



Algemene ziekenhuizen	<input checked="" type="checkbox"/>
Ouderenzorg	<input checked="" type="checkbox"/>
Geestelijke gezondheidszorg	<input checked="" type="checkbox"/>
- psychiatrische ziekenhuizen	<input checked="" type="checkbox"/>
- psychiatrische verzorgingstehuizen	<input type="checkbox"/>
- beschut wonen	<input type="checkbox"/>
- PAAZ	<input checked="" type="checkbox"/>
- revalidatiecentra	<input type="checkbox"/>
- centra geestelijke gezondheidszorg	<input type="checkbox"/>

Brussel, 25 januari 2019

Ons kenm 190123_70

Contact Gorik Kaesemans gorik.kaesemans@zorgneticuro.be 0475 90 59 65

Informatienota 2019/20

Betreft: Lancering Fedris pilootproject begeleiding voor werknemers uit de zorg met of op de rand van een burn-out

Samenvatting: op 17 januari lanceerde het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) het driejarig pilootproject burn-out in samenwerking met de bank- en zorgsector. In deze informatienota vindt u meer concrete informatie over het aanbod voor de individuele werknemer en de return voor de werkgever. Dit aanbod richt zich op de algemene en psychiatrische ziekenhuizen en de woonzorgcentra. Werknemers uit de ziekenhuizen (NACE code 86.10), uit de rust- en verzorgingstehuizen (NACE code 87101) en de overige verpleeginstellingen met huisvesting (NACE code 87109) komen in aanmerking.

Geachte heer,
Geachte mevrouw,

In de informatienota 2018/223 kondigden we het Fedris-pilootproject aan in het kader van de secundaire preventie van burn-out. Het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's Fedris wil met dit wetenschappelijk onderbouwd pilootproject in de komende drie jaar 300 tot 1.000 werknemers een individueel begeleidingstraject aanbieden. Hiervoor trekt bevoegd minister Maggie De Block een budget van 2,5 miljoen uit. Na evaluatie van de driejarige pilootfase is het de ambitie om dit begeleidingsaanbod structureel te maken en uit te breiden naar alle sectoren.

Voorwaarden tot deelname

Dit pilootproject is bedoeld voor werknemers uit de bank- en zorgsector. Het pilootproject zal 300 tot maximaal 1.000 personen ten laste nemen en mikt op werknemers die moeilijkheden ervaren tijdens het werk, meermaals kortstondig afwezig zijn op het werk of het werk hebben stopgezet

gedurende minder dan twee maanden. Andere redenen die de toestand van de werknemer zouden kunnen verklaren (zoals bijvoorbeeld pestgedrag, chronische vermoeidheid, ...) moeten worden uitgesloten.

De doelgroep is samengesteld uit werknemers uit de sector van de financiële diensten en de sector van de ziekenhuisactiviteiten of de gemedicaliseerde opvang onder privéstatuut of PPO. Om na te gaan welke organisaties deel kunnen nemen aan dit pilootproject is de NACE-code van uw organisatie bepalend. De volgende instellingen hebben recht op deelname aan het project:

NACE-code	Benaming NL
86.10	Ziekenhuizen
87101	Rust- en verzorgingstehuizen (R.V.T.)
87109	Overige verpleeginstellingen met huisvesting

Bijkomende voorwaarde die Fedris stelt voor de tenlasteneming is dat het statuut van de werknemers contractueel moet zijn. Om de individuele werknemer een begeleidingstraject te kunnen aanbieden dient de behandeld (huis)arts, de preventie-adviseur-bedrijfsarts of de preventieadviseur psychosociale aspecten een aanmeldingsformulier in te dienen bij Fedris. Na positieve evaluatie door het Fedris-team kan een individueel begeleidingstraject starten. Dit traject valt uiteen in een opsporingsfase (maximaal 15 kalenderdagen) en een begeleidingsfase (maximaal 7,5 maanden).

