

22 **Samengevoegde vragen van**

- mevrouw Zuhail Demir aan de minister van Werk over "de campagne omtrent burn-outs" (nr. 20731)
- mevrouw Meryame Kitir aan de minister van Werk over "de strijd tegen burn-outs" (nr. 20773)

22 **Questions jointes de**

- Mme Zuhail Demir à la ministre de l'Emploi sur "la campagne concernant le burn-out" (n° 20731)
- Mme Meryame Kitir à la ministre de l'Emploi sur "la lutte contre le burn-out" (n° 20773)

22.01 **Zuhail Demir** (N-VA): Mevrouw de minister, ik heb de campagne inzake burn-out gezien en gehoord. De campagne is één ding, maar ik heb daar een aantal vragen bij, onder andere wat de kostprijs betreft. Ik verwijs naar de u bekende ingediende vraag.

22.01 **Zuhail Demir** (N-VA): Une campagne de sensibilisation au burn-out a été lancée. La ministre peut-elle la commenter et en préciser le coût?

22.02 **Meryame Kitir** (sp.a): Mevrouw de minister, onlangs hebben wij vernomen dat u de strijd tegen het fenomeen burn-out op het werk zou aangaan. Dit kunnen wij als sp.a alleen maar toejuichen, want het is een zwaar onderschat probleem. Dergelijke sensibiliseringscampagne is een stap in de goede richting.

22.02 **Meryame Kitir** (sp.a): La campagne actuelle sur le burn-out interpelle en priorité les employeurs: comment peuvent-ils identifier les symptômes et intervenir? Je pense néanmoins que l'intervention serait d'autant plus rapide si les travailleurs font preuve d'une même vigilance et osent parler du problème qu'ils rencontrent à leur employeur et à leurs proches. En effet, que passe-t-il si un travailleur s'obstine à nier le problème et vers qui peut-il se tourner lorsqu'il admet en être victime?

Wat mij opviel is dat de campagne sterk op de werkgeverszijde gericht is: hoe kunnen de werkgevers, de mensen vanuit het management, de symptomen herkennen om vervolgens de gepaste maatregelen te nemen? De sleutelvraag van deze campagne is: "Wat is mijn rol als werkgever, als HR-manager, als lid van de hiërarchische lijn, als vertegenwoordiger van de werknemers? Wat kan ik in mijn onderneming doen om het welzijn van iedereen te waarborgen?"

De cijfers van 2013 vertellen ons dat 30 % tot 40 % van de werknemers zichzelf inschatten als mogelijk risico van burn-out. De doelstelling van deze campagne is om sneller te kunnen ingrijpen bij burn-out. Sommigen beweren dat deze doelstelling allicht beter kan worden bereikt indien de werknemers daar zelf ook alerter op zijn. Dat kan best zijn, maar dat volstaat volgens mij nog niet. Het is immers even essentieel dat werknemers ook zelf de stap durven zetten naar de werkgevers en naar hun omgeving. Dat is niet altijd het geval en daar kan het schoentje wringen.

Mevrouw de minister, wat indien een werkgever het niet ziet of niet wil zien? Indien de werknemer het wel ziet, waar kan die dan terecht?

22.03 **Minister Monica De Coninck**: De volledige kostprijs van de campagne bedraagt 194 437,53 euro. In de kostprijs zijn zowel de mediacampagne als de brochure begrepen. Dat komt ruwweg overeen met de totaalkosten van het gewaarborgd loon van enkele tientallen werknemers die door burn-out zouden uitvallen. Het lijkt ons dus een goede investering.

22.03 **Monica De Coninck**, ministre: Le coût de la campagne s'élève à 194 437 euros, soit l'équivalent du coût du salaire garanti de quelques dizaines de travailleurs victimes d'un burn-out.

Met de campagne willen wij bereiken dat iedereen in de onderneming het probleem van een burn-out leert kennen en daardoor ook herkennen. In het Duits zegt men: "Was man weiss, man sieht." Wat men kent, ziet men en herkent men. Als men het niet kent dan kan men het dikwijls niet plaatsen. Denk bijvoorbeeld aan psychoses.

L'objectif poursuivi est d'aider le public à se familiariser avec les symptômes du phénomène de manière à pouvoir les identifier lorsqu'ils se manifestent. Nous espérons dans le même temps réussir à reconnaître à temps les

Het omgekeerde is ook waar. Dat willen wij net voorkomen. Wij hopen

heel wat dreigende burn-outs tijdig op te vangen voor deze mensen zodat zij niet voor lange tijd moeten uitvallen. Ik denk aan het voorbeeld van de heer Winnock die zijn persoonlijke ervaring in *De Tijd* heeft meegedeeld. Op dat vlak gedraag ik mij eerlijk gezegd ook als een West-Vlaming: niet te veel zeuren en werken.

