

**NATIONAAL CENTRUM**

**PREVENTIE**

**STRESS & BURN-OUT**

TER VOORKOMING VAN LANGDURIG PSYCHISCH VERZUIM

# Frequent Asked Questions Vitality Mind Challenge

November 2020

## Voorwoord

In dit document gaan we op hoofdlijnen in op vragen die ons vaak worden gesteld. Om de toegankelijkheid voor iedereen te bevorderen, is het document niet wetenschappelijk geschreven en zullen de antwoorden niet op alle fronten volledig zijn.

Wanneer u zelf vragen heeft, vragen we u om contact met ons op te nemen.

*Warme groet,  
directie N.C.P.S.B.*

Contactgegevens:

**NCPSB**

Zuiderplein 37

8911AP Leeuwarden

e: [contact@ncpsb.nl](mailto:contact@ncpsb.nl)

t: (085) 029 0113

[www.ncpsb.nl](http://www.ncpsb.nl)

## Inhoudsopgave

Wetenschappelijke toetsing VMC® methode	4
Kerncijfers stress en burn-out	6
Kerncijfers over coaching bij stress en burn-out	7
Visie op curatief vs. preventief coachen bij stress en burn-out	9
Wij hebben geen stressproblemen in de organisatie en ons ziekteverzuim is onder controle. Waarom zou ik dan de VMC® nog willen inzetten?	10
We doen al genoeg aan stressbeheersing en het inzetten van coaches bij signalen. Waarom dan toch kiezen voor de VMC®?	11
Interventies gericht op management en organisatie	12
Interventies gericht op individuele medewerker	13
Oorzaken in werk vs. oorzaken in privé situatie	14
Stress radar voor organisaties	16
Stress bij thuiswerkers (artikel onderzoek NCPSB)	17
Oplossing voor het probleem: Vitality Mind Challenge®	19
Businesscase wel of niet preventief stress aanpakken	20

## Wetenschappelijke toetsing VMC® methode

Gebaseerd op een meta-analyse van ruim 200 wetenschappelijke onderzoeken naar de oorzaken van stress en burn-out, heeft Theo Immers (BSc, MSc en MBA) - chairman van het Nationaal Centrum Preventie Stress & Burn-out (NCPSB) - twintig competenties en indicatoren vastgesteld die significant bepalend zijn voor de uitval door psychische overbelasting en burn-out. De competenties en indicatoren die voortkomen uit deze meta-analyse vormen de basis van de VMC® methode. De VMC® is vooraf uitvoerig getest om te garanderen dat de vragen intern valide zijn: meten de vragen de juiste zaken op pre-cognitief niveau? In dit hoofdstuk gaan we in op de specifieke keuze voor de pre-cognitieve methode, de techniek waarop de VMC® is gebaseerd en tot slot de methode waarmee de VMC® voor bevordering van betrouwbaarheid en validiteit is getoetst.

### Keuze pre-cognitief

De keuze om te focussen op pre-cognitief niveau is een zeer bewuste keuze. Meten op pre-cognitief (onbewust) niveau is essentieel om stress en burn-out te voorkomen, aangezien de grote meerderheid (80%) uitval door stress en burn-out op cognitief niveau niet ziet aankomen. De overige 20% wordt zich pas te laat bewust van de symptomen, waarbij de burn-out en stressklachten al manifesteren in het dagelijks leven.

Veel reguliere onderzoeks- en behandelmethoden zijn gericht op het verhelpen van de klachten (curatief), in plaats van het voorkomen daarvan (preventief). Op deze wijze worden voornamelijk de symptomen verholpen, maar de oorzaak van de stress of burn-out komt niet of nauwelijks boven water. Behandelingen op symptoomniveau komen veelal te laat om uitval te voorkomen.

### Basis VMC®

Theo Immers is gevraagd, gezien zijn verleden en wetenschappelijke achtergrond, om een preventieve methode te ontwikkelen om anderen leed te besparen. Hij heeft ruim vier jaar onderzoek verricht om een methode te vinden die preventief stress en burn-out kan detecteren. Dit resulteerde in een zeer geavanceerd rekenmodel gebaseerd op 100 vragen. Het rekenmodel is dankzij *golfvergelijkingen* en *artificial intelligence (AI)* in staat de deelnemer op pre-cognitief niveau antwoorden te laten invullen, wat leidt tot ruim 60 miljard mogelijke uitkomsten. Iedere uitslag is daardoor persoonlijk.

### Toetsing effectiviteit van de VMC® methode

De onderzoeksmethode van de VMC® is uitvoerig getoetst. Allereerst om de objectiviteit van de vragenlijst te waarborgen<sup>1</sup>. Het is belangrijk voor de kwaliteit van de meting dat de vragen geenszins suggesties opwekken bij de deelnemer.

