cet égard, un cadre plus contraignant est tout à fait d'actualité. Je suis satisfaite du plan d'approche établi par le ministre et j'espère que les partenaires sociaux pourront également jouer un rôle dans ce cadre.