



INTERNATIONAL REVIEW VAN GOOD PRACTICES OM WERKGERELATEERDE PSYCHISCHE AANDOENINGEN TE VOORKOMEN

Prof. Lode Godderis en Prof. Valérie Flohimont
Jelena Bakusic, Caroline Peeters, Dr. Sofie Vandenbroeck



Doelstelling

Een bondige inventaris te maken van de methodes die gebruikt worden in andere landen.

Good Practice is beschreven op basis van interviews met 3 verschillende partijen per land/systeem:





Pilootprojecten geïntegreerd preventiebeleid **burn-out**

Landen	Voornaamste redenen
Frankrijk	- Gelijkaardig juridisch kader - Vergelijkbare context - Buurland (EU) - Collectieve primaire preventie - Individuele tertiaire preventie/vergoeding - M.b.t. beleids-, beroeps- en privésfeer
Nederland	- Historische nabijheid - Buurland (EU) - Afwijkende aanpak - Primaire preventie
Oostenrijk	- EU-land - Medische benadering - Individuele secundaire preventie - Afwijkende aanpak en financiering
Denemarken	- EU-land - Relevante doelgroep - Meerdere preventieniveaus - Individuele en collectieve benadering (groeps- en organisatieniveau)
Canada (Quebec)	- Benadering met uitgebreide functies - Grote schaalbenadering - Primaire en secundaire preventie - Overdraagbaarheid

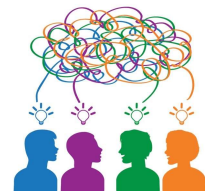


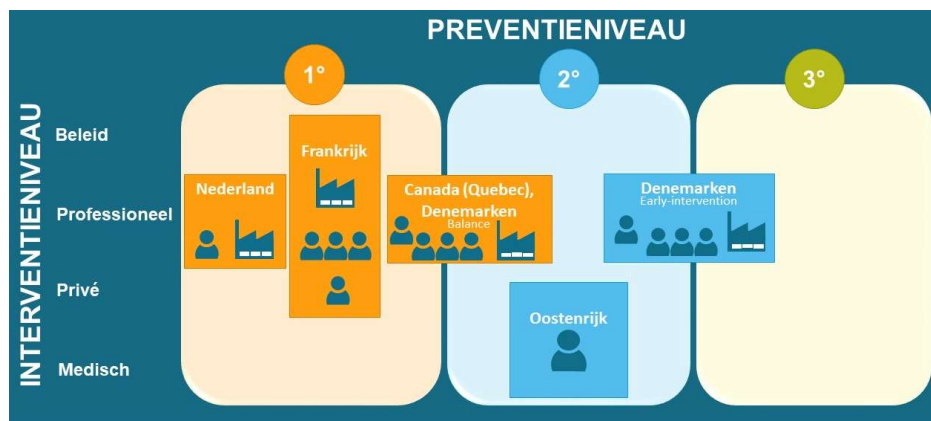
Pilootprojecten geïntegreerd preventiebeleid **burn-out**

Methodologie

Per land (systeem/aanpak) heeft het onderzoeksteam drie verschillende betrokken personen weerhouden:

1. **Eigenaar:** een expert die betrokken is bij de ontwikkeling en implementatie van de aanpak;
2. **Actor op de werkplek:** een expert die de aanpak in de praktijk toepast;
3. **Onderzoeker of andere stakeholder:** een expert die de gegevens gebruikt en analyseert uit de aanpak.





Figuur 1. Overzicht van de beschreven benaderingen met betrekking tot het preventieniveau, interventieniveau (beleid, professioneel, privé, medisch) en doelpopulatie (individuele werknemers, specifieke groepen werknemers, organisatie).



Frankrijk



- Project ontwikkeld door ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- Bijzonderheden van het instrument:
 - **Beleidsgericht;**
 - Samenwerking tussen **verschillende actoren** (arbeidsinspecteurs, multidisciplinaire arbeidsgezondheidsdiensten...);
 - Coördinatie van en aanpak om **harmonieuzer en efficiënter** te werken rond preventie
- Preventieniveau: **primaire (beleid)**
- Interventieniveau: **beleid, professioneel, privé**
- Focusniveau: **individueel, team, organisatie**





Frankrijk



- Kwaliteit van de gegevens: **C2R-tool** (contraintes-ressources régulation = beperkingen-middelen-verordening) model ontwikkeld om **risicoanalyses** in een bedrijf uit te voeren
- Rapportering: verwijst naar **een concrete situatie** die wordt geanalyseerd (bv. werkgerelateerde factoren, oorzakelijk verband...)
- Opvolging van de resultaten:
 - o Mogelijk om een diagnose te stellen en **oplossingen te bepalen** op basis van de geïdentificeerde beperkingen en de hulpmiddelen;
 - o Bevordering van de **sociale dialoog** binnen de organisatie/het team