---

<sup>1</sup> Twee onafhankelijke taalinstututen hebben de vragenlijst getoetst op grammatica, zinsconstructies en suggestiviteit. Het uiteindelijke resultaat is de vragenlijst en de rekenmethode zoals gebruikt wordt binnen de VMC® methode.

Vervolgens is gekeken of de VMC<sup>®</sup> methode voldoet aan drie criteria: accuraatheid, reproduceerbaarheid en significant effectief wanneer de behandelgroep vergeleken wordt met een controlegroep.

- Accuraatheid:  
98,2% van de deelnemers geeft aan dat de uitslag van de VMC<sup>®</sup> vragenlijst volledig juist is na bespreking met de VMC coach.
- Reproduceerbaar:  
De VMC<sup>®</sup> 100% reproduceerbaar; wanneer dezelfde handelingen verricht worden levert dit elke keer eenzelfde uitkomst op.
- Significant resultaat:  
Tot slot is ook getoetst of de VMC<sup>®</sup> een significant effect heeft op het voorkomen van uitval door stress en burn-out. Hiervoor zijn twee groepen samengesteld van ieder 341 personen. Alle deelnemers van beide groepen hebben eerst de VMC<sup>®</sup> vragenlijst ingevuld. Op basis van de uitslag en kenmerken als man/vrouw, leeftijd, etc. zijn twee homogene groepen samengesteld, zodat de resultaten daadwerkelijk toegeschreven kunnen worden aan de behandeling. De behandelgroep is behandeld met de VMC<sup>®</sup> methode<sup>2</sup> en de controlegroep heeft enkel een behandeling gekregen met reguliere coaching.

De VMC<sup>®</sup> behandeling bestaat uit het invullen van de online vragenlijst, een terugkoppelingsgesprek van de resultaten met een gecertificeerde VMC<sup>®</sup> coach en wanneer nodig vervolg coaching.

Na 1 jaar is in de controlegroep 17,1% van de medewerkers uitgevallen door stress en burn-out<sup>3</sup>. In de onderzoeksgroep is 0,6% van de medewerkers uitgevallen door stress en burn-out. Uit de vergelijking van deze cijfers, gebaseerd op de groep die de behandeling heeft gekregen en de controlegroep, valt te concluderen dat de VMC<sup>®</sup> methode 96,2% van het verzuim door stress en burn-out voorkomt. Deze cijfers worden keer op keer bevestigd wanneer wij organisaties begeleiden bij het preventief behandelen van stress en burn-out, wat erop wijst dat de cijfers voortkomend uit het onderzoek betrouwbaar zijn.

## Trendbreuk

Ondanks alle goede bedoelingen van diverse tools om mensen te behoeden voor uitval door stress en burn-out is het nog geen enkele tool gelukt om een trendbreuk te realiseren in de groei van het aantal mensen met stress en burn-out. Gezien de resultaten van de VMC<sup>®</sup> methode in dit wetenschappelijk opgezette onderzoek, is deze als enige in staat de trendbreuk te realiseren.

---

<sup>2</sup> De VMC<sup>®</sup> behandeling bestaat uit het invullen van de online vragenlijst, een terugkoppelingsgesprek van de resultaten met een gecertificeerde VMC<sup>®</sup> coach en wanneer nodig vervolg coaching.

<sup>3</sup> Dit cijfer is later bevestigd door het wetenschappelijk onderzoeksinstituut TNO in een onafhankelijk onderzoek.

## Kerncijfers stress en burn-out

- Ruim de helft van de beroepsbevolking heeft nu sterk verhoogd risico op verzuim door stressklachten, overspanning of burn-out. Uit ons [recente onderzoek](#) tijdens de lock-down t.g.v. de Corona pandemie komt naar voren dat **56% van de werkende mensen** een risicoprofiel heeft om **tussen nu en een jaar uit te vallen** door psychische overbelasting.
- De ruime meerderheid - **80%** - van mensen zien hun uitval **niet aankomen**.
- **37,1%** van de beroepsbevolking verzuimt al regelmatig door stressklachten, overspanning of burn-out (bron: TNO).
- Circa **80% van de (fysieke) klachten** waarmee mensen naar de huisarts gaan, zijn gerelateerd aan stress.
- **17,1%** van de beroepsbevolking met dit soort klachten zit in de acute gevarenzone met een sterk verhoogd risico langdurig uit te vallen (bron TNO, NCPSB).
- De gemiddelde duur van **stress gerelateerd verzuim** is de afgelopen jaren fors toegenomen naar **240 dagen** (2019, bron: Arboned).
- De werkelijke verzuimkosten bedragen circa 2,5 x de loonsomkosten van een uitgevallen medewerker (bron: Arboned). Hierin is bijvoorbeeld inbegrepen inhuurkosten, werkuren vanuit management, HRM, bedrijfsarts, arbeidsdeskundige en faalkosten.
- Met de aanpak van het NCPSB kan **96,2% van psychisch verzuim worden voorkomen**.

