

# Overspanning / Burn-out als beroepsziekte

Nederlands Centrum  
voor Beroepsziekten



Update van de registratie richtlijn

Gerda de Groene  
Bedrijfsarts, klinisch arbeidsgeneeskundige

Nederlands Centrum voor Beroepsziekten,  
Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, AMC,  
Amsterdam

Heijermanslezing 17 juni 2016



# Disclosure belangen spreker

Gerda de Groene is werkzaam bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) en de Polikliniek Mens en Arbeid (PMA). Beiden maken deel uit van het AMC te Amsterdam.

Het NCvB ontvangt financiering van het Ministerie van SZW.

De PMA wordt gefinancierd met particuliere opdrachten.



# Overspanning / Burn-out als beroepsziekte

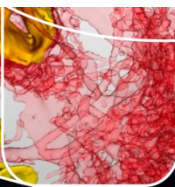
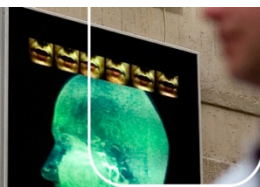
## Indeling

- Waarom een update van de registratierichtlijn?
- Uitkomsten literatuur onderzoek
- Weging wel/niet beroepsziekte
- 6 - stappenplan NCvB
- Casuïstiek



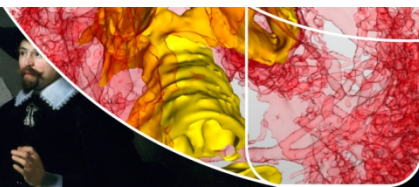
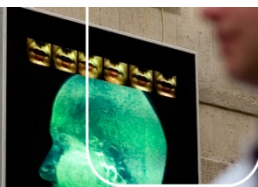
# Waarom een update?

- Oude RR stamt uit 2008
- NCvB: 33% van de meldingen betreft psychische beroepsziekten, waarvan 76% overspanning / burn-out (2015)
- Werkstress hot item politiek: Herken de druppel
- Update andere richtlijnen:
  - Richtlijn: één lijn in de eerste lijn bij overspanning en burn-out
  - LESA Overspanning en burn-out
- Nieuwe artikelen



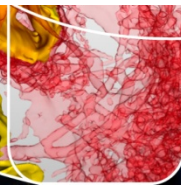
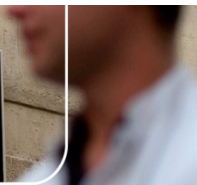
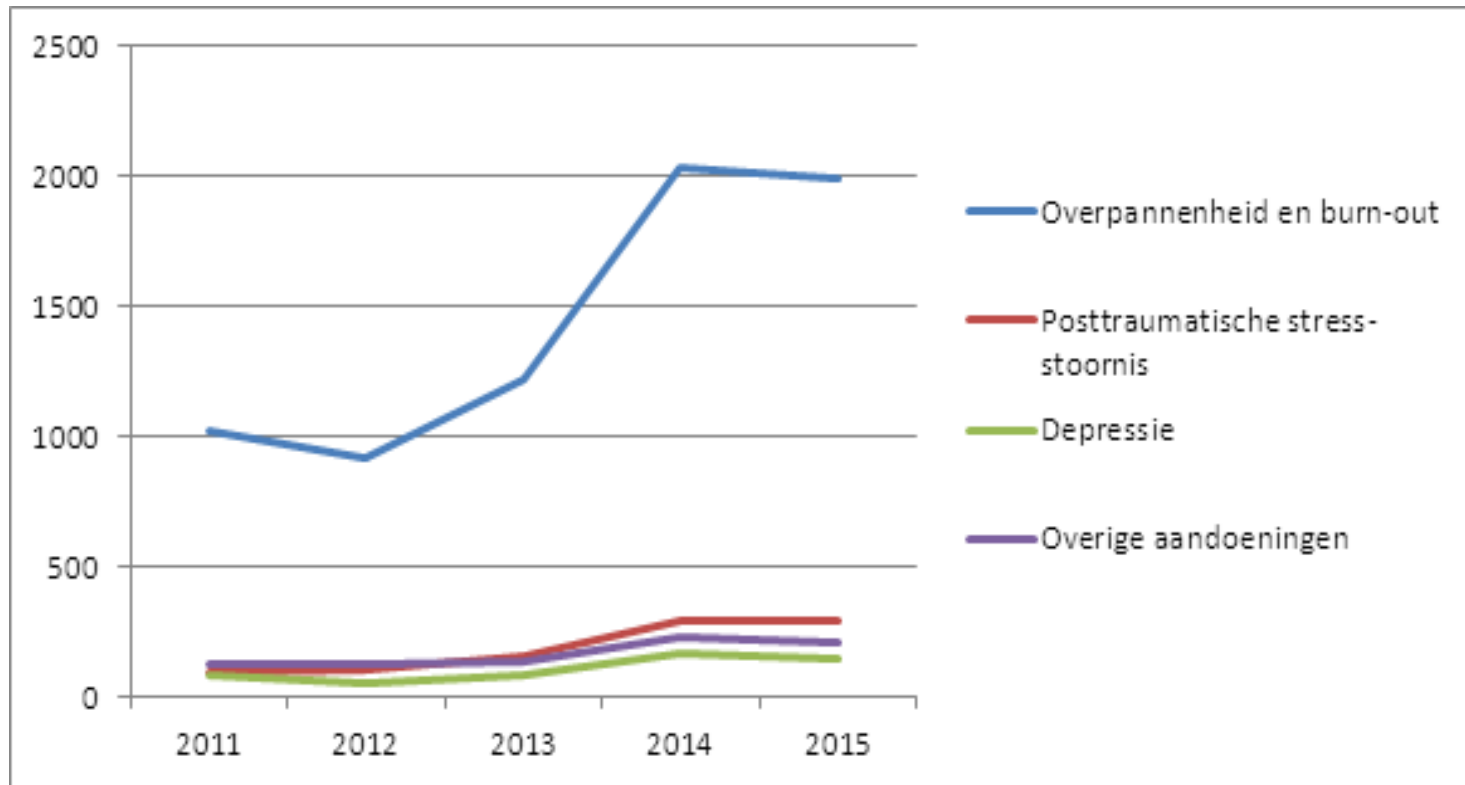
# Meldingen van psychische beroepsziekten