Pilootprojecten geïntegreerd preventiebeleid **burn-out**

Nederland (BARABAZ)



- Project ontwikkeld door een onafhankelijk bedrijf (BARABAZ)
- Bijzonderheid van het instrument:
 - Gericht op evaluatie van de fitheid van werknemers op basis van een **biomedisch apparaat** gekoppeld aan een adviesgesprek met een inzetbaarheidsexpert.
- Preventieniveau: **primaire** (screening op een hoog risico op stress en burn-out)
- Interventieniveau: **professioneel**
- Focusniveau: **organisatie** (werkgever) of **individuele werknemers**



Pilootprojecten geïntegreerd preventiebeleid **burn-out**





Pilootprojecten geïntegreerd preventiebeleid **burn-out**

Nederland (BARABAZ)



- Kwaliteit van de gegevens: **objectief gemeten gegevens**; 2 jaar validatie door een extern onderzoeksbureau
- Rapportering: op **algoritme gebaseerde output** op het fitnessniveau van elke gescreende medewerker (in bepaalde gevallen, collectieve restitutie mogelijk)
- Opvolging van de resultaten:
 - o **individueel advies** of feedback op **bedrijfsniveau**;
 - o vervolggadering na 90 dagen



Pilootprojecten geïntegreerd preventiebeleid **burn-out**

Oostenrijk



- Project ontwikkeld door Gezondheids- en preventiecentrum van de Medische Universiteit van Wenen; ondersteuning van **verzekeringsmaatschappijen**
- Bijzonderheid van het instrument: **screening in 3 fasen**
 - o psychologische screeningstool (vragenlijst)
 - o klinisch interview
 - o biologische monitoring (cortisol)
- Preventieniveau: **secundair** (vroegtijdige detectie van werkgerelateerde psychische problemen en burn-out)
- Interventieniveau: **privé, medisch**
- Focusniveau: **individu** (integratie in standaard medische screening van alle werknemers die verzekerd zijn)





Pilootprojecten geïntegreerd preventiebeleid **burn-out**

Oostenrijk



- Kwaliteit van de gegevens: combinatie van **zelfgerapporteerde, observatie- en biomonitoringgegevens**; gebruik van een gestandaardiseerde tool (Health Screening Instrument)
- Rapportering: integratie van verzamelde informatie door een team van experts; wekelijkse **expertmeetings** om individuele gevallen te bespreken
- Opvolging van de resultaten: feedback over de screening en follow-up door een **huisarts**, inclusief een mogelijke **verwijzing naar een psycholoog/psychiater**



Pilootprojecten geïntegreerd preventiebeleid **burn-out**

Denemarken (BALANCE-project)



- Project ontwikkeld door het Nationale onderzoekscentrum voor de werkomgeving
- Bijzonderheden van het instrument:
 - Gericht op **leraren op openbare scholen**;
 - Integratie van individuele en organisatorische interventies;
 - Organisatorische interventies gericht op de **TRIO**: schoolleiding, vertegenwoordiger voor gezondheid en veiligheid, vakbondsafgevaardigde
- Preventieniveau: **primair** en **secundair**
- Interventieniveau: professioneel
- Focusniveau: **individu, team, organisatie**





Pilootprojecten geïntegreerd preventiebeleid **burn-out**

Denemarken (BALANCE-project)

- Kwaliteit van de gegevens:
 - Alle toegepaste vragenlijsten zijn **gevalideerd**;
 - **Co-creatie van de interventie** werd toegepast (werknemers en de adviseur beslisten over de meest geschikte interventies)
- Rapportering:
 - **Kwantitatieve analyse** om de effectiviteit van de interventie te beoordelen;
 - **Kwalitatieve analyse** voor de evaluatie van het proces en de ervaring van de deelnemers
- Opvolging van de resultaten:
 - **Individue** → cursus stressmanagement
 - **Organisatie** → aanpassingen werkaccommodaties, training voor de TRIO, seminars voor leraren...



Pilootprojecten geïntegreerd preventiebeleid **burn-out**

Denemarken (BALANCE-project)

- Evaluatie (na een implementatieperiode): **geen significante verschillen** in de uitkomsten (psychologisch welzijn, werkvermogen en werkgerelateerde vermoeidheid) tussen de interventiegroep en de controlegroep
- **Maar** deelnemers uit de interventiegroep rapporteerden een positieve perceptie van de interventie en leken **zeer tevreden te zijn** met de uitkomst (75% van de TRIO-deelnemers en 70% van de leraren zouden het project aanbevelen aan andere scholen)



De context waar de implementatie plaatsvindt is de belangrijkste drijfveer/hindernis



Pilootprojecten geïntegreerd preventiebeleid **burn-out**

Denemarken (EARLY INTERVENTION-project)