## Kerncijfers over coaching bij stress en burn-out

De praktijk laat zien dat de preventieve aanpak met de VMC® methode werkt. Maar liefst **96,2% van het psychische verzuim wordt voorkomen** door inzet van de VMC® in combinatie met coaching. Deze resultaten zien we keer op keer bevestigd in de organisaties die ervoor hebben gekozen hun medewerkers preventief te 'screenen' op stressoren en hoe zij hiermee omgaan.

Omdat 80% van de mensen hun uitval zelf niet ziet aankomen richt de aanpak van NCPSB zich preventief op alle medewerkers. Daarom ook op diegenen die zich ogenschijnlijk "goed voelen". Dit leidt tot echte preventie en (onverwachte) uitval kan hierdoor worden voorkomen.

### Benodigd aantal preventie-gesprekken om 96,2% van de burn-outs te voorkomen bij een onderzoekspopulatie van 100 medewerkers

#### Groep 1:

- 46% (46 deelnemers) hebben genoeg aan een uur coaching over de uitleg van hun resultaten. Deze groep heeft geen verdere coaching nodig. Bewustwording van persoonlijke risicofactoren geeft deelnemers de mogelijkheid om daar zelf beter mee om te gaan.

#### Groep 2:

- 27% (27 deelnemers) hebben gemiddeld 4,3 uur coaching nodig om preventief uitval te voorkomen. Kenmerk van deze groep is dat de deelnemers, en hun omgeving, zich meestal niet bewust zijn van het risico op uitval. Achteraf zeggen deze deelnemers vaak: "*er waren wel degelijk signalen*".
- Het risico op langdurige uitval is de komende maanden niet direct aanwezig maar wel op langere termijn. Men verzuimt nog niet.

#### Groep 3:

- 22% (22 deelnemers) hebben ook gemiddeld 4,3 uur coaching nodig om preventief uitval te voorkomen. Deze groep heeft gemiddeld geen langere coaching nodig maar wel een complexere benadering. Ook is de spreiding groter, namelijk van 2 uren coaching tot 11 uren coaching.
- Dit is ook de groep waarbij er al (kort en/of frequent) verzuim is maar nog geen langdurige uitval. Er is een zeer verhoogd risico dat langdurige uitval binnen een aantal maanden zal plaatsvinden. Preventieve coaching is zeer urgent.

#### Groep 4:

- 5% (5 deelnemers). Deze groep heeft twee subgroepen. Deze deelnemers moeten in alle gevallen worden doorverwezen naar de huisarts. Deze groep heeft langdurige behandeling nodig. Het NCPSB kan dit getal niet onmiddellijk verlagen.
- Wanneer iemand in deze groep terecht komt kan er helaas geen preventieve coaching meer plaatsvinden.

Subgroepen:

- Groep 4A

Als de VMC® factoren Stress en Stress Management in het rood staan heeft deze deelnemer al een burn-out.

- Groep 4B

Als het totale VMC® indexcijfer zwaar onvoldoende is (lager dan 0.78) is het mogelijk dat er behalve een burn-out ook andere klinische problematiek aanwezig is.



## Visie op curatief vs. preventief coachen bij stress en burn-out

Uit de kerncijfers blijkt dat preventief coachen van medewerkers een geringere investering is dan het curatief behandelen van medewerkers die uitgevallen zijn door psychische overbelasting (waaronder burn-out).

### Curatief begeleiden

Een persoon die uitvalt met een burn-out verzuimt circa 240 dagen van het werk. De persoon moet zowel lichamelijk als mentaal herstellen om het werk weer te kunnen hervatten. In de reguliere zorg wordt geadviseerd om eerst 2 tot 3 maanden rust te nemen alvorens te gaan werken aan herstel. Dit herstellen gebeurt al dan niet onder intensieve begeleiding van therapeuten en psychologen.

Mensen die heel dicht tegen een burn-out aanzitten of al middenin de burn-out zitten, hebben vaak allerlei ideeën bedacht om van hun klachten af te komen. Maar ze kunnen zich er niet meer 'uitdenken'. Door de stress gaat de ratio achteruit en heb je chaos in je hoofd. Je kunt de zaken niet meer goed ordenen, je kan je slecht concentreren en zelfreflectie toepassen lukt ook niet meer. Allemaal vaardigheden die je nodig hebt voor gerichte coaching.

Wanneer de energie te ver is weggelekt beperkt een persoon zich vaak onbewust tot zichzelf staande houden, taakgerichtheid en hard werken. En om niet overweldigd te worden door veranderingen en ontwikkelingen trekt hij zich terug in de eigen veilige cocon en gaat uit verbinding met de omgeving.