	2012		2013		2014		2015	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Overspanning en burn-out	915	77	1223	77	2029	75	1989	76
Depressie	50	4	84	5	107	6	146	6
Posttraumatische Stress Stoornis	107	9	153	10	292	11	289	11
Overige reacties op ernstige stress	59	5	82	5	94	4	90	3
Overige aandoeningen	66	6	52	3	202	4	117	4
<b>Totaal</b>	<b>1197</b>	100	<b>1594</b>	100	<b>2724</b>	100	<b>2631</b>	100



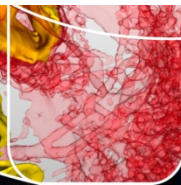


# Meldingen van psychische beroepsziekten



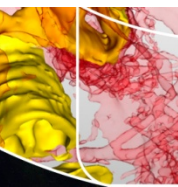
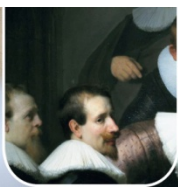
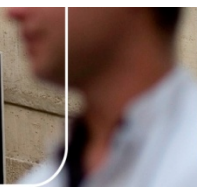
# Meta-analyse psychosociale risicofactoren in het werk en het ontstaan van overspanning

Psychosociale risicofactoren in werk	Aantal deelnemers	Aantal studies	Effect: Odds Ratio (95% BI)
a. Disbalans inspanning en beloning	61.199	4	2.00 (1.81-2.22)
b. Hoge emotionele taakeisen	65.688	6	1.48 (1.33-1.65)
<b>Disbalans inspanning en beloning</b>			
d. Weinig sociale steun collega's	22.920	4	1.29 (1.17-1.41)
e. Weinig sociale steun leidinggevende	23.382	5	1.27 (1.16-1.38)
f. Procedurele onrechtvaardigheid	53.923	4	1.78 (1.60-1.98)
g. Relationele onrechtvaardigheid	53.923	4	1.49 (1.34-1.65)
H. Hoge emotionele taakeisen	8.833	1	1.62 (1.36-1.93)



