

Verbinden van actoren en initiatieven op het gebied van mentale gezondheid en werk

Mélanie Straetmans (FOD WASO), Karolien Kerckhofs (FEDRIS), Saskia Decuman (RIZIV)



Voorafgaand

Preventie op het werk



Ondersteuningsproces



Werkhervatting

Wet van 4 augustus 1996 en de codex Welzijn op het Werk

7 domeinen

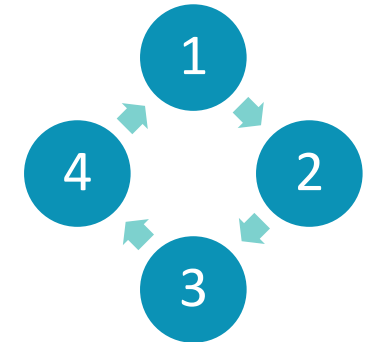
arbeidsveiligheid
Gezondheid op het werk
Psychosociale aspecten
Arbeidshygiëne
Ergonomie
Verfraaiing van werkplekken
Intern leefmilieu

De Werkgever neemt de nodige **preventieve maatregelen** om het welzijn van de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk te bevorderen

→ Middel: **risicoanalyse**

Dynamisch risicobeheersysteem:

1. Ontwikkeling
2. Programmeren
3. Implementatie
4. evaluatie van het preventiebeleid



Globaal preventieplan (5 jaar) → Jaarlijks actieplan

Verduidelijking van de concepten

Psychosociale risico's:

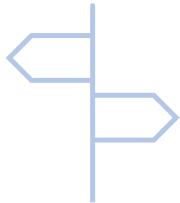
- Waarschijnlijkheid voor een of meer werknemers
- Psychische schade die gepaard kan gaan met lichamelijke schade
- Blootstelling aan 5A's :
 - Arbeidsorganisatie
 - Arbeidsinhoud
 - Arbeidsomstandigheden
 - Arbeidsvoorwaarden
 - Arbeidsrelaties
 - > die objectief gezien een gevaar inhouden
 - > waarop de werkgever invloed heeft



Instrumenten voor actoren op het gebied van preventie op het werk



Preventie



Training en bewustwording



Modellen voor rapporten



Terug aan het werk

Instrumenten voor de uitvoering van een preventiebeleid

- [Gids voor de preventie van psychosociale risico's](#)
- [Eerste hulp voor meer welzijn in kmo's](#)
- [Knipperlichten voor psychosociale risico's](#)

Knipperlichten Psychosociale Risico's: Module 1

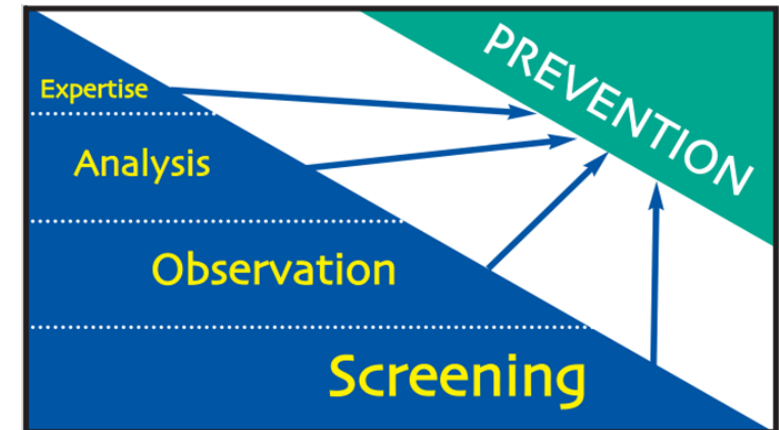
Indicator		Cijfermatige gegevens Werkjaar : 20.....	Criterium	Knipperlicht
1.	Ernstige arbeidsongevallen	Aantal arbeidsongevallen die beschouwd worden als ernstig =	Het voorkomen van minstens één ernstig arbeidsongeval in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 1 <input type="checkbox"/> Oui
2.	Afwezigheden van lange duur wegens ziekte	Aantal werknemers die wegens ziekte afwezig geweest zijn gedurende een lange periode (meer dan 30 kalenderdagen) =	Het voorkomen van minstens één ziektegeval van lange duur in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 2 <input type="checkbox"/> Oui

Instrumenten voor risicoanalyse

- Methodie van de vragenlijst
- OiRA (Online Risk Assessment Tool)
- Sobane-strategie




Hoe vaak houdt uw werk in ...? (JOB1M1)	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd
1. dat u weet wat er van u op het werk wordt verwacht.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
2. dat u moet werken aan zéér hoog tempo of tegen zéér hoge snelheid.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
3. dat u moet werken met strikte deadlines.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5



Bewustmakings- en trainingstools

- Brochures
- Checklists
- E-learning
- Films
- Educatieve gids voor managers
- www.beswic.be

Vragen			
Wordt het absentisme opgevolgd? Heeft dit een signaalfunctie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Worden de cijfers vergeleken met deze van gelijkaardige organisaties?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kan er worden uitgemaakt in welke diensten of onder welke omstandigheden langdurig of frequent absentisme zich in het bijzonder voordoet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zijn de oorzaken van absentisme gekend en gedocumenteerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beswic

Belgisch kenniscentrum over welzijn op het werk.