De meeste mensen die een burn-out hebben gehad, geven aan dat zij nooit weer helemaal 'de oude' zijn geworden en dat het energieniveau lager blijft dan voorheen. Dit komt doordat het zelf ondermijnende gedragspatroon (en de onderliggende pijn/angst) wat de bron was voor de burn-out niet is doorbroken. Dit wordt bevestigd in de wetenschappelijke literatuur die te vinden is over burn-out.

### Preventief coachen

Door preventief mensen te helpen voorkomen dat ze een burn-out krijgen, besparen we de mens en de organisatie veel leed en een lange hersteltijd. Omdat 80% van de mensen hun eigen burn-out niet ziet aankomen, helpen we ze met de VMC® methode om preventief onbewuste zelf ondermijnende gedragspatronen in beeld te brengen. Na dit inzicht krijgt de persoon handvatten om deze patronen te herkennen en om te zetten in stressvrije gedachten, gevoelens en handelingen.

Door preventief te werken houdt de persoon zijn energieniveau op peil en zijn ze nog in staat hun gedachten te ordenen, te concentreren en zelfreflectie toe te passen. We voorkomen dat onbewust levensenergie weglekt waardoor ruimte is voor pro-activiteit, problemen oplossen, initiatieven, omgaan met veranderingen en persoonlijke ontwikkeling.

### Businesscase

In dit document is een [businesscase](#) opgenomen wat de kosten zijn voor een organisatie bij langdurige uitval door psychische overbelasting en de besparing van preventie.

## Wij hebben geen stressproblemen in de organisatie en ons ziekteverzuim is onder controle. Waarom zou ik dan de VMC® nog willen inzetten?

We stellen bij deze vraag eerst de volgende tegenvragen:

- Welke kwetsbare posities/functies mogen absoluut niet uitvallen vanwege vervangbaarheid, kosten en impact op de organisatie/klanten?
- Heeft u al eens meegemaakt dat iemand plotseling uitvalt?
- Wat waren toen de effecten op de organisatie en bedrijfskosten?
- Bent u zich ervan bewust dat 80% van de mensen een burn-out niet ziet aankomen? En dat de overige 20% het pas ziet als het al te laat is?
- Heeft u een idee wat de verzuim- en faalkosten zijn bij uitval?
- Wat heeft u ervoor over om uitval op de kwetsbare posities/functies te voorkomen?

De antwoorden die we krijgen zijn meestal retorisch. Directie en management wil uitval voorkomen vanwege impact en kosten. Echter niemand wil hier op voorhand veel geld aan spenderen, omdat ze niet zeker weten of iemand wel/niet gaat uitvallen.

*Het komt er eigenlijk op neer dat directie en management het risico op uitval wil minimaliseren tegen minimale kosten. En dit is precies wat wij met de VMC® realiseren.*

De VMC® heeft een voorspellende waarde. Tot een jaar vooruit maakt het inzichtelijk wie welk risico loopt om uit te vallen door het overschrijden van persoonlijke grenzen. De uitslag is volledig toegesneden op de persoon, waardoor hij/zij het stuur in handen krijgt om goed voor zichzelf te zorgen. De VMC® methode geeft handvatten om verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen rol en gezondheid. Hierdoor voorkomen we 96,2% van het verzuim door mentale overbelasting.

De VMC® is het enige instrument ter wereld dat in staat is om de onbewuste omgang met stress in kaart te brengen. In combinatie met doelgerichte coaching gaat de persoon snel versterkt en weerbaar op eigen kracht verder. Met de verkregen inzichten kan een medewerker vervolgens gericht zijn/haar onbewuste gedragspatronen doorbreken, om hulp vragen en/of gebruik maken van trainingen.

We verwijzen naar de businesscase in dit document. U kunt contact met ons opnemen voor een businesscase op maat.

## **We doen al genoeg aan stressbeheersing en het inzetten van coaches bij signalen. Waarom dan toch kiezen voor de VMC®?**

Veel organisaties hebben afspraken gemaakt met coaches om te ondersteunen bij mentale klachten of uitval. Ook zijn diverse instrumentaria en trainingen beschikbaar voor ontspanning, timemanagement, stressbeheersing etc. En dat is goed. Sterker nog, het is noodzakelijk wanneer je bewust bent van je stress. En vooral de oorzaak van je stress.

Echter, de meeste mensen zijn zich niet bewust zijn van hun omgang met stress. Immers, 80% van de mensen met een burn-out zag deze niet aankomen en de andere 20% zag het te laat. Met andere woorden; zonder het zelf te beseffen vertoont de mens gedrag dat ten koste gaat van zichzelf. Geen enkel mens kiest er bewust voor om gedrag te vertonen dat slecht is voor zichzelf. Dit doe je alleen als je het niet van jezelf weet.

Deze overschrijding van persoonlijke grenzen ligt opgeslagen in ons onbewuste. Dat betekent dat we misschien wel een vorm van stress of onrust ervaren, maar we kunnen niet bij de kern en/of de oorzaak komen. En dat is precies de reden waarom mensen hun eigen burn-out niet zien aankomen.