# Weging psychosociale risicofactoren in werk

Psychosociale risicofactoren in werk		Score
a. Hoge inspanning gepaard met lage beloning	4 = Hoog 2 = Matig 0 = Laag/niet	
b. Hoge psychologische taakeisen	2 = Hoog 1 = Matig 0 = Laag/niet	
c. Weinig taakautonomie	2 = Hoog 1 = Matig 0 = Laag/niet	
d. Weinig sociale steun collega's	2 = Hoog 1 = Matig 0 = Laag/niet	
e. Weinig sociale steun leidinggevende	2 = Hoog 1 = Matig 0 = Laag/niet	
f. Procedurele onrechtvaardigheid	2 = Hoog 1 = Matig 0 = Laag/niet	
g. Relationele onrechtvaardigheid	2 = Hoog 1 = Matig 0 = Laag/niet	
h. Hoge emotionele taakeisen	2 = Hoog 1 = Matig 0 = Laag/niet	
<b>TOTAAL</b>	<b>≥ 4</b>	



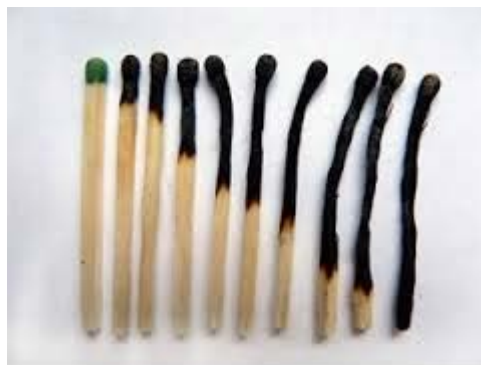
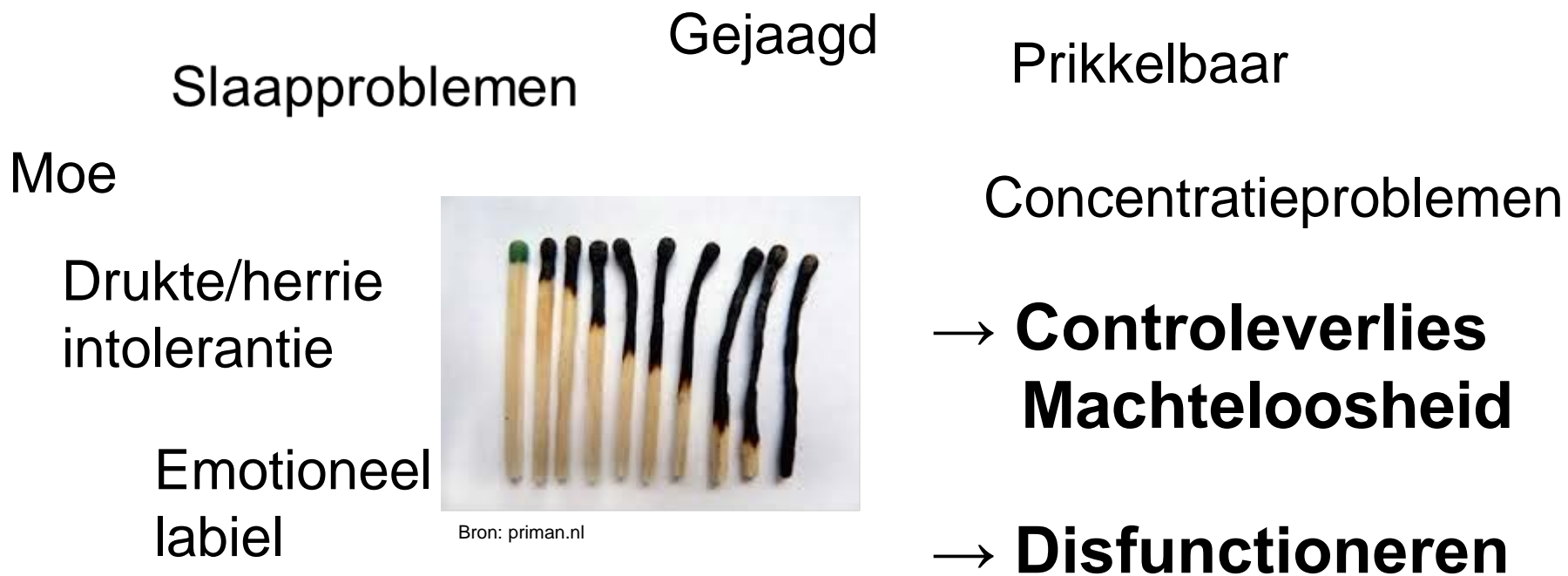


