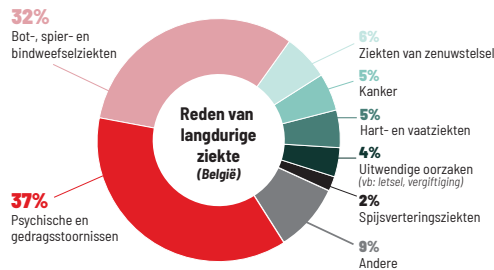


Bijna half miljoen Belgen is langer dan een jaar ziek

Bijna een half miljoen mensen in België is langer dan een jaar ziek. Meer dan een op drie van die langdurig zieken heeft een psychische stoornis (bijvoorbeeld een burn-out). Dat aantal is in vijf jaar tijd met 24% gestegen. Ook mensen met een ziekte aan het bot- en spierstelsel, vooral lage rugpijn, is in vijf jaar tijd met 25% toegenomen.

België scoort op het vlak van arbeidsongeschiktheid overigens bijna het slechtst van heel Europa. Met 6% arbeidsongeschikten op de totale beroepsbevolking van 20- tot 64-jarigen doen in de Europese Unie alleen Nederland en Denemarken het slechter. Het Europese gemiddelde ligt maar op 3,5%. (wvl)



Evolutie aantal langdurig zieken in België

Psychische en gedragsstoornissen



Bot-, spier- en bindweefselziekten



Ziekten van zenuwstelsel



Kanker



Hart- en vaatziekten



Uitwendige oorzaken



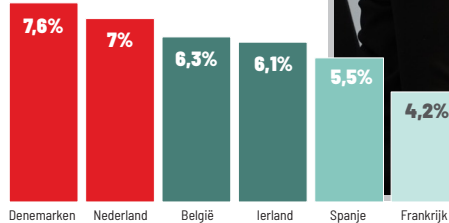
Spijverteringsziekten



Andere



Percentage arbeidsongeschikten (20- tot 64-jarigen)



LANGDURIG ZIEKEN

Jill zat vijf jaar thuis met een burn-out en is nu weer aan de slag

“Ik zal nooit meer dezelfde worden als vroeger”

240.000 Vlamingen zijn langer dan een jaar afwezig op de werkvloer. Dat is een absoluut record. Jill Cruysberghs (48) uit Geel kan ervan meespreken: ze heeft vijf jaar thuisgezeten met een burn-out. Vandaag werkt ze zestien uur per week en begeleidt ze collega's die zelf in een burn-out terechtkomen. “Het heeft lang geduurd voor ik een vacature vond waar ik terug in kon beginnen”, zegt Jill. “Alle vacatures waren minstens voor twintig uren in de week. Maar met zoveel uren na een burn-out terug beginnen, kon voor mij echt niet.”

Jill kreeg een burn-out in de periode dat ze als leidinggevende werkte voor een bedrijf dat vacatures online zet. “De werksfeer was niet zo goed en ik werd ook niet echt begeleid door mijn werkgever, omdat ik zelf met dagcontracten werkte”, zegt ze.

“Maar uiteindelijk gaat het probleem veel verder terug dan die job. Ik had al vijf jaar verschijnselen van een burn-out, voor ik daadwerkelijk in een burn-out belandde. Het begon ermee dat ik thuishkwam van een werkdag en de energie niet meer had om de trap op te lopen. Mijn lichaam blokkeerde. Ik begon ook te huilen en kreeg angstaanvallen. Op het vliegtuig, toen ik terugkwam van vakantie, werd de ruimte voor mij bijvoorbeeld plots heel klein en raakte ik in paniek, puur van de stress.”