De VMC® is het enige instrument ter wereld dat in staat is om de onbewuste omgang met stress in kaart te brengen. In combinatie met doelgerichte coaching gaat de persoon snel versterkt en weerbaar op eigen kracht verder. Met de verkregen inzichten kan een medewerker gericht zijn/haar onbewuste gedragspatronen doorbreken, om hulp vragen en/of gebruik maken van trainingen.

Met de VMC® als nulmeting is preventie echt mogelijk.

## Interventies gericht op management en organisatie

*"Iedere leider wil het stuur in handen hebben, in control zijn. Ook in lastigere tijden."*

Belangrijk om te stellen is dat psychische overbelasting niet noodzakelijkerwijs alleen wordt veroorzaakt door de werksituatie. Ook problemen in de privé-situatie kunnen aanleiding geven tot psychische overbelasting. Via de VMC® wordt inzichtelijk gemaakt waar de bron van de stress zit, zodat gerichte interventies gedaan kunnen worden.

Organisaties kunnen ervoor kiezen om aan de hand van alle VMC® uitslagen op meta-niveau een trendanalyse uit te voeren. Aan de hand van de trendanalyse verkrijgt de organisatie inzicht waar veel stressbeleving is en waar minder/weinig aan de hand is. Op basis van deze inzichten kan besloten worden nader onderzoek in te stellen om te achterhalen waarom op bepaalde plekken meer/minder stressbeleving is.

In dit geval is het belangrijk dat het management de wil heeft om hier wat mee te doen. Vanuit deze optiek verwachten wij dan ook altijd commitment van het hoogste management om gerichte interventies te doen omwille van de gezondheid van het gehele systeem.

## Interventies gericht op individuele medewerker

De individuele medewerker is altijd een onderdeel van omringende systemen zoals werk, gezin, familie, maatschappij en eventueel verenigingen. Een persoon leeft in al deze systemen en wordt daardoor bewust en onbewust geconditioneerd. Daarom zal de coachvraag altijd in deze context beschouwd worden.

Tijdens het eerste gesprek concentreren we ons met name op het inzicht in zelf ondermijnende gedragspatronen, stressbeleving en stressbeheersing. In vervolgesprekken staat het weerbaar maken van de persoon binnen zijn systemen en het doorbreken van de gedragspatronen centraal.

Dit doen we aan de hand van een breed pallet aan interventies passend bij de persoon. NCPSB heeft een landelijke coachpool bestaande uit coaches met diverse achtergronden, zodat maatwerk geleverd kan worden.

## Oorzaken in werk vs. oorzaken in privé situatie

Zie ook de antwoorden op interventies voor organisaties, management en de individuele medewerker.

Bij een (dreigende) burn-out wordt vaak geadviseerd om thuis rust te nemen. Echter, wanneer de wortels van de stress in de thuissituatie liggen (familie systeem) dan heeft dit een averechts effect. Daarom vinden wij een systemische analyse bij onze begeleiding cruciaal om de juiste interventies te doen.

### Wat doet stress met ons lichaam?

De wortel van alle stress is pijn en/of angst (voor pijn). Het menselijk systeem is gericht op overleven tegen elke prijs. Wanneer deze overleving in gevaar komt, wordt stress geactiveerd. Stress heeft grote gevolgen voor het lichaam. De wetenschap stelt zelfs dat ruim 75% van alle (fysieke én psychische) klachten waarmee iemand langs gaat bij de huisarts veroorzaakt wordt door stress.

Het emotionele brein stuurt ons limbische systeem aan wat verbonden is met elk orgaan in ons lichaam. Het stuurt de emoties en de overlevingsreacties (waaronder zelf ondermijnende gedragspatronen die we al vroeg in ons leven hebben aangeleerd). Wanneer (denkbeeldig) gevaar dreigt, geeft het emotionele brein in een paar milliseconden een signaal af dat alle bezigheden van het cognitieve brein opschort en alle activiteiten opschort. Als gevolg van zware en/of langdurige stress is het emotionele brein in staat om de neo-cortex (voorhoofdskwab) offline te zetten. Het verliest daarmee het vermogen om informatie te analyseren en gedrag te sturen. De reflexen en het instinctieve gedrag nemen het dan over en we zijn ook niet meer in staat te handelen met het oog op onze beste belangen op langere termijn.

Doordat het emotionele brein, via het limbische systeem, invloed heeft op alle organen, kan bij langdurige activering van al deze organen het lichaam fysieke klachten gaan vertonen. Het bekendste voorbeeld is hartkwalen als gevolg van een verhoogde productie van adrenaline en noradrenaline. Maar ook verstijving van spieren, veroudering van de huid, onverklaarbare vermoeidheid, hoge bloeddruk, steeds terugkerende verkoudheid (of andere infectieziektes) en ingewands- en huidklachten. Het is daarom van groot belang om via de zelf ondermijnende gedragspatronen (via de VMC®) de onderliggende angst/pijn te achterhalen en deze te verzachten of weg te nemen. Want vaak is de pijn/angst een denkbeeldige angst/pijn die met de juiste begeleiding verzacht/verholpen kan worden.