Actoren in de aanpak

Actoren op de werkvloer:



- PAPS
- Vertrouwenspersoon
- Arbeidsarts
- Werkgevers
- Hiërarchische lijn
- Vertegenwoordigers van de werknemers
- Interne of externe preventiedienst
- Disability manager

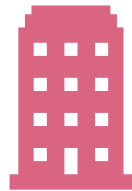


Gezondheidsactoren:

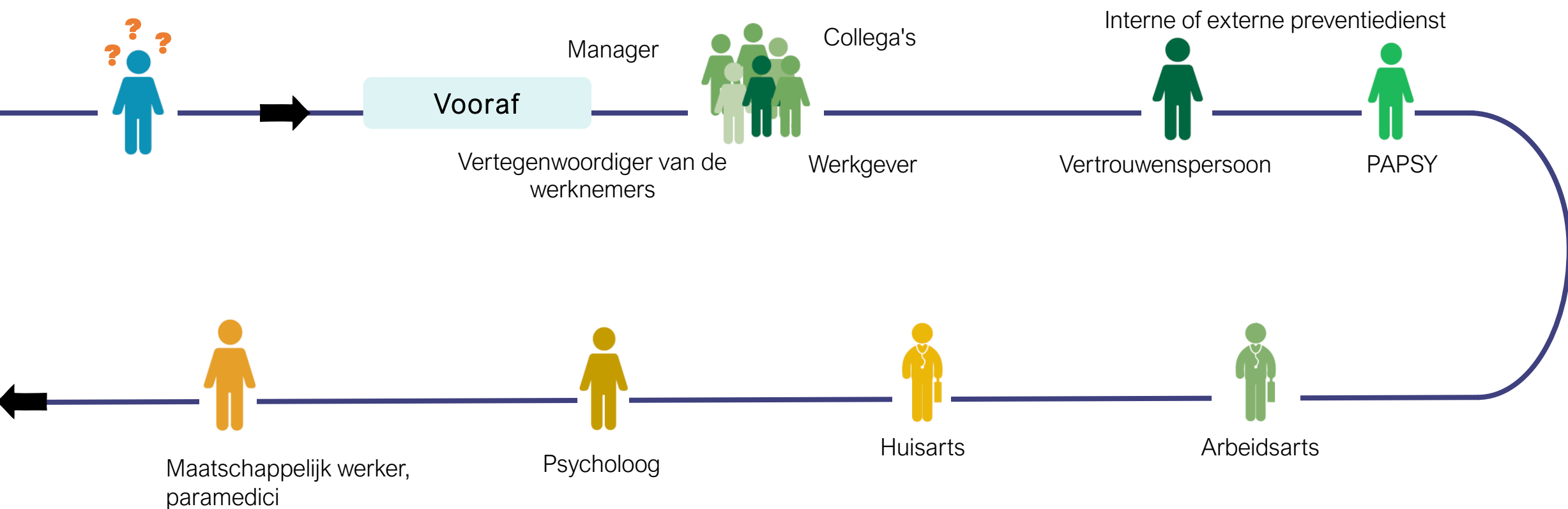
- Behandelend arts (huisarts of specialist)
- Psycholoog
- Kinesist
- ...

Actoren die betrokken zijn bij de erkenning van onbekwaamheid en/of bij professionele re-integratie:

- Verzekeringsinstellingen
 - Medisch adviseurs en multidisciplinaire teams
 - Terug-naar werk coördinator
- Hoge Commissie van de van de Geneeskundige raad voor invaliditeit (GRI)
- Regionale diensten voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Forem, Actiris, ADG)
 - Verwijzende adviseurs
 - Jobcoaches
- Fonds voor terugkeer naar het werk:
 - Dienstverleners



Actoren op het gebied van preventie



Interne procedures (verzoek om psychosociale interventie)

Voor wie?

Werknemers die menen dat zij psychische schade lijden, die gepaard kan gaan met lichamelijke schade als gevolg van psychosociale risico's op het werk (met inbegrip van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag)



Gebruikelijke sociale relaties:

Vraag het aan de werkgever, de hiërarchische lijn, een vertegenwoordiger van de werknemers,...

Procedures:

A. Informeel : Verzoek aan de vertrouwenspersoon (VP) of de psychosociale preventieadviseur (PAPs):

- onderhoud
- verzoening

B. formeel: verzoek om tussenkomst aan PAPs

- Voornamelijk collectief van aard
- Voornamelijk individueel van aard

Ondersteuning binnen federale instellingen

- [EMPREVA](#)
- [Welzijn team](#)
- [Loopbaancentrum](#)
- [Lumen](#) (Pool van coaches voor federale organisaties)
- [PreviUs.be netwerk](#) (Preventieadviseurs van alle disciplines, vertrouwenspersonen)
- [Projet Disability managers du fédéral](#)



Ondersteuning van de Hoge Raad voor Gezondheid

Missie:

- Via een onafhankelijk netwerk van experts (academisch en veld),
 - de HRG biedt beleidsmakers en gezondheidswerkers **wetenschappelijk advies over volksgezondheid**
- Verschillende gebieden van gezondheid, waaronder geestelijke gezondheid:
- Werk als factor voor een goede geestelijke gezondheid
 - Kwalitatieve geestelijke gezondheidszorg als factor voor een betere arbeidsparticipatie van mensen met psychische stoornissen
 - Preventie en beheer van psychische problemen die rechtstreeks verband houden met het werk

