

Literatuurstudie

Project De Veerkrachtige Zelfstandige
Project nr. 20

Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.

Inhoudstafel

1. Tools Liantis preventie en welzijn	3
2. Literatuurstudie.....	3
2.1. Enkele algemene vaststellingen	3
2.2 Enkele cijfers	4
2.2.1. UNIZO KMO-Barometer	4
2.2.2. UNIZO- UCM-enquête over kennis arbeidsongeschiktheidsregeling (najaar 2016)	5
2.2.3. Werkbaarheidsmonitor	8
2.3. Enkele interessante detailstudies voor het voetlicht	10
2.3.1. Zelfstandigen zonder personeel	10
2.3.2. Zelfstandigen van kleine ondernemingen (< 20 WN)	12
3. Bevindingen uit de praktijk: ondersteuning medewerkers.....	13
4. Indien wenselijk:	15

Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.



met de steun van



1. Tools Liantis preventie en welzijn

Bestaande tools bij Liantis preventie en welzijn (externe dienst voor preventie en welzijn op het werk binnen de Liantis Groep):

- Burn-outbevraging



Literatuurstudie_in
put_Burn-outbevrac

- Welzijnsbevraging



Literatuurstudie_in
put_Welzijnsbevrage

2. Literatuurstudie

2.1. Enkele algemene vaststellingen

- Studies in verband met het psychisch welzijn bij zelfstandigen en zelfstandige ondernemers zijn **schaars**. Dit wordt ook zo benoemd in de 'schaarse' studies die er zijn;
- De studies benadrukken dat psychisch on-welzijn bij zelfstandigen **ondergerapporteerd** wordt (dient niet gemeld te worden); daarnaast is er de vaststelling dat dit, net zoals bij medewerkers, een **groeïend aandachtspunt** is;
- Beschikken over "**ondernemers-kenmerken**" heeft een positieve invloed op het psychisch welzijn. Dit biedt perspectieven voor loopbaanbegeleiding.
- Naarmate er **meer 'administratieve' ondersteuning** geboden wordt aan de zelfstandige vanwege de overheid, verhoogt het psychisch welzijn. België situeert zich op het gemiddelde binnen de EU. (Er wordt daarbij geen onderscheid gemaakt naar gewesten toe.)
- Het is nodig een onderscheid te maken tussen zelfstandigen met en zonder personeel, tussen grote en kleine ondernemingen. De **noden zijn verschillend**, de aanpak zal dat dus ook moeten zijn.
- Het bestaan van een toenemend aantal coaches, ondersteunende programma's, zelfstandigen die een burn-out meegemaakt hebben en hun ervaring ten dienste wil stellen van collega's, wijst op een **groeïende behoefte** hieraan. Daaruit afgeleid: wijst op een toenemend aantal burn-outs.

Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.

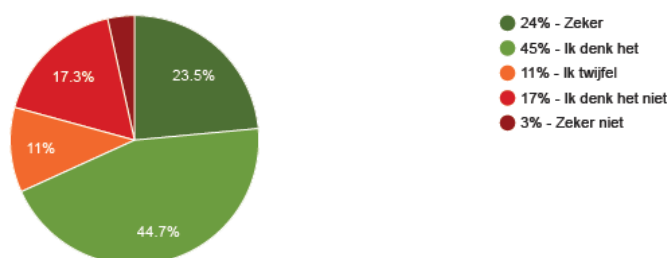
- Het belang van het **directe netwerk** kan nauwelijks worden onderschat. Gezinsleden, familie en vrienden spelen een belangrijke rol in de ondersteuning van zelfstandigen en zelfstandige ondernemers.
- Er is veel onwetendheid bij zelfstandigen en zelfstandige ondernemers als het aankomt op het herkennen en aanpakken van burn-out. Wat zijn de signalen, bij wie kan ik daarvoor terecht? De rol van **sensibilisering** is cruciaal.
- Het is algemeen geweten, maar verdient nogmaals onder de aandacht te worden gebracht: burn-out is **geen exclusief arbeidsgerelateerde aandoening**, maar een medische diagnose waarop tal van factoren – professioneel en privé – inspelen.

2.2 Enkele cijfers

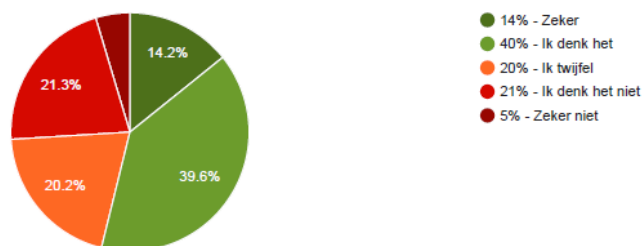
2.2.1. UNIZO KMO-Barometer

Cijfers afkomstig uit UNIZO KMO Barometer van kwartaal 4 – 2018.