### Wat activeert het stress mechanisme?

Het potentiële gevaar voor de overleving van een persoon heeft hij (of zij) in het verleden ervaren. Deze informatie ligt opgeslagen in ons brein. Wanneer iets gebeurt dat deze oude informatie actueel maakt, wordt stress geactiveerd. Op basis van prikkels, afkomstig uit onze zintuigen, herkent ons brein deze oude ervaring en voordat de neo-cortex hier een verstandig besluit op heeft genomen, heeft het emotionele brein al gereageerd.

Stress is volledig afhankelijk van de persoon en zijn of haar verleden. Maar naast deze ervaringen uit het verleden zijn er tal van andere oorzaken aan te wijzen die stress veroorzaken. Dit kan een zware

lichamelijke en/of psychische belasting zijn, maar ook traumatische ervaringen of langdurige blootstelling aan een onzekere toekomst.

In organisaties zien wij vaak stress veroorzaakt worden door een scheve balans in geven en nemen, onvoldoende erkenning krijgen voor het werk, sluimerende conflicten en gedoe, het ontbreken van een zinvolle bijdrage, het ontbreken van heldere uitvoeringskaders en/of een onzekere bestemming van de organisatie.

In privé situaties kan de familiedynamiek een belangrijke bron van stress zijn. Tijdens de lock-down periode door de Corona pandemie zien wij dat werknemers meer stress krijgen doordat gezinnen langdurig dicht op elkaar zitten, zonder de kans om te ontspannen (stressmanagement). Ook het ontbreken van een duidelijk toekomstperspectief draagt bij aan de stress ontwikkeling en het uit (fysieke) verbinding zijn met andere mensen.

## Stress radar voor organisaties

Voor dit onderdeel verwijzen wij graag naar '[Interventies gericht op management en organisatie](#)', en dan specifiek het onderdeel trendanalyse. Door met regelmaat een meting uit te voeren met de VMC® bij de medewerkers binnen de organisatie, kunnen wij een trendanalyse maken die 1) de stress laat zien op dat moment en 2) de ontwikkeling laat zien tussen verschillende meetmomenten.

De trendanalyse is een analyse op de metadata van alle ingevulde VMC's. Door een anonieme koppeling te maken tussen de uitslag en dienst/sector/afdeling/... kan een beeld worden verkregen specifiek in een bepaald gebied van de organisatie.



## Stress bij thuiswerkers (artikel onderzoek NCPBS)

NCPBS heeft een onderzoek gedaan onder thuiswerkers tijdens de eerste lock-down in 2020. Onderstaand is het persbericht opgenomen, dat gepubliceerd is op 17-08-2020.

### Verborgen coronaburn-outs zijn tikkende tijdbom

#### ***Nieuw onderzoek legt ruim vier miljoen verborgen burn-outs bloot***

“Hele bedrijfstakken, waaronder vitale sectoren, dreigen stil te vallen doordat werknemers straks met burn-outklachten thuis komen te zitten.” Dat zegt Theo Immers, voorzitter van het Nationaal Centrum Preventie Stress en Burn-out (NCPBS). Immers luidt met name de noodklok over de verborgen burn-outklachten. “Het stijgende ziekteverzuim dat we nu al zien, is slechts de voorbode van een nakende burn-out epidemie.”

“Uitval dreigt voor ruim vier miljoen werkende Nederlanders”, waarschuwt Immers. De eerste tekenen daarvan zien we volgens de NCPBS-voorman nu al in de krantenkoppen. Het Tilburgse Elisabeth Twee-Stedenziekenhuis (ETZ), één van de ziekenhuizen die in de frontlinie stond van de coronapandemie, komt nu bijvoorbeeld in het nieuws omdat het ziekteverzuim daar dramatisch oploopt. “Verplegend personeel vertelt dat ze niet meer uitgerust terugkeren van hun vakanties. Dat zijn klassieke voortekenen van een aanstormende burn-out.”

#### Voorspellingen

Immers baseert zijn voorspellingen voor de werkende Nederlanders op onderzoek volgens de Vitality Mind Challenge (VMC) methode. “De VMC® is geen enquête-onderzoek, maar een testonderzoek”, benadrukt Immers en dat is belangrijk omdat, in tegenstelling tot enquêtes, deze testmethode een belangrijke voorspellende waarde heeft. De VMC® registreert namelijk niet alleen de reeds waarneembare symptomen van een burn-out; ook de indicatoren die wijzen op een aankomende burn-out worden gemeten en in de onderzoeksresultaten meegenomen.