Aanbod: interventies gericht op het individu én op de organisatie

De kost van de aangeboden begeleidingstrajecten wordt door Fedris ten laste genomen. Het gaat om een geheel van maatregelen die zowel op de persoon als op de werkomgeving zijn gericht. Het individueel begeleidingsaanbod is modulair opgebouwd en start met 1 tot 2 consultatiesessies. Doel van deze eerste gesprekken is om de diagnose van burn-out al dan niet te bevestigen. Voor Vlaanderen zijn 17 erkende burn-outbegeleiders en 6 begeleidingscentra beschikbaar die de coördinatie van de behandeltrajecten opnemen. Zij sturen een aanvraag tot tenlasteneming richting Fedris, samen met een uitgebreid diagnoseverslag. Bij groen licht bezorgt Fedris het initiële aanmeldingsformulier, de aanvraag tot tenlasteneming en het diagnoseverslag aan de behandelend arts, de preventieadviseur-bedrijfsarts, de preventieadviseur psychosociale aspecten en, als er een werkonderbreking is na de periode van gewaarborgd loon, aan de adviserend arts. Na de diagnosestelling voorziet het individueel traject in een eerste fase maximaal 4 consultatiesessies (gericht op kennisverhoging, oorzaakanalyse, versterken zelfinzicht). Afhankelijk van de individuele noden kan het individueel traject vervolgens uitgebreid worden met 3 psycho-educatieve starterskit-sessies en maximaal 7 cognitief gedragstherapeutische of psycho-lichamelijke sessies. Voor deze individuele begeleidingsessies is een lijst met door Fedris erkende psychologen en kinesisten beschikbaar. Tot slot zijn ook een aantal individuele follow-upsessies voorzien en indien nodig ook twee sessies in functie van een eventuele beroepsheroriëntatie.

Hoofddoel van elk individueel traject is om de werknemer aan de rand van een burn-out uit de gevarezone én aan het werk te houden én om werknemers met een beginnende burn-out snel terug aan het werk te krijgen. Daarom is de afstemming tussen het individuele traject en de rol van de organisatie essentieel. Zo vroeg mogelijk in het begeleidingstraject zal de werknemer (afhankelijk van zijn geschiktheid om die stap te zetten) worden aangemoedigd om contact op te nemen met de bedrijfsarts in de vorm van een spontane raadpleging of in de vorm van een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting. Kritische succesfactor is dat dit contact leidt tot een multidisciplinaire vergadering binnen de organisatie. Dit overleg wordt voorbereid en gefaciliteerd door de burn-out begeleider. Naast de preventieadviseur-bedrijfsarts en/of de preventie-adviseur psychosociale aspecten kunnen ook de HR-verantwoordelijke, de betrokken leidinggevende en een werknemersafgevaardigde deelnemen aan dit overleg. Deze multidisciplinaire vergadering kan enkel georganiseerd worden na formele goedkeuring van de betrokken werknemer die daarmee toestemt om zijn anonimiteit op te heffen. De preventiedienst van de betrokken werkgever wordt voor de organisatie van deze multidisciplinaire vergadering vergoed door Fedris, a rato van 650 euro. De factureerbare inhoud voor de werkgever omvat:

- kennisname van het dossier en van de informatie verstrekt door de burn-outbegeleider
- organisatie en voorbereiding van het multidisciplinair overleg
- schrijven van een vergaderverslag
- analyse van de elementen in het dossier die generaliseerd kunnen worden naar een dienst, een cel, een afdeling, ... en de benutting van deze informatie om het actieplan voor preventie binnen de organisatie te versterken.

Communicatie en ondersteund materiaal

Via de website van Fedris (<https://www.fedris.be/nl/pilootproject-burn-out>) zijn alle ondersteunende presentaties, flyers, folders, brochures, posters, contactgegevens van individuele begeleiders en begeleidingscentra en templates van het aanmeldingsformulier en de multidisciplinaire vergadering beschikbaar. Ook een ondersteunend bekendmakingsfilmpje gericht op de individuele werknemer is te vinden via deze website. Vragen over het project en de dossiers kunnen gesteld worden aan het burn-out projectteam van Fedris via burnout@fedris.be of via het telefoonnummer 02/272.21.70.

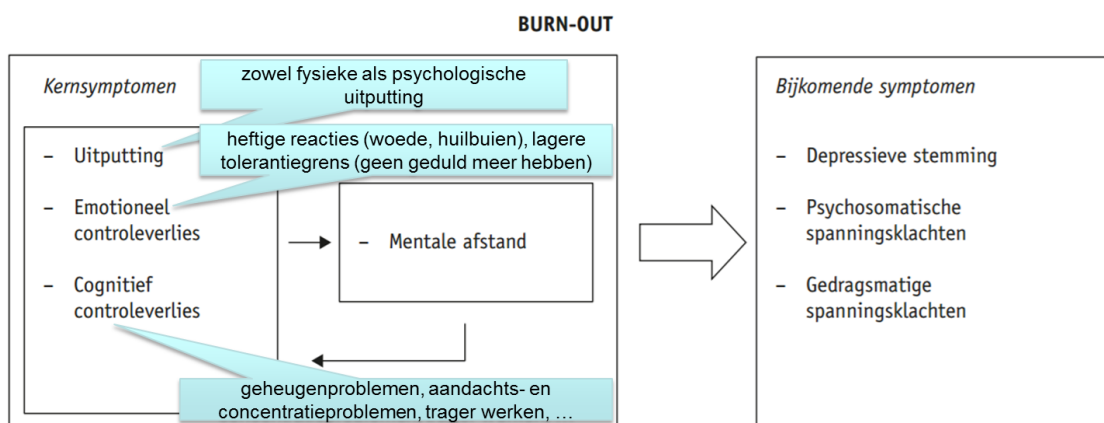
Het communicatiemateriaal kan besteld worden bij de Fedris communicatiedienst, communication@fedris.be of 02/272.21.15 of 02/272.21.72.