Ik stelde wel vast dat de publieke reactie veel groter was dan verwacht. Het leeft dus heel sterk.

Om een burn-out te voorkomen moet men aandacht hebben voor mogelijke bevorderende factoren naar aanleiding van de algemene risicoanalyse in de onderneming. Dat wordt voorzien in het wetsontwerp rond psychosociale risico's dat aan het Parlement is bezorgd.

Om een dreigende burn-out op te vangen voorzie ik hetzelfde wetsontwerp, 'de interventie van de preventieadviseur psychosociale risico's', en dat zonder meerkosten voor de onderneming. Preventieadviseurs waren vroeger begrijpelijk heel erg gericht op fysieke deficiënties door de job. Mijn filosofie is dat wij ook veel meer aandacht moeten hebben voor de psychosociale deficiënties. Daarom werken wij volop aan regelgeving en mentaliteit. Het zal een tijdje duren om dat te veranderen. Men moet sneller contact opnemen met een preventieadviseur als er psychosociale risico's zijn.

Het doet denken aan de discussie over het pestgedrag en de dienaangaande bescherming. Als een werkgever kan bewijzen dat hij preventief de nodige maatregelen heeft genomen, dat hij zich heel erg van de problematiek bewust is, in een bedrijf waar zulke problemen niet voorkomen, dan zeggen wij dat er op een heel andere manier met de bescherming, die soms ook wordt misbruikt, moet worden omgegaan.

Daarom vind ik de reactie van UNIZO een beetje vreemd. Ik heb de heer Van Eetvelt daarover al persoonlijk aangesproken.

De burn-out van een medewerker is immers geen cadeau voor de werkgever en evenmin voor de werknemer. In de media zijn het vaker dames die daarover praten; misschien omdat zij dat meer durven, ook in hun hoedanigheid van werkgever. Zij zeggen dat het geen leuke ervaring is om met iemand te werken met een burn-out of een depressie, of een medewerker te verliezen door zelfmoord.

Een depressie kan ook voorkomen als men niet genoeg wordt uitgedaagd. Veel depressies worden ook vertaald naar een burn-out omdat het sexyer is om daarmee naar buiten te komen dan met een depressie. Daarvan moeten wij ons ook bewust zijn.

Het is eigenlijk een kost, ook voor de werkgever. Daarvan bewust zijn en ervoor zorgen dat de arbeidsorganisatie daaraan aangepast is, voorkomt ook de kosten.

Ik denk dat het een heel goed idee is om daaraan meer aandacht te besteden. Wij hebben enquêtes afgenomen en wij hebben vastgesteld dat ongeveer 19 000 werknemers in de loop van drie maanden een diagnose van burn-out kregen en dat een aanzienlijk percentage van die werknemers al op voorhand enige alarmtekens vertoonden.

signes d'un burn-out imminent et éviter ainsi à la victime de plonger dans une longue dépression.

Le texte de mon projet de loi sur les risques psychosociaux détaille l'analyse de risque à mener dans les entreprises pour identifier les facteurs pouvant conduire à un burn-out. Je propose également, sans coût supplémentaire pour les entreprises, la désignation de conseillers en prévention pour les risques psychosociaux. Le but est d'initier un changement de mentalité pour accélérer la prise de contact avec un conseiller en prévention en cas de risques psychosociaux.

Je m'étonne de la réaction de l'UNIZO, dans la mesure où le burn-out d'un travailleur est très loin de constituer une bonne affaire pour l'employeur. Des frais supplémentaires peuvent être évités grâce à une organisation du travail susceptible de prévenir le phénomène.

Les personnes qui risquent d'être victimes de dommages psychiques dus au travail ne peuvent effectivement pas toujours s'adresser à leurs supérieurs hiérarchiques. C'est pourquoi la campagne en question interpelle tout un chacun dans l'entreprise. Chacun doit apprendre à reconnaître les symptômes. Bien que la réaction de M. Van Eetvelt semble le faire accroire, la campagne ne cible absolument pas les employeurs.

Il peut arriver qu'une personne n'ose pas faire part de son problème en suivant la filière ordinaire et j'ai dès lors jugé opportun d'élargir les dispositions de la loi anti-harcèlement aux risques psychosociaux pour donner aux personnes présentant des symptômes de burn-out ou de stress la possibilité de s'adresser également au conseiller en prévention. J'ai transmis le projet de loi au Parlement il y a deux

semaines.

Iedereen in de onderneming moet zich daarvan bewust zijn. Niemand wordt geïdoleerd, maar ik hoop wel dat mensen wakker worden geschud.