33. Zelfstandige ondernemers zijn gepassioneerd bezig met hun onderneming. Stress en burn-out loeren dan soms om de hoek. In 2016 leed een kwart van alle zelfstandigen in invaliditeit aan arbeidsgerelateerde psychosociale aandoeningen. Kent u de risicofactoren voor burn-out die op uzelf van toepassing kunnen zijn?



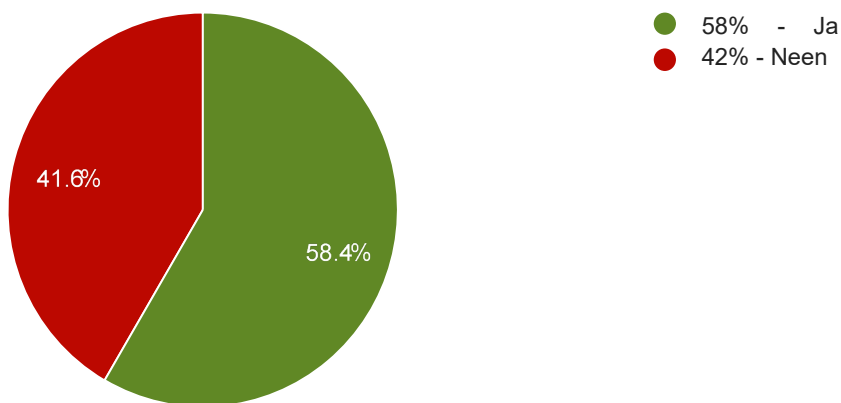
34. Om een burn-out te voorkomen, is het belangrijk om tijdig en correct te reageren op de eerste symptomen. Als u (volgens uw eigen inschatting) op een bepaald moment symptomen van een burn-out zou krijgen, zou u dan weten welke eerste stappen u best zou zetten?



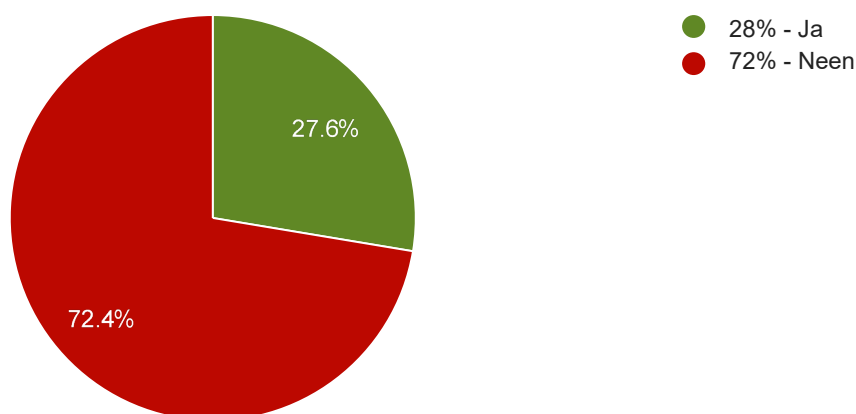
Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.

2.2.2. UNIZO- UCM-enquête over kennis arbeidsongeschiktheidsregeling (najaar 2016)

Ingeval van arbeidsongeschiktheid, heeft een zelfstandige vanaf de eerste dag van de tweede maand arbeidsongeschiktheid recht op uitkeringen dankzij zijn dekking in de sociale zekerheid. Bent u hiervan op de hoogte? (! Intussen is deze regelgeving aangepast!)