“Die signalen werden steeds erger”, beweert Jill. “Op een keer kon ik op mijn werk mijn hoofd niet meer rechthouden. Ik ging naar het toilet en leunde met mijn hoofd tegen de muur, om het te ondersteunen. Na vijf minuten kon ik weer verder. Uiteindelijk ben ik naar een arts gegaan en die

heeft me een jaar thuis gezet. Ik kon geen enkele deadline meer aan. Ik zou stress krijgen in het vooruitzicht van een nieuwe opdracht, zoals langsgaan bij een arts. Mijn lichaam zou helemaal blokkeren. Ik heb een jaar nodig gehad om weer een beetje in balans te komen.”

Geen pauzeknop

Jill legt de oorzaak van haar burn-out niet uitsluitend bij haar werkgevers. “Het heeft voor een groot deel met mijn persoonlijkheid te maken”, zegt ze. “Ik sta altijd ‘aan’ en heb geen pauzeknop. Ik heb altijd alles gehoord en gezien, ben heel perfectionistisch en wilde iedereen plezier. En ook in mijn privéleven liep het niet zoals het moest.”

Na meer dan een jaar begon Jill met de hulp van VDAB stapje voor stapje naar vacatures te zoeken. “Maar dat lukte niet goed, omdat alle jobs voor minstens twintig uur in de week waren”, vertelt ze. “Met zoveel uren na een lange burn-out terug beginnen, kon voor mij echt niet. Via de organisatie Synkron, die werkzoekenden met specifieke noden ondersteunt, ben ik uiteindelijk dan toch als onthaalmedewerker bij Wilms terechtgekomen, een be-

Jill Cruysbergh

“De stukken van die rekker zijn weer aan elkaar gezet, maar je ziet de barsten nog.”

drijf in Meerhout dat rolluiken en zonweringen produceert. Bij dat bedrijf kon ik twaalf uur in de week beginnen. Dat was wel haalbaar.”

Intussen werkt Jill zestien uur per week. “Het zouden er van mij achttien mogen worden, maar mijn werkgever zegt dat het te vroeg is. Het kan ook op financieel vlak een risico zijn”, benadrukt Jill. “Want als ik achttien uur per week zou werken en dat niet kan volhouden, zou de mutualiteit mogelijk niet meer aanvandaan dat ik een stap terugzet, en bijvoorbeeld opnieuw twaalf uur per week ga werken. Dan kan ik een groot deel van mijn uitkering verliezen, die ik nu bovenop mijn loon krijg.”

Ze hoopt de stap naar een werkweek van achttien uur in de toekomst toch nog te kunnen zetten. Maar veel meer zit er niet in. “Het is zoals mijn vriend het zegt: ik

was een elastiek die helemaal tot het einde was uitgerekt en uiteindelijk stuk is gegaan”, vervolgt Jill. “De stukken van die rekker zijn na enkele jaren weer aan elkaar gezet, maar je ziet de barsten nog. Ik ben niet meer dezelfde als vroeger en zal nooit meer voltdijs kunnen werken. Maar ik heb al veel stappen vooruit gezet. Onlangs belde een collega me op: ‘Hey Jill, we weten niet hoe we dit moeten oplossen en daarom belden we naar jou’. Dat is het mooiste compliment dat ik de laatste jaren heb gekregen.”

Advies aan werkgevers

Jill begeleidt bij haar werkgever nu zelf mensen die in een burn-out zijn terechtgekomen. “Ik praat in een ontspannen sfeer met die mensen en luister naar wat ze nodig hebben”, besluit Jill. “Mijn advies voor werkgevers is: zorg ervoor dat werknemers in je bedrijf voor een open gesprek terecht kunnen bij een vertrouwenspersoon. En volg zelf ook workshops over burn-outs. Als je zelf getuigenissen hoort, kan je de signalen van een burn-out sneller herkennen en meer inzetten op preventie.”

CHRISTOF WILLOCK

Jills werkgever voert beleid tegen burn-outs

“Overuren is hier een vies woord”

De tweehonderd werknemers van het bedrijf Wilms uit Meerhout mogen eigenlijk geen overuren maken. “Overuren is hier een vies woord. Wij willen voorkomen dat onze mensen in een burn-out belanden”, zegt personeelsdirectrice Tina Ermgotts.