Bijvoorbeeld:

- Burn-out en werk (2017) (onder beoordeling)
- Aanbevelingen voor de preventie en behandeling van psychosociale gevolgen in de context van individuele of collectieve noodsituaties (2017)
- Psychosociale zorg tijdens de COVID-19 pandemie (2020, 2021)
- Alcoholgerelateerde schadebeperkende maatregelen (2025) (occupational harm reduction)

Voor en
in geval van
arbeidsongeschiktheid

Preventie op het
werkveld



Begeleidingsproces



Terugkeer naar het
werk

PSR-factoren op de werkvloer en hun impact

Blootstelling aan Psychosociale risicofactoren

- Mogelijke gevolgen: acute of chronische stress
- Kan leiden tot trauma, burn-out, depressie of andere aandoeningen



Cruciaal: tijdige detectie, evaluatie en interventie

Vroegtijdige detectie: een t(z)aak van iedereen

detectie

Iedereen speelt een belangrijke rol

- Herkennen van moeilijkheden waarmee collega's, werknemers, familie, ...worden geconfronteerd
- Bieden van een luisterend oor
- Verschaffen van eenvoudige informatie
- Doorverwijzen naar **competente** professionals

Tijdige detectie voorkomt verergering van problemen.



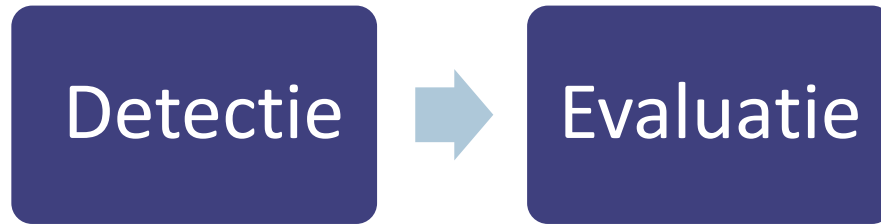
Correcte vorming omtrent het thema 'lijden op werk'.

Sensibilisering op grote schaal

RIZIV-campagne



Vroegtijdige evaluatie: specifieke competenties



- Met welk type van lijden wordt iemand geconfronteerd?

- Wat zijn de gepresenteerde klachten en problemen?
- Welke bronnen (intern en extern) zijn beschikbaar?
- Welke type hulp is gewenst?

➡ Klinische evaluatie van de ernst, oorzaken, ... ➡ identificatie hefboomen

- Fedris pilootproject:

- Correcte evaluatie is de voorwaarde voor een correcte begeleiding,
- Deze evaluatie dient uitgevoerd te worden door competente en opgeleide hulpverleners,
- Professionals dienen te beschikken over kennis van PSR, bronnen en beschermingsmaatregelen op het werk EN kennis op het vlak van mentale gezondheid,
- Bij tijdige inschakeling van de preventieactoren worden er meer aanpassingen doorgevoerd op de werkvloer

➡ Overleg is cruciaal!

Vroegtijdige begeleiding: gecombineerde aanpak



- Zo snel als mogelijk begeleiden opdat de impact op sociaal, fysiek, professioneel, familiaal, ... vlak voorkomen of beperkt wordt.
- Op deze wijze comorbide problematieken voorkomen en bijgevolg meer gespecialiseerde hulpverlening en eventuele langdurige ziekte voorkomen.
- Fedris pilootproject
 - Betere evaluatie -> gepersonaliseerde hulpverlening
 - Inzetten op zowel het individuele als het organisationele luik (preventie actoren, actoren binnen het bedrijf, ...)
 - Werkgevers vervullen een belangrijke rol (werkpostaanpassingen, aanpassing uurrooster, ...)
 - Sensibilisering van het werkveld is noodzakelijk.

 Overleg tussen actoren met verschillende competenties is cruciaal

Een aantal initiatieven op federaal niveau

- Programma voor de preventie van burn-out
- Conventie Eerstelijns psychologische zorg
- Initiatieven voor de zelfstandigen
- Initiatieven voor de ambtenaren

Programma voor de preventie van burn-out

Fedris leidde gedurende drie jaar (2019-2022) een [pilotproject](#) in het kader van secundaire preventie van een werkgerelateerde burn-out.

Een aantal [resultaten](#):

- Positieve impact op het welzijn van de werknemers (algemeen, levenskwaliteit, slaap, balans werk/privé)
- Preventie van comorbiditeiten (depressie en angst)
- Daling medicatiegebruik (m.u.v. anti-depressiva)
- Impact op behoud en terugkeer naar werk

De resultaten suggereerden de [uitbreiding van de doelgroep](#) en de overgang naar een vast programma.



Programma voor de preventie van burn-out

- Doelgroep:
 - Privé en PPO
 - Vroegtijdig stadium van een werkgerelateerde burn-out
- Doelstelling:
 - Getroffen werknemers zo vroeg mogelijk opsporen in een vroegtijdig stadium van burn-out
 - Voorkomen dat de symptomen verergeren
 - De werknemers in staat stellen aan het werk te blijven of weer aan het werk te gaan, met als doel de risico's en gevolgen van een langdurige werkonderbreking te beperken.
- Specificiteit:
 - Gratis en toegankelijk
 - Vertrouwelijk
 - Gepersonaliseerd en multidisciplinair

FEDRIS

AU BORD DU BURN-OUT ?

Fedris vous soutient avec son programme de prévention

EST-CE QU'UN BURN-OUT ?