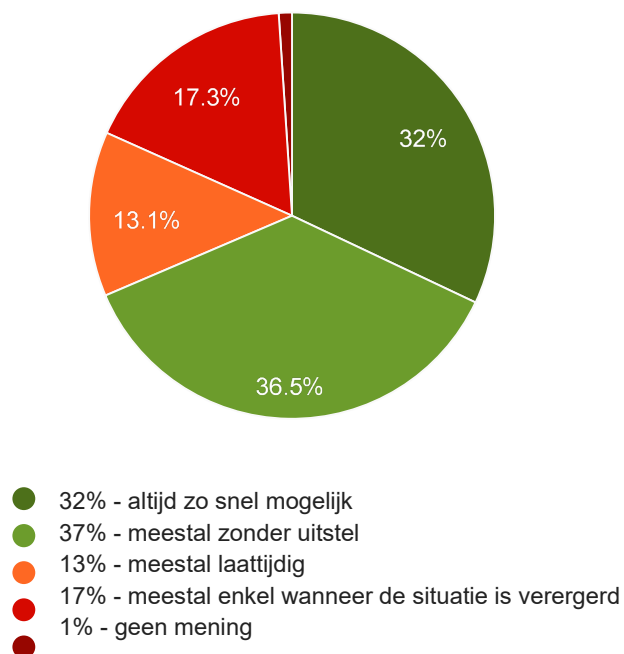


Naast uitkeringen, heeft een zelfstandige bij een volledige stopzetting wegens arbeidsongeschiktheid recht op een gelijkstelling ziekte. Dit houdt in dat de sociale bijdragen niet verschuldigd zijn, zonder verlies van pensioenrechten. Bent u hiervan op de hoogte?

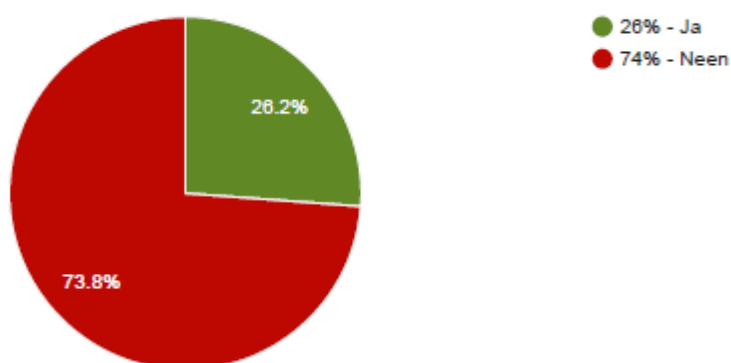


Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.

Ingeval van ziekte of ongeval, reageer en verzorg ik me meestal

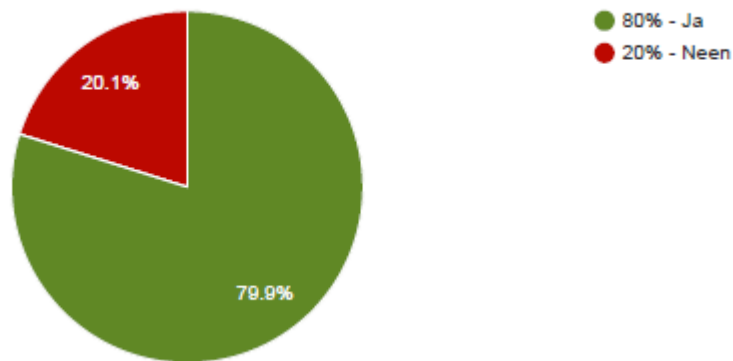


20. Bent u het afgelopen jaar zelf ziek geweest?

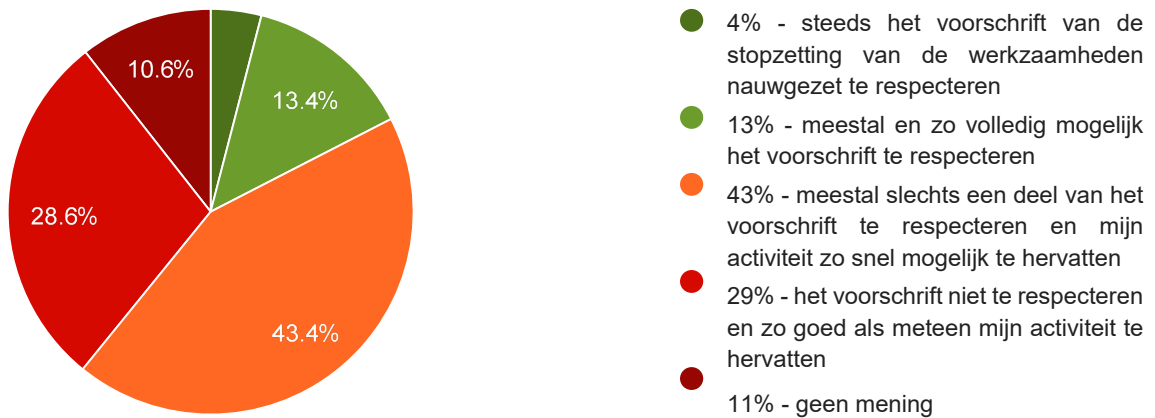


Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.