Ze weet waarover ze spreekt. “Ik ben vijftien jaar geleden zelf drie maanden afwezig geweest door een burn-out”, vertelt Tina. “Ik was toen leerkracht in het middelbaar onderwijs en was altijd met mijn werk bezig. Ik had alle signalen die wezen op een burn-out genegeerd en op een bepaald moment weigerde mijn lichaam nog mee te werken. Ik ben middenin een les gestopt. De leerlingen hebben me naar het secretariaat gebracht. Mijn moeder is me komen ophalen en heeft me naar een dokter gebracht.”

Lat te hoog leggen

“Vandaag beschouw ik mijn burn-out van toen als een ‘gescchenk’, zegt Tina. “Ik kan nu meer genieten van de kleine dingen. Ik denk dat ik nu ook een aangenamer persoon ben voor mijn omgeving, omdat ik minder gestresseerd ben. Ik ben na mijn burn-out nog teruggekeerd naar de school en ik heb mijn aanpak helemaal veranderd. Ik had geleerd dat een toets verbeteren ook de volgende dag nog kan en dat mijn lesvoorbereiding van het jaar ervoor ook nog wel goed zou zijn. Daardoor ging het beter.”

Tina is intussen personeelsdi-

recteur bij Wilms, een producent van rolluiken en zonweringen. “Ik heb mijn eigen ervaring van mijn burn-out meegenomen. Ik herken sneller de signalen van mijn eigen werknemers”, opert Tina. “Het is een complete misvatting dat mensen met een burn-out lui zijn. Integendeel, het zijn alleen de beste werknemers die een burn-out krijgen. Het zijn diegenen die de lat voor zichzelf te hoog leggen en die zich niet of amper van het werk kunnen losmaken, die er vatbaar voor zijn.”

“Het is niet dat ik met mijn ervaring elke burn-out kan voorkomen. Wij hebben bij Wilms ook vijf mensen met een burn-out”, aldus Tina. “Ik stuur die mensen op de eerste dag een berichtje en moedig hen aan om vooral rust te nemen. Daarna stuur ik hen bijvoorbeeld elke week iets, om op de hoogte te blijven en te tonen dat ik met ze

inzit. Maar ik laat iedereen op zijn eigen tempo terugkomen. Als iemand met een burn-out al na minder dan vier maanden wil terugkomen, vraag ik of die persoon dat wel goed heeft besproken met zijn dokter, want dat het toch wel snel kan zijn. Als iemand te snel terugkomt, kan hij ook weer snel uitvallen.”

Om burn-outs te vermijden, worden werknemers ontmoedigd om overuren te doen. “Om 17 uur doen we het licht op kantoor uit”, verklaart Tina. “En als er toch eens overuren worden gedaan, staan we erop dat die snel weer worden gecompenseerd. Door dat beleid zijn onze mensen fit en heel productief tijdens hun uren.”

Sneller met werknemers praten

Ondernemersorganisatie Voka schuift Wilms als een voorbeeld naar voren van hoe een bedrijf met burn-outs moet omgaan. “We willen ook dat bedrijven sneller dan vandaag met werknemers kunnen praten die ziek thuiszitten”, verklaart Hans Maertens, gedelegeerd bestuurder van Voka. “Vandaag moet een zieke werknemer samen met een arts na vier maanden een medische vragenlijst invullen. Dat zou al na vier weken moeten. En we moeten ook af van het principe ‘alles of niets’. Nu is er een ziektebriefje en dan mag de werknemer helemaal niet werken. Maar eigenlijk zouden we moeten werken met een ‘fit no-’, waarin staat wat de zieke werknemer wel nog kan doen.”

CHRISTOF WILLOCK



FOTO: BERT DE DEKEN



FOTO: BERT DE DEKEN