À la limite du paillard et du comédien, il se sent souvent en colère, mais s'agit-il vraiment d'un burn-out ?

Un burn-out est un état d'épuisement résultant d'un stress continu au travail, causé par une exposition prolongée à un contexte de travail difficile.

COMMENT RECONNAÎTRE UN BURN-OUT ?

- Êtes-vous souvent fatigué(e) lorsque vous pensez à votre travail ?
- N'êtes-vous plus satisfait(e) de votre travail ?
- Votre travail vous demande de plus en plus d'énergie et vous avez du mal à vous détendre ?
- Ressentez-vous des tensions musculaires ?
- Souffrez-vous de maux de tête ?
- Devenez-vous irritabile ou plus émotif ?
- Avez-vous des difficultés à vous concentrer ?

CONTACT
burnout@fedris.be
02 272 21 70
www.fedris.be

OP DE RAND VAN BURN-OUT?

FEDRIS STAAT AAN JE ZIJDE

Conventie Eerstelijns psychologische zorg (ELP)

Doelpubliek: alle personen met **milde tot matige psychische problemen** (vroegtijdige detectie).

Doel: Vroegtijdig ingrijpen voordat problemen verergeren

- Vroegtijdige detectie, preventie en interventie voorkomen dat psychische klachten uitgroeien tot chronische en complexe klachten
- Beperking van persoonlijk leed en maatschappelijke kosten
- Visie « public mental health »

Gefinancierde zorg: Sessies met verschillende modaliteiten en met een progressieve intensiteit zodat de zorg kan worden aangepast (verhoogd of verlaagd) naargelang de behoeften van de patiënt (matched care).

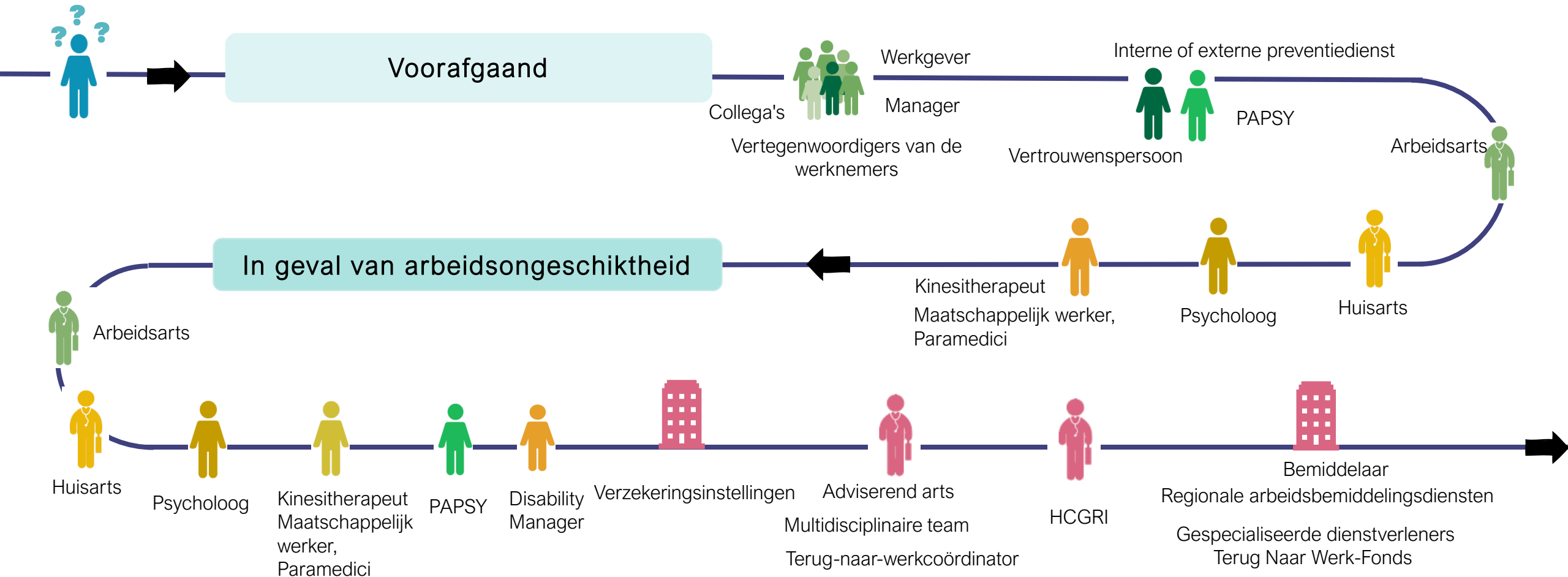
Zelfstandigen

- In het kader van het federale actieplan 'mentaal welzijn op het werk' werden **3 pilootprojecten** rond de secundaire preventie van stress en burn-out bij zelfstandigen georganiseerd in samenwerking met de **sociale verzekeringsfondsen**:
 - Liantis - 'Samen Sterker Ondernemen'
 - UCM – Icarus 'J'entreprends mon bien-être'
 - Acerta – 'Zelfstandig zonder stress'
- In 2023 werden deze projecten geconsolideerd door de creatie van een **structureel budget voor alle sociale verzekeringsfondsen** gekoppeld aan een **verplichte dienstverlening** aan zelfstandigen rond preventie en begeleiding
- Wens om verder te gaan en de **complexe wisselwerking tussen geestelijke gezondheid en het overheidsbeleid te onderzoeken**
 - Doel om beleidsmaatregelen te identificeren die de meest negatieve impact hebben
 - Nieuwe onderbouwde beleidsaanbevelingen doen

Vergoeding van psychologische hulpverlening voor federale ambtenaren

- Federale ambtenaren kunnen een **vergoeding** krijgen **voor psychologische zorg** tot € 11 per sessie, voor max. 10 sessies.
- De zorgverlener moet een psycholoog, een klinisch orthopedagoog of een psychiater zijn.
- Deze maatregelen zijn van kracht sedert 2021.
- Aanvullend op de vergoeding van hun mutualiteit.