Mevrouw Kitir, uw vraag is terecht. Een oplossing is al in de maak. Mensen die gevaar lopen op psychische schade die samenhangt met hun werk, kunnen daarmee inderdaad niet altijd terecht bij hun werkgever of ploegbaas. Wij willen met de campagne aanmoedigen dat de signalen worden herkend en erkend. Dat geldt voor iedereen in de onderneming, namelijk vakbondsafgevaardigden, comitéleden, collega's, de werkgever, de personeelsdirecteur, de arbeidsgeneesheer, de preventieadviseur. Ik vind dat iedereen daarbij moet worden betrokken.

Ik heb in alle communicatie ook heel uitdrukkelijk de werkgever niet geïdoleerd. Ik weet dat de heer Van Eetvelt onmiddellijk op die manier heeft gereageerd. Ik heb dat echter niet gedaan, heel bewust, omdat ik weet dat dit zo gevoelig ligt. Ik vind het belangrijker dat iedereen daarvoor aandacht heeft. Ik wil de werkgever niet alleen viseren, hoewel hij daarin ook zijn rol speelt. Ik zeg ook niet dat het altijd bewust verkeerd wordt aangepakt. Mensen die een bedrijf runnen, leggen de lat voor zichzelf immers vaak ook heel hoog en lopen dus ook gevaar om zelf een burn-out op te lopen. Soms beseft men dat niet van zichzelf.

Burn-out komt veel voor bij mensen die erg gedreven zijn, zich zeer verantwoordelijk voelen voor hun werk en hun onderneming, zich volledig inzetten en soms het gevoel hebben dat zij niet worden gerespecteerd hoewel dat wel het geval is. Dat kan echter zo in hun hoofd zitten. Zij kunnen ook het gevoel hebben te worden tegengewerkt, of dat zo is of niet.

Helaas bestaat er inderdaad ook een hardnekkig onbegrip of is er een hiërarchische meerder die daarin tegenwerkt. Er kan dus een situatie ontstaan waarin de betrokkene het probleem niet meer durft aan te kaarten via de gewone weg. Dat is een van de hoofdredenen om de pestwet uit te breiden tot psychosociale risico's, dan ruimer bekeken, waarbij burn-out en ernstige problemen ingevolge stress voortdurend als referentie werden gebruikt bij de uitwerking van de teksten. De mensen die zich in een dergelijke situatie bevinden zullen in de toekomst bij de preventieadviseur terecht kunnen.

Het wetsontwerp is twee weken geleden aan het Parlement bezorgd. Ik ben ervan overtuigd dat wij naar aanleiding daarvan zeer positief zullen kunnen discussiëren over de aangebrachte oplossingen en de bijsturing.

Ik ben er wel van overtuigd, zoals ik daarnet al heb gezegd, dat er tegenwoordig risico's bestaan die men bijna als beroepsziekten kan beschouwen, en die een aantal jaren geleden niet bestonden. Dat was ook zo met de stoflong, die in het begin ook niet werd erkend als een beroepsziekte.

De algemene druk, zowel in het privéleven als op het werk, en de verwachtingen inzake perfectionisme zorgen ervoor dat men eigenlijk al een sterke mens moet zijn.

22.04 Meryame Kitir (sp.a): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw duidelijk antwoord.

Dat er zoveel reacties komen op die campagne, toont eens te meer aan hoe belangrijk het thema eigenlijk wel is en hoe weinig aandacht er in het verleden misschien aan besteed is geweest.

Ik ben blij dat het duidelijk is dat de werknemers zelf bij de preventieadviseur terecht kunnen en dat deze een belangrijkere rol speelt ten opzichte van vroeger.

Ik deel uw mening ook dat het niet alleen de verantwoordelijkheid is van de werkgever om daarop in te spelen. Het is wel belangrijk dat de werkgevers beseffen dat zij ter zake ook een rol hebben. Niet alleen de werknemers moeten alert zijn voor zo'n situatie.

Mevrouw de minister, los daarvan wil ik vragen dat er aandacht wordt besteed, niet alleen aan het herkennen en preventief werken tegen burn-outs, maar ook aan mensen die een burn-out hebben gehad en die nadien terug aan het werk gaan. Vaak wordt van die personen gedacht dat zij terug op een normale manier op de arbeidsmarkt kunnen functioneren, maar het wordt onderschat hoe moeilijk het voor betrokkenen is om zich te herintegreren.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

22.04 Meryame Kitir (sp.a): Je me réjouis d'entendre que le rôle du conseiller en prévention gagne en importance. Je demande également à la ministre de ne pas se concentrer exclusivement sur la prévention, mais de s'intéresser aussi à la réintégration des travailleurs après un burn-out. Je crois qu'on oublie souvent à quel point cette réintégration est difficile.