21. U bent het afgelopen jaar zelf ziek geweest. Heeft u doorgewerkt?

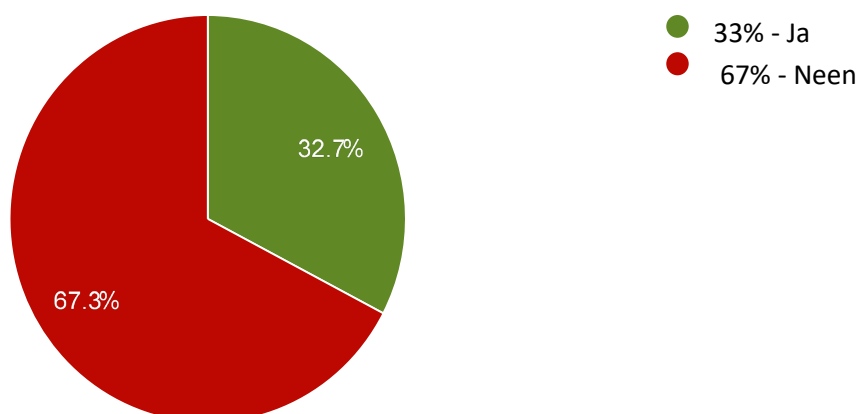


Indien de arts me een stopzetting van de werkzaamheden voorschrijft, heb ik de neiging

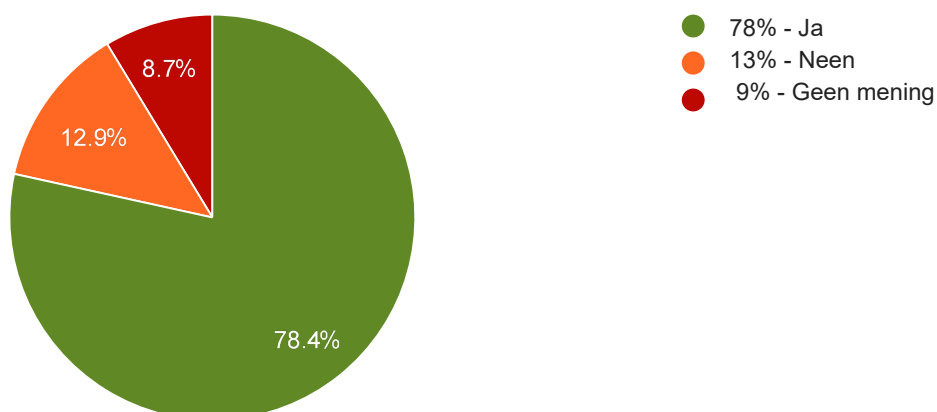


Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.

In de voorbereiding naar een volledige werkhervatting, kan u de toelating krijgen van een adviserend geneesheer van het ziekenfonds om gedeeltelijk uw zelfstandige activiteit te hervatten. Bent u hiervan op de hoogte?



Denkt u dat deze mogelijkheid tot deeltijdse werkhervatting voor u nuttig zou zijn indien u uw activiteiten moet stopzetten wegens arbeidsongeschiktheid?



2.2.3. Werkbaarheidsmonitor

Cijfers afkomstig van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 en de analyses daarvan door de SERV. (Percentages geven problematische situaties weer, tenzij anders vermeld)

4 werkbaarheidsknelpunten

- (1) Psychische vermoeidheid / werkstress: 36,2% (vergelijkbaar met 2007)
! groter risico bij ZO in bouw, horeca en vrije beroepen
- (2) Welbevinden in het werk: 9,3%

Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.

- (3) Leermogelijkheden: 3,5%
- (4) Werk-privébalans: 33,0% (vergelijkbaar met 2007)

5 kenmerken van de arbeidssituatie (> werkbaarheidsrisico)

- (1) Werkdruk: 42,8%
- (2) Emotionele belasting: 26,6%
- (3) Taakvariatie
- (4) Fysieke arbeidsomstandigheden
- (5) Gewerkte uren

Psychische vermoeidheid: 36,2% (vergelijkbaar met 2007)

- ! groter risico bij ZO in bouw, horeca en vrije beroepen
- ! Meer dan 3x hoger dan bij ZO die onder acceptabele werkdruk presteren
- ! Bijna 2x hoger dan ZO die geen emotioneel belastend werk hebben

Acute psychische vermoeidheid: 11,4% (= ca. 40.000 ZO)

- Daling in periode 2007-2013: van 13% naar 10,2%. Is sindsdien quasi constant. Komt vooral voor bij mannen.
- Significante stijging bij laaggeschoolde ZO: van 9,3% naar 14,4%
- Significante stijging bij ZO in bouw: van 10,0% naar 17,4%

Werk-privébalans: 33,0%

- Bijna 4x hoger dan bij ZO die geen hoge werkdruk hebben
- Bijna 2,5x hoger dan bij ZO die een gemiddelde werkweek hebben

Studies

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019). Tevredenheid over het zelfstandig ondernemerschap. Analyse op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007-2016. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid.