Dat die voorspellingen akelig accuraat zijn, blijkt volgens Immers onder meer uit enquêteonderzoek van de CNV over hetzelfde thema in juli. “Die cijfers komen exact overeen met onze eigen bevindingen uit de VMC. Maar het enquêteonderzoek ziet de verborgen burn-outs over het hoofd”, zegt Immers over het CNV-rapport. “Een enquête registreert immers alleen maar de getuigenissen van mensen die zelf al klachten ervaren.”

#### Topje van de ijsberg

Dat is volgens Immers slechts het topje van de ijsberg. “Maar liefst 80 procent van de burn-out patiënten ziet hun eigen uitval namelijk niet aankomen. Bij die mensen gaat plots het licht uit. Iedereen kent het wel uit zijn eigen omgeving. Op het oog goed functionerende mensen zien zichzelf van het ene op het andere moment gereduceerd tot een hoopje ellende. Dat is ook in de medische wetenschap een goed gedocumenteerd verschijnsel, meer regel dan uitzondering.”

Volgens het NCPBS-onderzoek zijn er twee dominante oorzaken aan te wijzen voor het ontstaan van de huidige stresscrisis onder werkenden. Dat zijn de thuiswerksituatie en baanonzekerheid.

Baanonzekerheid leidt bovendien ook nog eens tot stressverhogend gedrag. “Baanonzekerheid stelt de werknemer voor een duivels dilemma”, zegt Immers. “Voor diens eigen welzijn zou die zijn probleem met de werkgever moeten bespreken. Wat we echter zien, is dat werknemers dat juist niet doen omdat ze hun baan willen behouden. Ze gaan bovendien een tandje bijzetten om zichzelf onmisbaar te maken. Dat verhoogt de stress en zo werkt de werknemer mee aan zijn eigen uitval. Dat gaat op korte termijn al op grote schaal gebeuren.”

#### Zorgmedewerkers

Immers maakt zich vooral zorgen over de zorgmedewerkers. Volgens de NCPSB-voorman kunnen die een tweede covid-19 uitbraak niet meer aan. Baanonzekerheid speelt weliswaar geen rol in de zorg en van thuiswerken is ook al geen sprake, maar in de zorg speelt een andere gevaarlijke stressfactor, die óók met gedrag te maken heeft. “In de zorg is de intrinsieke motivatie van de zorgmedewerkers de achilleshiel. Artsen en verpleegkundigen hebben onvoldoende rem. Ze gaan door tot ze niet meer kunnen. Het is ook onderdeel van de beroeps cultuur. Zorgmedewerkers zorgen vaak niet goed voor zichzelf, als het gaat om stressmanagement.”

Volgens Immers is het bedrijfsleven niet voorbereid op een massale uitval van arbeidskrachten. “Bij ziekteverzuim op deze schaal kun je veilig veronderstellen dat vitale functies binnen het bedrijf bedreigd worden. Veel ondernemingen kunnen zo’n klap niet opvangen. Een burn-out patiënt is gemiddeld één tot anderhalf jaar niet inzetbaar.”

#### Preventie

Het NCPBS adviseert werkgevers vooral om preventieve actie te ondernemen. “In de aanloop naar een burn-out kun je nog heel goed interveniëren. Door werknemers bewust te maken van de omstandigheden en de daaruit voortvloeiende gedragingen die leiden tot stress, kun je een burn-out heel goed afwenden. Daar zijn meestal niet meer dan enkele uren persoonlijke coaching voor nodig. Wacht je daar te lang mee, dan ben je een werknemer minstens een jaar kwijt.”

Voor het NCPBS-onderzoek waar Immers naar verwijst zijn 427 beroepskrachten getest die MBO, HBO of academisch zijn geschoold. Het onderzoeksinstrument heeft een nauwkeurigheidswaarde van 98 procent en wordt onder meer ingezet in preventief onderzoek naar stress- en burn-out klachten.

## Oplossing voor het probleem: Vitality Mind Challenge®

Het probleem van een burn-out is dat 80% van de mensen die een burn-out hebben gehad deze niet hebben zien aankomen. Het uitvallen van deze medewerker is niet alleen een schok voor de persoon, maar ook voor de zakelijke en privé omgeving. Het gevolg is veel menselijk leed, continuïteitsproblemen met als gevolg van kennis en vaardigheden en toename van de werkdruk bij collega's. Dit alles leidt tot gigantische verzuim- en faalkosten omdat een burn-out 6 tot 9 maanden doorlooptijd heeft.

De oplossing is te vinden in preventie door mensen bewust te maken van hun onbewuste zelf ondermijnende gedragspatronen. Alleen zo is te voorkomen dat mensen hun burn-out niet zien aankomen, zodat ze verantwoordelijkheid kunnen nemen voor zelfsaboterend gedrag.