# 6-stappenplan NCvB

- Stap 1. Diagnose
- Stap 2. Vaststellen van relatie met werk
- Stap 3. Vaststellen van de blootstelling
- Stap 4. Zijn er andere verklaringen mogelijk
- Stap.5. Concluderen en melden
- Stap 6. Preventie en interventie

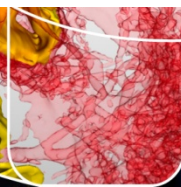


# Stap 1: Diagnose overspanning of burn-out



Bron: priman.nl

Burn-out: Uitputting – Distantie - Competentie

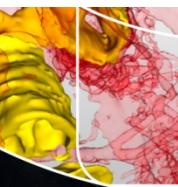
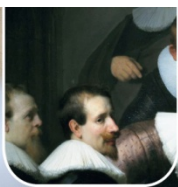
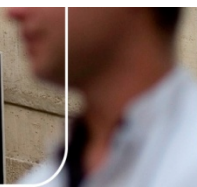


## Stap 2: Vaststellen van relatie met werk

- Overspanning / burn-out wordt veroorzaakt door:  
een overmaat aan stressoren
- Zijn deze oorzakelijke stressoren hoofdzakelijk in het werk, dan kan er sprake zijn van een beroepsziekte

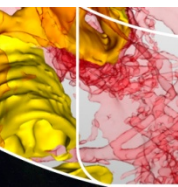
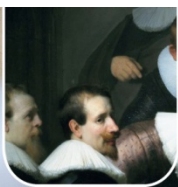
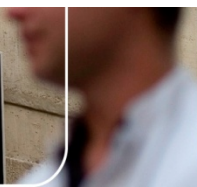


Bron: Fuse/Getty Images



# Stap 3: Vaststellen van de aard en het niveau van de blootstelling

Psychosociale risicofactoren in werk	Blootstelling	Score
	Laag - hoog	
a. Hoge inspanning gepaard met lage beloning	0 - 4	
b. Hoge psychologische taakeisen	0 - 2	
c. Weinig taakautonomie	0 - 2	
d. Weinig sociale steun collega's	0 - 2	
e. Weinig sociale steun leidinggevende	0 - 2	
f. Procedurele onrechtvaardigheid	0 - 2	
g. Relationele onrechtvaardigheid	0 - 2	
h. Hoge emotionele taakeisen	0 - 2	
<b>TOTAAL</b>	<b><u>&gt;4</u></b>	





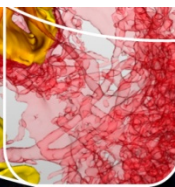




# Stap 5:

## Concluderen en melden

- Beroepsziekte indien de overspanning / burn-out in overwegende mate,  $\geq 50\%$  , wordt veroorzaakt door factoren in het werk
- Melden bij NCvB:
  - Overspanning Cas-code P619
  - Burn-out Cas-code P611



# Stap 6: Preventie en interventie

## Goede Praktijken

**Van werkstress naar werkplezier**



Het goede voorbeeld  
minister Lodewijk Asscher

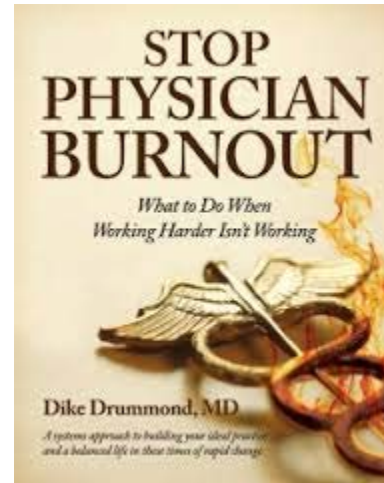
Tien in het oog springende  
Goede Praktijken  
van de aanpak van werkdruk en

Persoonlijke verhalen  
van ervaringsdeskundigen

De signalen en oorzaken  
van werkdruk en werkstress

Aan het woord  
werkgevers en werknemers

Feiten & cijfers  
bijna 1 miljoen mensen lopen jaarlijks  
het risico op burn-out