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017). Wat maakt werk werkbaar voor zelfstandige ondernemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007-2016*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. <http://www.serv.be/node/11670>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2016). Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 – zelfstandige ondernemers. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. <http://www.serv.be/node/10914>

Bourdeaud'hui, R., & Vanderhaeghe, S. (2015). Tevredenheid over het zelfstandig ondernemerschap. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. <http://www.serv.be/node/9897>

Bourdeaud'hui, R., & Vanderhaeghe, S. (2011). Technische nota werkbaar werk, Tevredenheid van zelfstandige ondernemers. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/5761>

Bourdeaud'hui, R., & Vanderhaeghe, S. (2009). Technische nota , Tevredenheid van zelfstandige ondernemers en werkbaar werk. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/2430>

Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.

2.3. Enkele interessante detailstudies voor het voetlicht

2.3.1. Zelfstandigen zonder personeel

Onderzoek van Anne Annink (Erasmus Universiteit Rotterdam), najaar 2017: 'Stress is onderschat probleem onder zelfstandigen'

Opmerking: onderstaande samenvatting van dit onderzoek geeft de meeste elementen weer die in andere studies naar voor komen.

Hoe kan het dat de ene zelfstandige méér werkt dan de gemiddelde werknemer en toch nooit stress ervaart, terwijl de ander met een burn-out op de bank zit? Die vraag onderzocht Annink door het overheidsbeleid in alle Europese landen te vergelijken. Daarnaast interviewde ze verschillende soorten zelfstandigen in Nederland, Zweden en Spanje – onder wie tekstschrijvers, architecten en adviseurs.

Wat bleek: **zzp'ers zijn over het algemeen tevredener over hun werk-privébalans dan werknemers. Maar: die positieve ervaringen verschillen sterk per vakgebied.** Zo hebben ondernemers met een klantgerichte praktijk vaker te maken met last-minute opdrachten of onrealistische verwachtingen van opdrachtgevers, en belemmert het gevoel 'altijd klaar te moeten staan' de werk-privébalans.

Ook de motivatie om zelfstandig te worden blijkt doorslaggevend. Annink: „Het is waarschijnlijk dat *noodgedwongen* ondernemers gefrustreerd zijn over de keuze die ze hebben moeten maken. Die negatieve motivatie beïnvloedt de perceptie van de eigen werk-privébalans. Iets wat een noodgedwongen zzp'er ervaart als stressvol, kan een ondernemer *die begint vanuit mogelijkheden* en kansen, juist als een leuke uitdaging zien.”

Hoe groot het probleem precies is, is moeilijk vast te stellen. Zzp'ers die overspannen zijn melden zich immers bij niemand ziek. Maar dat ook bij veel ondernemers de spanning en stress soms te veel wordt, zoveel is wel duidelijk.

'De meeste mensen in Nederland hebben steeds meer moeite om alle rollen te combineren die we in het leven willen vervullen, op een hoog niveau en een hoog tempo', zegt Annink. 'We hebben last van een continue onderliggende stress, maar hebben dat zelf niet altijd zo door. Maar voor zzp'ers geldt dat nog eens sterker. Zij werken vaak langer door, want tijd is geld. Ze gaan ook niet naar de arboarts en hebben vaak geen arbeidsongeschiktheidsverzekering.'

Hoeveel zzp'ers daadwerkelijk uitvallen vanwege bijvoorbeeld een burn-out, is niet bekend. 'Dat is moeilijk in kaart te brengen', zegt Annink. 'Wel weten we dat ondernemers aan de ene kant een betere werk/privébalans ervaren, doordat ze flexibel zijn. Maar aan de andere kant ervaren ze ook meer conflict tussen het werk en de thuissituatie, omdat ze het werk vaker mee naar huis nemen en zich er bovengemiddeld verantwoordelijk voor voelen.'

Zoveel mensen, zoveel zinnen, dat weet Annink ook. En dus wil ze ook niet generaliseren over de zo diverse groep zzp'ers die Nederland rijk is. 'Dat is ook één van de conclusies uit mijn proefschrift: **dat maatwerk nodig is.**

Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.

Niet dat klanten altijd, 24/7, voorop moeten staan. Want waar het in de eerste plaats om gaat is toch het welzijn van de ondernemers zelf. Dat vertelt ze hun ook in de vele workshops die ze sinds haar promotie geeft. **‘Wat ik ondernemers meegeef is dat een werk/privébalans heel persoonlijk is.** Ieders leven is anders en wat jou gelukkig maakt hoeft niet perse mij gelukkig te maken. Ik leer ondernemers hoe ze hun leven en de rollen die ze hebben in kaart kunnen brengen, hoe ze kunnen bepalen wat belangrijk voor hen is en hoe ze meer balans kunnen creëren door vooral minder te doen. Focus op wat écht belangrijk is. Neem gas terug én onderneem de juiste acties.’