- Het project wordt ontwikkeld door het Nationale onderzoekscentrum voor de werkomgeving en de gemeente Kopenhagen
- Bijzonderheden van het instrument:
 - Openbaar **adviescentrum** voor **werkgevers, lijnmanagers en werknemers** om help te bieden bij het omgaan met gezondheidsproblemen bij de werknemers;
 - Toegankelijk voor alle werkgevers en werknemers van **de publieke sector**
- Preventieniveau: **secundair** en **tertiair**
- Interventieniveau: **professioneel**
- Focusniveau: **individu, team, organisatie** (gericht op werkgevers)

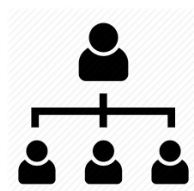


Pilootprojecten geïntegreerd preventiebeleid **burn-out**

Denemarken (EARLY INTERVENTION-project)



- Kwaliteit van de gegevens:
 - **Samenwerking tussen de werkgever en de werknemer** om het eerste contact met een consultant te kunnen aangaan;
 - Garantie van **discretie** → de werknemer en de adviseur beslissen welke informatie ze met de werkgever zullen delen
- Rapportering: **kwalitatieve evaluatie** - interviews met deelnemende werkgevers (zeer positieve feedback)
- Opvolging van de resultaten:
 - Individuele feedback naar de **werknemer** - tijdens de begeleiding;
 - Feedback en advies aan de **werkgever** door de adviseur - altijd in overleg met de werknemer





Pilootprojecten geïntegreerd preventiebeleid **burn-out**

Canada (Quebec)

- Project ontwikkeld door de Université Laval
- Bijzonderheden van het instrument:
 - Opstellen van een profiel van het welzijn van **personeelsleden** (identificatie van risicofactoren en bescherming factoren)
 - Opstellen van **actieplannen** om het welzijn te verbeteren
- Preventieniveau: **primaire** en **secundaire**
- Interventieniveau: **professioneel**
- Focusniveau: **individueel, team, organisatie**



Pilootprojecten geïntegreerd preventiebeleid **burn-out**

Canada (Quebec)

- Kwaliteit van de gegevens:
 - Instrument opgesteld op basis van wetenschappelijke studies en rapporten
 - Instrument **gevalideerd** bij verschillende groepen
 - **Groot databestand** (+/- 3 000 personen)
- Rapportering: statistische analyse om
 - **Specifieke groepen werknemers** (werkenheden, functiecategorieën) met verhoogd risico te identificeren
 - **Contextspecifieke risico's** en **beschermende factoren** aan het licht te brengen
- Opvolging van de resultaten: concrete **actieplan** en **aanbevelingen**





Conclusies en aanbevelingen

- De beschreven benaderingen verschillen in het **preventieniveau** (primaair, secundair of tertiair), **interventieniveau** (beleid, professioneel, privé, medisch) en **focusniveau** (individuele werknemers, specifieke groepen werknemers, organisatie)
- **"User-centred approach"**
 - Ontwikkeling van aanpakken voor specifieke doelgroepen (co-creatie);
 - Combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek (bv. het zorgtraject 'Opnieuw aan het werk na burn-out' (KU Leuven en RIZIV))



Conclusies en aanbevelingen

- **Betrokkenheid van werkgevers en lijnmanagers** - heel belangrijk (bv. de Deense aanpak "Early Intervention")
- Potentiele rollen van werkgevers en managers:
 - ➡ **Sensibilisatie en educatie** - het bevorderen van welzijn op de werkplek (1° preventie)
 - ➡ Verwerven van vaardigheden om **problemen te herkennen en aan te pakken** als ze zich voordoen (2° preventie)
 - ➡ Ondersteuning van werknemers bij **herintegratie** na herstel (3° preventie)





Conclusies en aanbevelingen

Obstakels in verband met het concept van **burn-out**:

- Het ontbreken van een duidelijke definitie en uniforme richtlijnen
 - ➔ Ontwikkeling en vaststelling van consensus van deskundigen of duidelijke **diagnostische richtlijnen** in België
 - ➔ **Biomarker-onderzoek** (de Nederlandse en Oostenrijkse aanpak, maar ook onderzoek in België)
- Erkenning als **werkgerelateerde ziekte**
- Ondersteuning door **beleid**



Conclusies en aanbevelingen

- Belang van **bewustmaking en educatie**; kan worden verbeterd door:
 - ➔ het vraagstuk van psychosociale risico's op te nemen in de **opleiding van gezondheidsprofessionelen**
 - ➔ campagnes te voeren die zijn gericht op **het grote publiek** en op verschillende groepen belanghebbenden
 - ➔ educatie en sensibilisatie van de **doelpopulatie** waarvoor preventieve interventies zijn ontworpen
- Samenwerking tussen **verschillende groepen belanghebbenden**