Het traject en de actoren



Tijdens en na
arbeids-
ongeschiktheid

Preventie op het
werkveld

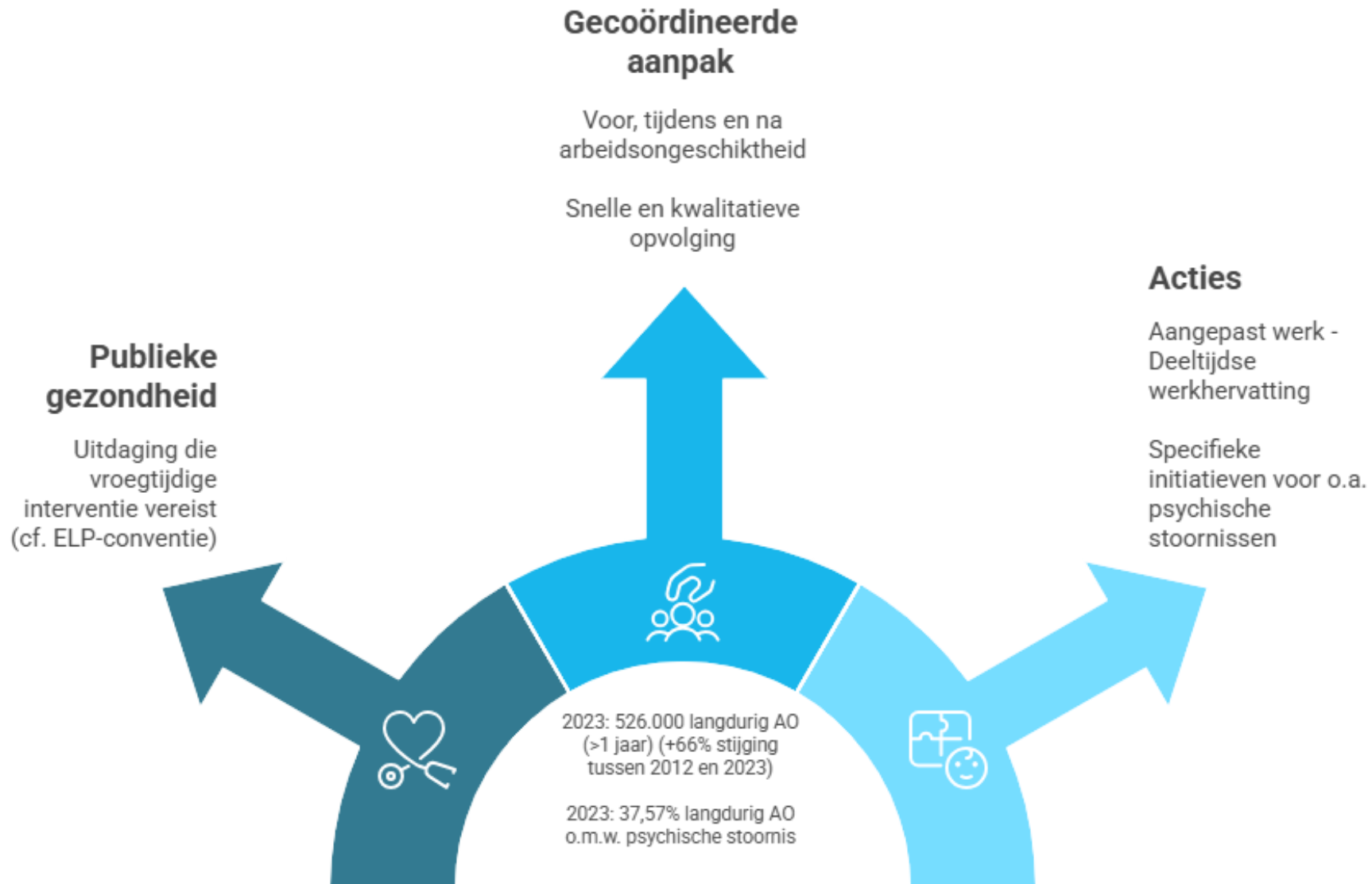


Ondersteuningsproces

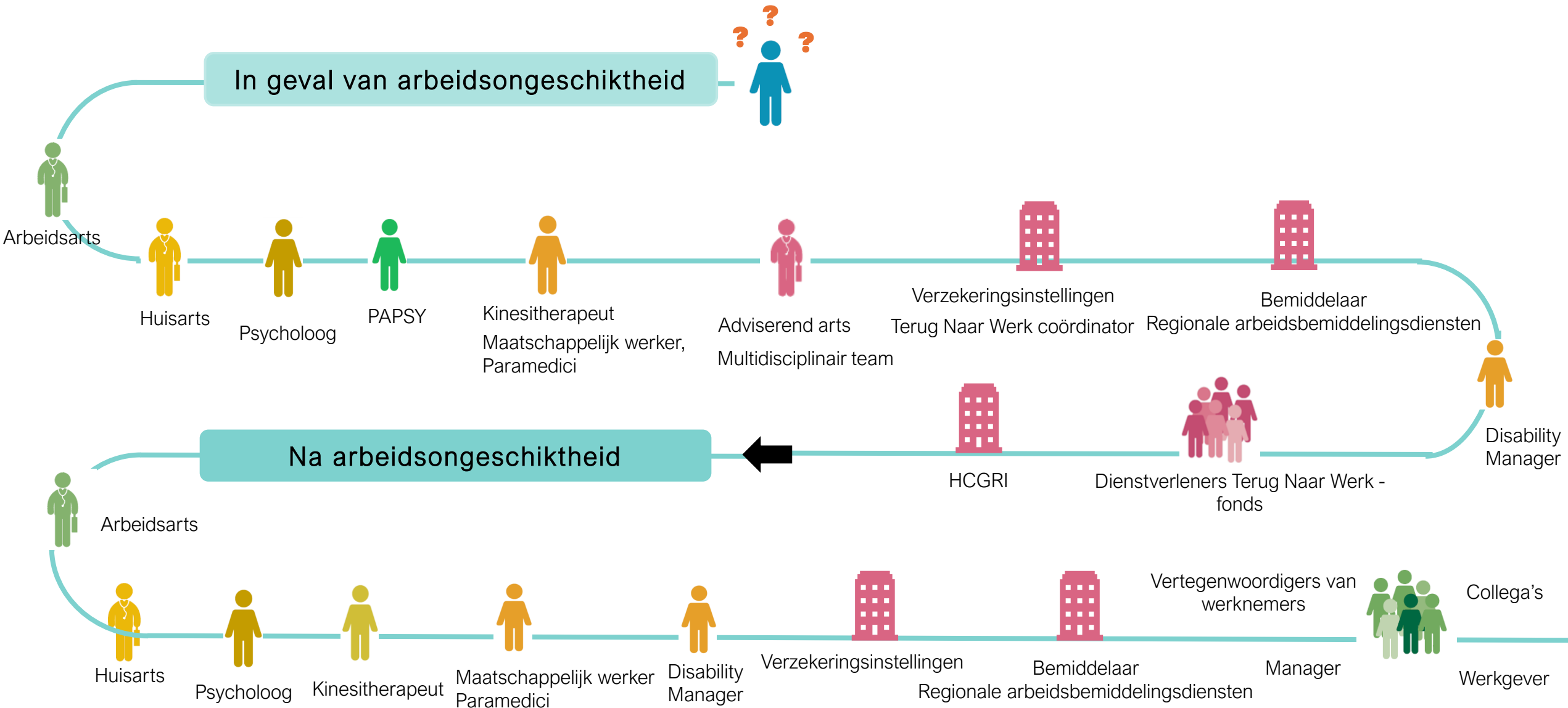