**World's First APP to Prevent Burnout**



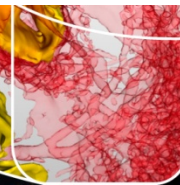
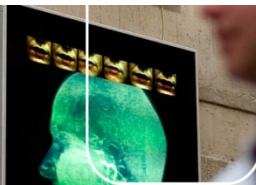
Click Here to Learn More And Download Your Copy



OplossingsKracht.nl PreventieCoach.nl



Bron: werkhoudinginbedrijf.nl



# Casus 1

## WEL of GEEN beroepsziekte?

Vrouw, 28 jaar, HBO HR



Stap 1: Overspanning

Stap 2: Overspanning kan een beroepsziekte zijn

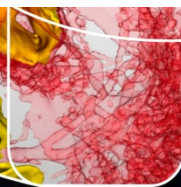
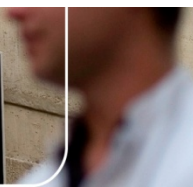
Stap 3: Veel werk; Geen steun van LG;

Altijd 1-jaars contract;

Stap 4: Relatie over sinds 3 maanden;

Druk sociaal bestaan

Stap 5: Beroepsziekte: **groen = ja**, **rood = nee**





# Casus 2

## WEL of GEEN beroepsziekte?

Man, 35 jaar, advocaat



Stap 1: Burn-out

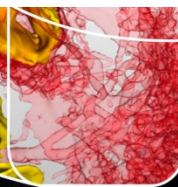
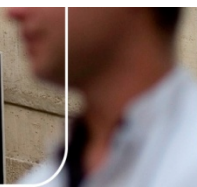
Stap 2: Burn-out kan een beroepsziekte zijn

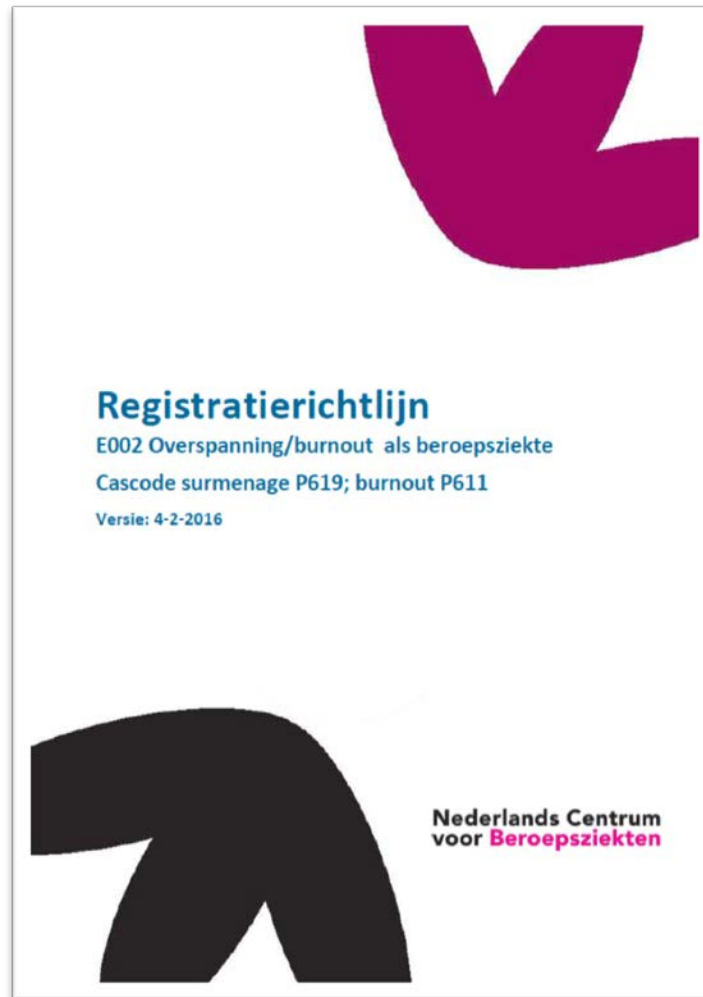
Stap 3: Werkweek van 60 uur

na 5 jaar nog steeds geen maat (scheelt 50% in salaris)

Stap 4: Vechtscheiding

Stap 5: Beroepsziekte: **groen = ja**, **rood = nee**





<http://www.beroepsziekten.nl/datafiles/E002.pdf>

G.J.deGroene@amc.nl