De VMC® is de enige tool in de wereld die in staat is om de onbewuste zelf ondermijnende gedragspatronen in kaart te brengen. In combinatie met doelgerichte coaching is een persoon in staat om versterkt en weerbaar op eigen kracht verder te gaan.

### Hoe ziet het VMC® proces er uit?

Wanneer de organisatie (of individu) besluit om preventief met de VMC® aan de slag te gaan, ontvangt de organisatie de aangevraagde inlogcodes voor het maken van de VMC®. Het proces bestaat uit 2 hoofdfasen (zie ook het hoofdstuk [Businesscase](#)).

#### Fase 1

De vragenlijst wordt online door de deelnemer(s) ingevuld (100 vragen). Het invullen duurt circa 20 minuten. Nadat de vragenlijst is verstuurd, worden de resultaten doorgestuurd naar de VMC® coach om deze te bespreken met de deelnemer. Tijdens het bespreken van de resultaten concentreren we ons met name op het inzicht in zelf ondermijnende gedragspatronen, stressbeleving en stressbeheersing.

#### Fase 2 (alleen wanneer nodig)

In eventuele vervolgesprekken staat het weerbaar maken van de persoon binnen zijn systemen en het doorbreken van de gedragspatronen centraal. Dit doen we aan de hand van een breed pallet aan interventies passend bij de persoon. NCOW heeft een landelijke coachpool bestaande uit coaches met diverse achtergronden, zodat maatwerk geleverd kan worden.

Na de coaching willen we dat de persoon versterkt op eigen kracht verder gaat. Hiervoor hebben we een speciaal programma ontwikkeld om de weerbaarheid te verankeren. De dienst die we hiervoor leveren is Vertragen. Dit kan zowel klassikaal, 1 op 1 als via e-learning. Meer informatie hierover vindt u op de website [vertragen.nl](http://vertragen.nl).

## Businesscase wel of niet preventief stress aanpakken

### Kengetallen

	Jaarbasis	Per dag
Aantal werkdagen 2020	262	
Gemiddeld bruto salaris doelgroep	€ 65.000	€ 248
Totale werkgeverslasten per medewerker zonder emolumenten (x 1,3)	€ 84.500	€ 323
Werkelijke verzuimkosten volgens Arboned (2,5 x totale werkgeverslasten)	€ 211.250	€ 806
Gemiddelde verzuimduur bij psychische overbelasting in dagen	220	
Aantal medewerkers	100	
Tarief VMC® tool incl. terugkoppelgesprek (fase 1)	€ 400	
Tarief vervolg coachgesprek (fase 2)	€ 150	

### Verzuimkosten zonder preventie

	TNO % regelmatig stressverzuim		NCPSB % risico uitval 0-12 maanden	
		Per medewerker		Per medewerker
% Risicogroep	37,1%		49%	
Aantal mensen wat al verzuimt/hoog risico loopt	37		49	
Kosten werkgever obv 220 dagen uitval	€ 2.632.401	€ 70.954	€ 3.476.756	€ 70.954
<b>Werkelijke verzuimkosten 2,5 x hoger (Arboned)</b>	<b>€ 6.581.002</b>	<b>€ 177.385</b>	<b>€ 8.691.889</b>	<b>€ 177.385</b>

### Investering in preventie fase 1

Fase 1	Totaal	Per medewerker	Kosten 1 dag verzuim
VMC® tool met coachgesprek	€ 40.000	€ 400	€ 806

### Investering in preventie fase 2; vervol coaching groep 2 en 3

Fase 2	Totaal	Per medewerker	Kosten 1 dag verzuim
Groep 1 (46% geen vervolg nodig)	€ 0	€ 0	€ 806
Groep 2 (22% onmiddellijke coaching @ 4 uur)	€ 17.600	€ 800	€ 806
Groep 3 (27% coaching nodig @ 4 uur)	€ 21.600	€ 982	€ 806
Groep 4 (5% mensen) al uitgevallen of andere oorzaak	€ 0	€ 0	€ 806
<b>Totale investering preventie Fase 1+2</b>	<b>€ 79.200</b>	<b>€ 792</b>	<b>€ 806</b>

### Perspectief investeren in preventie of niet?

	Alleen salariskosten	Werkelijke kosten
Uitval gemiddeld 220 dagen		
Stel 1 van de medewerkers valt uit binnen 12 maanden	€ 84.500	€ 211.250
Totale investering voor doelgroep	€ 79.200	€ 79.200
<b>Besparing voor de organisatie</b>		<b>€ 132.050</b>

### Conclusie

**Wanneer je door de preventieve aanpak van stress voorkomt dat 1 persoon uitvalt met psychische overbelasting, is de investering ruimschoots terugverdiend. In de voorbeeld businesscase bespaart de organisatie circa € 100.000,-.**

NB.

De VMC® methode voorkomt 96,2% van het langdurige verzuim door psychische overbelasting.