Terugkeer naar werk

Arbeidsongeschiktheid en terugkeer naar werk: een groeiende uitdaging

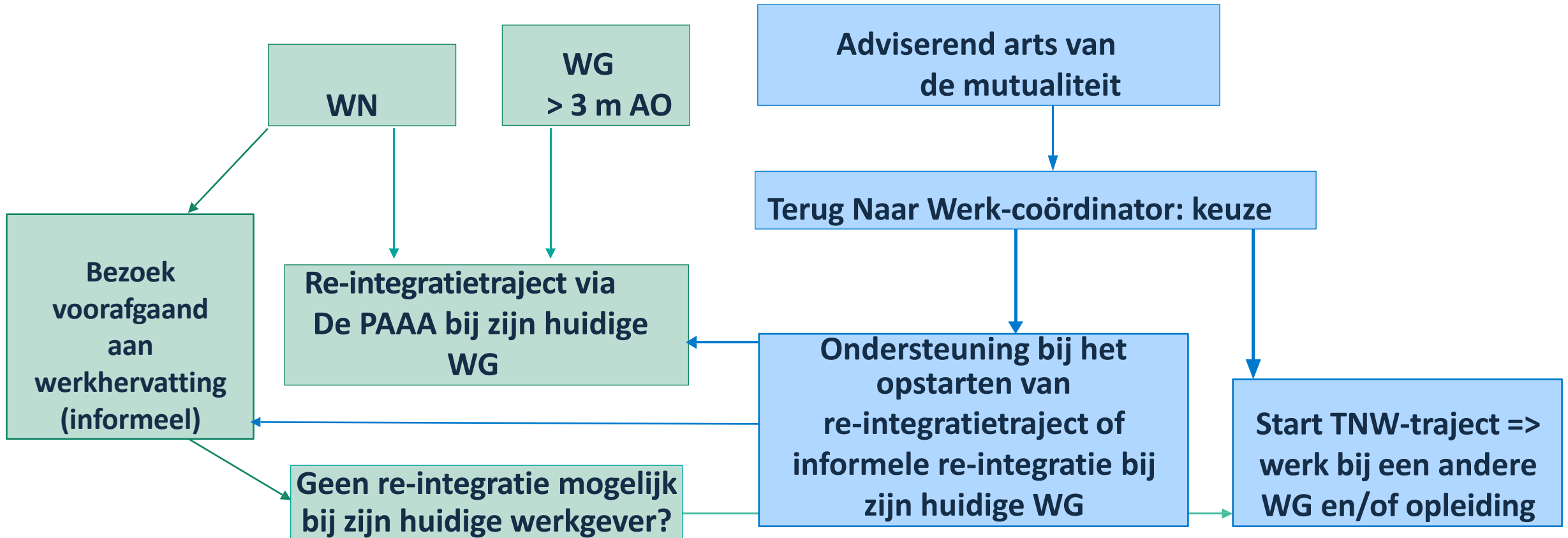


Actoren m.b.t. terugkeer naar werk



Re-integratie op meerdere sporen :