Haar idee: **maak als ondernemer naast een bedrijfsplan ook een privéplan.** ‘Het zou goed zijn als ze vooraf inzicht krijgen in hoe het ondernemen de rest van hun leven beïnvloedt. Intensief klantcontact betekent bijvoorbeeld dat je continu bereikbaar moet zijn. Dan ben je niet zo flexibel en vrij als je in eerste instantie wellicht denkt. Elke ondernemersfase kent zijn eigen uitdagingen. In het begin moet je misschien meer tijd investeren en maak je lange dagen. Maar als je eenmaal groter groeit, komen er ook weer meer verantwoordelijkheden bij. Daarvan mogen ondernemers zich meer bewust zijn voor ze starten. Een privéplan, naast een bedrijfsplan, kan dan helpen.’

Ze adviseert daarnaast aan het gezin en naaste vrienden om niet constant twijfels uiten over de financiële continuïteit van de onderneming. ‘Hier worden ondernemers onzeker van en dit kan veel stress met zich meebrengen, zowel in werk als in privé.’

Er ligt ook een rol voor de overheid, ziet Annink, om stress en overspannenheid onder zelfstandigen te voorkomen. ‘In de eerste plaats helpt het als de overheid ondernemen makkelijker maakt’, zegt ze. ‘Uit mijn onderzoek blijkt dat **hoe makkelijker het is om te ondernemen in een land, hoe meer ondernemers balans ervaren tussen werk en privé.** Een bedrijf beginnen, een vergunning aanvragen, financiering krijgen, belastingen – het kan allemaal eenvoudiger. En dat scheelt dus stress.’

Het aanbieden van zwangerschapsverlof en kinderopvang heeft opvallend genoeg géén significant effect op de mate van conflict tussen werk en gezin. Bovendien is de werk-privébalans minder goed in landen die meer gelijkheid tussen man en vrouw nastreven. Ondernemers – zowel mannelijke als vrouwelijke – kunnen dan het gevoel hebben én een goede ondernemer, én kostwinner, én een goede ouder te moeten zijn. Annink: „Het moeten voldoen aan deze verwachting kan stress veroorzaken.”

Annink raadt overheden aan ondernemers vooral op werkgebied te ondersteunen, zodat zij ‘thuis’ tijd en energie overhouden. „Je kunt daarbij denken aan ondersteuning bij het opzetten van een bedrijf, specifieke opleidingen in het ondernemerschap, of het gemakkelijker maken van de belastingaangifte”, aldus Annink. Deze maatregelen, benadrukt ze, dragen bovendien bij aan de werk-privébalans van alle ondernemers, niet alleen aan de balans van ondernemers met kinderen.

Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.



met de steun van



3.2.2. Zelfstandigen van kleine ondernemingen (< 20 WN)

a) Een recent onderzoek van Hiva en Lucas van de KU Leuven (gegevens aan te vullen).

Bedrijfsleiders van kleine ondernemingen blijken meer onderhevig aan stress dan werknemers of zelfstandigen. Ook personeelsproblemen blijken vaak een voedingsbodem voor stress.

Het onderzoek kwam er op vraag van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO) en draait om het **welzijn van bedrijfsleiders van zeer kleine ondernemingen** (ZKO's): met minder dan twintig medewerkers. Dikwijls gaat het om zaakvoerders van familiebedrijven. "Zij dragen vaak alleen de verantwoordelijkheid en staan ook vaak alleen in voor het dagelijks beheer van hun onderneming. Maar daarnaast oefenen zij meestal ook zelf hun beroep uit", zo situeren de onderzoekers.

Deze bedrijfsleiders lijken in verhouding meer te kampen met stress. **Bij de groep van ZKO-bedrijfsleiders heeft 61 procent altijd of vaak stress, terwijl dit bij slechts 36 procent van de zelfstandigen of 33 procent van de werknemers het geval is.** "We kunnen besluiten dat er indicaties zijn dat de ZKO-bedrijfsleider beduidend vaker stress ervaart dan werknemers of zelfstandigen zonder personeel".

Verwonderlijk is deze bevinding niet. "Verschillende studies tonen aan dat de gezondheids- en welzijnsrisico's voor deze groep groot kunnen zijn en dat hun gezondheid vaak minder goed is dan die van (hun) werknemers", aldus het rapport. Terwijl een slechte gezondheid van een bedrijfsleider ook een impact kan hebben op de arbeidsomstandigheden van de werknemers en op de tewerkstelling.