Bijkomende relevante informatie, één adres: onze vernieuwde website, onder het thema Personeel en Organisatie

Tijdens de informatiesessie benadrukten de sprekers dat burn-out in de zorg besmettelijk is. Omwille van de hoge werklust, de vele bijkomende administratieve taken, ... kan het wegvallen van een collega het risico op bijkomende chronische stress verhogen binnen zorgteams. Onderzoek leert bovendien dat een verhoogd risico op klinische incidenten hiermee samenhangt.

De nieuwe wetgeving (2014) met betrekking tot psychosociale risico's verplicht werkgevers om naast een globale risico-analyse ook een risico-analyse psychosociale aspecten te maken. De Fedris begeleidingstrajecten kunnen ingepast worden in het geïntegreerd organisatiebeleid en het actieplan dat uit deze risico-analyse volgt.

Bij de wetenschappelijke onderbouwing van de begeleidingstrajecten hanteert Fedris de recent door Desart en Schaufeli (2017) ontwikkelde definitie van burn-out die 4 kernsymptomen en een aantal secundaire symptomen beschrijft (zie onderstaande figuur uit: "OVER.WERK" Tijdschrift van het Steunpunt Werk, Acco).



De individuele werknemer hanteert in zijn omgaan met werkgerelateerde chronische stress weinig effectieve aanpassingsstrategieën die door de betrokkene niet als dusdanig worden herkend. Vaak zijn het de collega's in het team die als eerste opmerken dat er iets aan de hand is. De soms heftige reacties, lagere tolerantiegrens, de geheugen-, aandachts- en concentratieproblemen, het trager werken en tegelijk nog hard zijn best doen, het creëren van mentale afstand, ... zijn alarmsignalen voor het team en de direct leidinggevende. Bespreekbaar maken van deze signalen is vaak de eerste essentiële stap richting voorkomen of vroegtijdig behandelen.

Zorgnet-Icuro zette in het verleden via het intersectoraal project "*bevlogenheid koesteren, burn-out voorkomen*" sterk in op het versterken van het burn-out-preventiebeleid van zorgorganisaties. Onderzoek bij ziekenhuisartsen en verpleegkundigen (L. Godderis et al, 2012) leert dat 6,6% kampt met een burn-out. Eén op vijf zorgverleners loopt een verhoogd risico. Naast de directe gevolgen voor de betrokken werknemers kunnen chronische stress en burn-out ook negatieve effecten hebben op de kwaliteit van de zorg. Zorgnet-Icuro is er daarom van overtuigd dat elke zorgorganisatie baat heeft bij een goed beleid rond stress en psychosociale risico's op het werk, als onderdeel van een integraal HR-beleid. Het intersectorale project zette in op drie sporen:

- een affichecampagnes rond zelfzorg, het belang van sociale steun en teamwerking en de cruciale rol van leidinggevendenden. De affiches zijn zowel gericht naar alle 130.000 medewerkers in onze voorzieningen als naar hun HR-verantwoordelijken en leidinggevendenden. Onder het thema Personeel en Organisatie op onze website zijn deze affiches nog steeds te downloaden;
- kennisdeling: verschillende experts kwamen aan bod tijdens onze studiedagen rond dit thema (in 2014 en 2015). Via onze website en ons YouTube-kanaal zijn relevante filmpjes en inspirerende praktijken terug te vinden over wat een burn-out is, hoe je signalen kan herkennen en wat je als individu en als organisatie kan doen. *HRwijs*, een project van Verso (Vereniging voor Social Profit Ondernemingen) geeft advies in medewerkersbeleid aan werkgevers in de social profit. Zij zorgden mee voor de verspreiding van de resultaten van ons project en op hun site vind je heel wat bijkomend informatie;
- het inspiratie- en praktijkboek ***Burn-out in de zorg – wat je moet weten*** vertrekt vanuit vijf getuigenissen uit de zorg. De verhalen van ervaringsdeskundigen koppelen we aan de inzichten van experts: prof. Elke Van Hoof (VUB), prof. Lode Godderis (KU Leuven), prof. Erik Franck (Universiteit Antwerpen) en Gorik Kaesemans (Zorgnet-Icuro). Het boek heeft ruime aandacht voor wat je als individu kan doen en legt de focus op de concrete stappen

die zorgorganisaties kunnen zetten. Het boek wil een bron van inspiratie en motivatie zijn om het probleem van burn-out in je organisatie aan te pakken.

Met vriendelijke groeten,

Gorik Kaesemans
Stafmedewerker GGZ

Margot Cloet
Gedelegeerd bestuurder