Link met het traject « Terug Naar Werk » (TNW)



De re-integratie bij de huidige werkgever in 5 stappen



Terug Naar Werk - trajecten



TRAJECTEN EN SLEUTELACTOREN OM TERUG AAN HET WERK TE GAAN TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Route A

Op initiatief van het ziekenfonds

Minder of meer dan 1 jaar arbeidsongeschikt, met arbeidspotentieel en zin om terug aan het werk te gaan.



Route B

On initiatief van de arbeidsongeschikte persoon

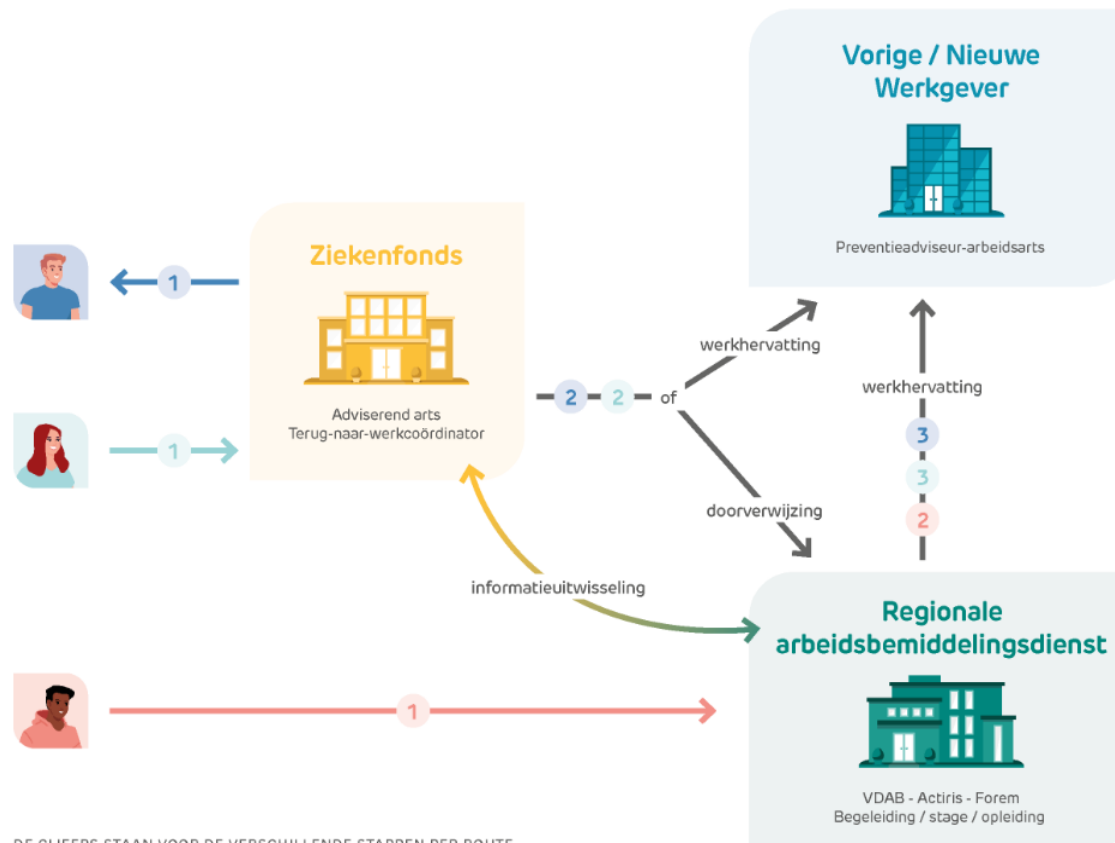
Minder of meer dan 1 jaar arbeidsongeschikt, met arbeidspotentieel en zin om terug aan het werk te gaan.