In het rapport staat ook dat met name zeer kleine bedrijven, en dus ook hun bedrijfsleiders, kampen met hogere absenteïsmecijfers en meer problematische relaties met medewerkers. "Deze organisaties gaven ook vaker dan andere aan dat personeelsproblemen een belangrijke oorzaak zijn van stress."

Volgens Securex (HR-provider): bij ondernemingen < 20 medewerkers blijkt het probleem van burn-out groter door een grotere betrokkenheid bij het bedrijf waardoor men langer doorgaat wat leidt tot meer langdurige ziekte.

Dat bedrijfsleiders er qua stress, en gezondheid in het algemeen, dus minder goed lijken voor te staan dan werknemers is opmerkelijk. Volgens Attentia (gespecialiseerd in HR en wellbeing): "Hoewel deze bedrijfsleiders wettelijk verplicht zijn om hun werknemers te beschermen tegen veiligheids- en gezondheidsrisico's, vallen zij zelf niet onder het toepassingsgebied van de welzijnswet".

b). Internationale, vergelijkende studie, februari 2018: *"What's up with the self-employed? A cross-national perspective on **the selfemployed's work-related mental well-being**"* Jessie Gevaerta, Deborah De Moortela, Mathijn Wilkense, Christophe Vanroelena

Consensus model qua indeling ontwikkeld voor EUROFOUND:

- Medium tot grote werkgevers (>8)
- Kleine werkgevers (1-8)
- Economisch onafhankelijke zelfstandigen / freelancers
- Economisch afhankelijk zelfstandigen / freelancers
- Vrije beroepen

Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.

- Landbouwers (geen werkgever)
- Anderen

De onderzoekers vertrekken van hypothesen geformuleerd op basis van vroegere studies.:

Bevindingen:

- economisch afhankelijke zelfstandigen / freelancers & landbouwers ervaren minder psychisch welzijn dan medium tot grote werkgevers.

➤ Reden: financieel kwetsbaarder en minder autonomie.

- 'ondernemers-kenmerken' kunnen verschillen in psychisch welzijn verklaren tussen de onderscheiden groepen van zelfstandigen. Ondernemers-kenmerken = creativiteit (onvoorziene problemen oplossen), bereidheid om risico's te nemen, nieuwe zaken leren, hoge intrinsieke motivatie, bekwaamheid en herkennen van opportuniteiten.

➤ Indien deze kenmerken aanwezig zijn ervaart een zelfstandige meer psychisch welzijn. Deze kenmerken zijn meer aanwezig in de groep van de medium tot grote werkgevers. Deze kenmerken geven ook een indicatie voor 'zelfstandigheid uit opportuniteit' of 'zelfstandigheid uit noodzaak'.

- indien de groep van economisch afhankelijke zelfstandige en landbouwers buiten beschouwing gelaten wordt, situeren zelfstandigen zich op hetzelfde niveau als bedienden qua psychisch welzijn.

- de mate van ervaren 'administratieve ondersteuning' binnen een land heeft een impact op het psychisch welzijn. Dit neemt toe met de mate van de ervaren ondersteuning. Voor de EU situeert België zich in de middelmaat. Zweden en Denemarken zijn koplopers.

3. Bevindingen uit de praktijk: ondersteuning medewerkers

- **Medewerkers** : stress / overspanning / burn-out: een continuum

- **Gezond**: de energiebalans in evenwicht houden:
 - Sensibilisering: inzicht in de dynamiek van chronische stress / burn-out
 - Identificeren van energiegevers en energievreters (specifiek voor ieder individu)
 - Aandacht voor energiegevers bij verhoging werkdruk
 - Aandacht voor signalen bij zichzelf en bij anderen (je merkt vlugger veranderingen op bij iemand anders dan bij jezelf => peer-coaching)
 - Voor directieleden: buddy-systeem (collega in zelfde situatie praat vlotter)
 - Beschikbaarheid van diagnosetool (vb. "bright-link", "Energy survey-Pulso"... Belangrijk: doorverwijs-systeem indien pre-symptomen of symptomen)

Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.