Route C

Op initiatief van de arbeidsongeschikte persoon

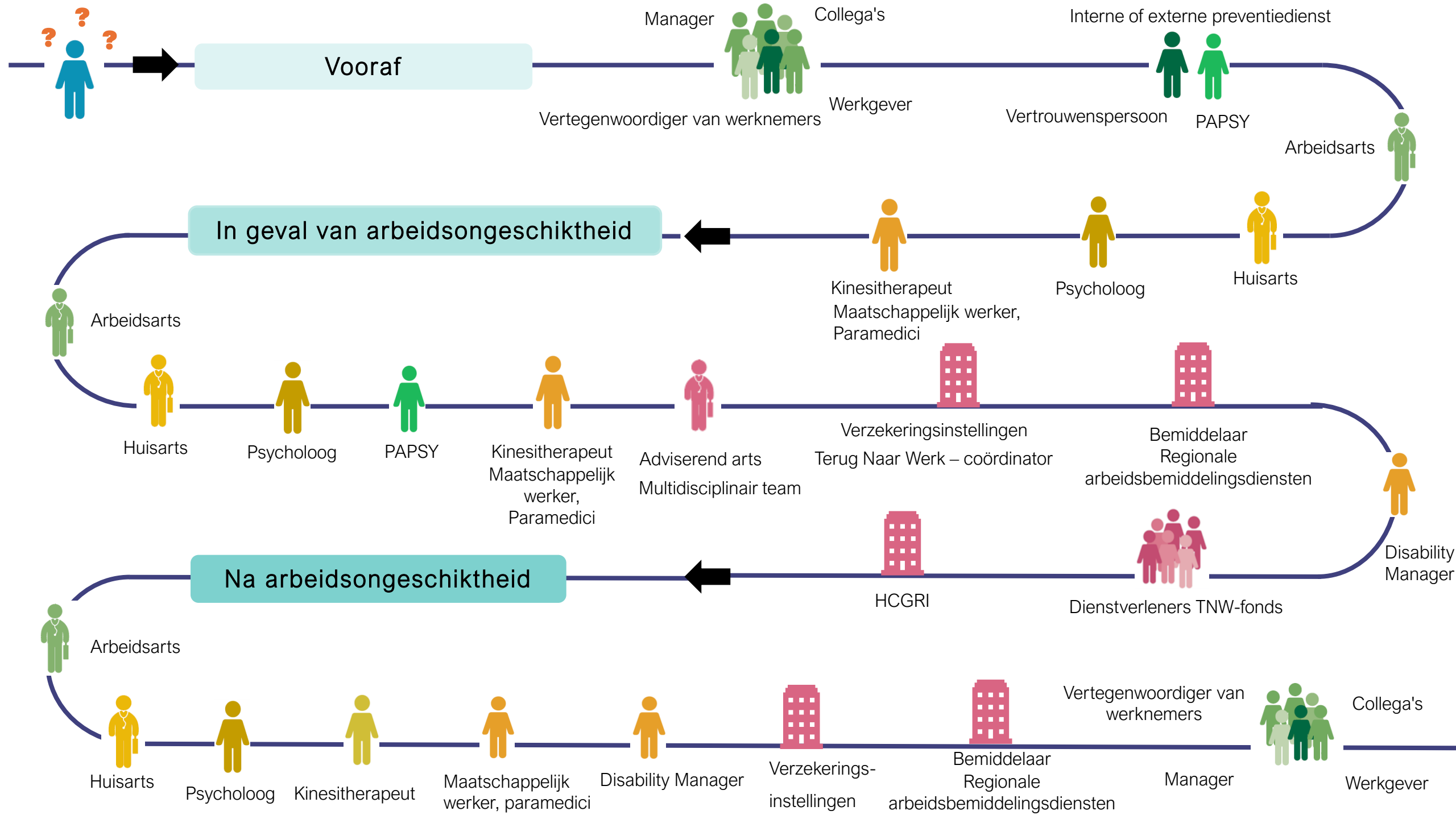
Meer dan 1 jaar arbeidsongeschikt, met arbeidspotentieel en zin om terug aan het werk te gaan.



DE CIJFERS STAAN VOOR DE VERSCHILLENDE STAPPEN PER ROUTE

Ondersteunende initiatieven

- Opvolging en terugbetaling gezondheidszorg
 - Eerstelijnspsychologische conventie
- Begeleiding door de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten (VDAB/Forem/Actiris/ADG)
- Integratie van multidisciplinaire teams VI's (klinisch psychologen, ergotherapeuten, kinesitherapeuten, verpleegkundigen)
- TRIO-platform
- Terug Naar Werk - fonds
- Project « Individual Placement and Support » (IPS) (lopende)
- Project « Stress, Werk et Eerste lijn » (lopende)
- Project « Evaluatie van functionele capaciteiten in het kader van veelvoorkomende psychische stoornissen » (FCE PSY) (lopende)



Preventie op het
werkveld



Ondersteuningsproces



Terugkeer naar werk

Voor verdere
discussie...

Samen door de storm varen

- Bruggen bouwen, verbinden, ontschotten
 - Kennis en praktijken delen
 - Elkaar inspireren
 - Synergieën creëren tussen onderzoek, regelgeving en praktijk
 - Gebruik maken van elkaars expertise
 - Innovatieve oplossingen voorstellen
-
- Luisteren naar het terrein...
- De perspectieven kruisen met de experts van het panel deze namiddag

Merci pour votre attention !

Dank u voor uw aandacht !



Federale Overheidsdienst
Sociale Zekerheid
Service public fédéral
Sécurité sociale



SPF Emploi, Travail et
Concertation sociale
FOD Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg



Santé publique
Sécurité de la Chaîne alimentaire
Environnement
Volksgezondheid
Veiligheid van de Voedselketen
Leefmilieu



BO FOD Beleid & Ondersteuning
SA SPF Strategie & Appui



RIZIV - INAMI

FEDRIS

FEDERAAL AGENTSCHAP VOOR BEROEPSRISICO'S
AGENCE FÉDÉRALE DES RISQUES PROFESSIONNELS



Hoge Gezondheidsraad
Conseil Supérieur de la Santé



Sécurité Sociale
Entrepreneurs Indépendants

Sociale Zekerheid
Zelfstandige Ondernemers