- Collectief voor het bedrijf: risicoanalyse psychosociaal welzijn om mogelijke oorzaken te bepalen en / of positieve elementen te borgen.
- **Pre-symptomen:**
 - Beschikbaarheid van diagnosetool (vb. “bright-link”, “Energy survey-Pulso”... Belangrijk: doorverwijs-systeem indien pre-symptomen of symptomen
 - Ondersteuning voor leidinggevenden: hoe een gesprek aangaan met een medewerker in moeilijkheden (lay-out gesprek)
 - In kaart brengen van de oorzaken
 - Adequate, laagdrempelige doorverwijsmogelijkheden (vb. Employee Assistance Program – zie bijlage 1)
 - Ondersteuning voor de leidinggevenden naar medewerkers toe (vb. Leadership Support Program – zie bijlage 2)
 - Middelen aanreiken voor het herstellen van de balans (specifiek voor ieder individu)
 - In kaart brengen van de oorzaken
 - Zelfinzicht en “lessons learned” voor de toekomst op de werkvloer
- **Symptomen:**
 - Adequate laagdrempelige doorverwijsmogelijkheid met betrokkenheid van huisarts
 - Gestructureerde en transparante begeleiding afgestemd op de persoon. (zorg dragen dat de persoon niet zelf op zoek dient te gaan want heeft reeds moeite om te organiseren, plannen).
 - Nagaan of de medewerker contact wenst te hebben met collega's,...In functie hiervan al dan niet actie nemen
 - Ondersteuning bij de re-integratie door leidinggevende, collega's, arbeidsarts,...
 - Sensibilisering van het betrokken team in verband met de dynamiek van burn-out en omgang bij terugkeer.

Vaststelling: elementen met grootste impact:

- Sensibiliseringssessies: inzicht in de dynamiek van stress / burn-out + de impact van een burn-out (lichtjes confronterend)
- Laagdrempelige doorverwijsmogelijkheid met gestructureerde benadering

Hertaling naar Zelfstandigen:

- Sensibilisering:
 - kort en krachtig
 - eventueel per sector (gelijkaardige uitdagingen)
 - aandacht voor maatschappelijke actualiteit
 - bv. sociale media met mogelijkheid tot geven van recensies: kan zeer bedreigend zijn
 - ‘assertieve’ klanten
 - Interculturele verschillen
- Ondersteuning:
 - Mogelijkheid voor Unizo om een collectief EAP-systeem met screeningstool aan te bieden ?

Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.

- Hoe kunnen partners, gezinsleden bereikt worden? Zij kunnen een belangrijke rol spelen bij het opmerken van pre-symptomen en de opvang ervan.

4. Indien wenselijk:

- literatuurlijst over stress-coping en burn-out?

Baert, S. – Van der Klaauw, B. – Van Lomwel, G. (2016). 'The Effectiveness of Medical and Vocational Interventions for Reducing Sick Leave of Self-Employed Workers', IZA DP NO. 9692.s

Jamal, H. (2007). 'Burnout and self-employed: a cross-cultural empirical study', *Stress and Health*, 23, 249-256.

Rietveld, C.A. – Van Kippersluis, H. – Thurik, A.R. (2015). 'Self-employment and Health: Barriers or Benefits?', *Health Economics*, 24: 1302-1313

Stephan, U. – Roesler, U. (2010). 'Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample', *Journal of Occupational And Organizational Psychology*, 83, 717-738.

Van Dooren, A-S. (2018). *Percepties op burn-out bij Vlaamse werknemers en zelfstandigen*. Leuven: Ongepubliceerde MA-thesis KU Leuven.

- mogelijke ondersteunings-tools

Zie mogelijkheden binnen Liantis preventie en welzijn

Zie bijlagen (infra)

Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.



met de steun van



Bijlage 1: vb. Employee Assistance Program

“Counselling and coaching for employees needing help on various problems (including burn-out treatment).”

Objectives:

- Employees feel supported when facing difficult situations impacting their wellbeing
- Employees receive help on various problems (mental, financial, legal advices)

Content:

- Information, advice and support
- Direct access, 24/24, 7/7
- By telephone or face-to-face
 - 6 sessions of 1 hour / employee / issue / year
- Confidential and anonymous
- Free for the employees
 - Network of certified counsellors
 - At the proximity of employees

Bijlage 2: vb. Leadership Support Program

“Counselling and coaching for Managers”

Objectives:

- Managers receive business coaching when experiencing challenges or difficulties
 - with people management aspects, for ex. giving feedback, engaging more personal conversations, communicating difficult messages, managing conflicts in the team,...
 - with supporting team members suffering from psychological workload (stress, burn-out, demotivation, loss of sense within their job, ...) or distress
- Managers feel strengthened in their people management skills and know how to cope with employees having difficulties to manage challenging situations

Content:

- Direct access, 24/24, 7/7
- By telephone or face-to-face
 - 3 sessions of 1,5-2 hours / manager / issue / year
- Confidential and anonymous if wished
- Free for the managers
 - Network of certified counsellors (GROW method)

Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.



met de steun van



Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.



met de steun van



burn outing

Dit project is gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen.



met de steun van

