

drs. Johan Huizing

was 28 jaar sociaal-wetenschappelijk onderzoeker bij de politie, en heeft een onderzoeksbureau voor kwaliteitszorg

dr. Irina Dvortsina

zelfstandig bedrijfsarts, voorheen bedrijfsarts bij Maetis-Ardyn voor de Regiopolitie Groningen

MEDEWERKERSTEVREDENHEIDSONDERZOEK LEGT VEEL GEGEVENS BLOOT

# Psychisch verzuim is te voorspellen

Uit een proef bij de politie in Noord-Nederland blijkt dat uitkomsten van een medewerkerstevredenheidsonderzoek kunnen helpen bij het voorspellen van de kans op (psychisch) verzuim. Belangrijke informatie voor bedrijfsartsen, al is privacy nog wel een punt van aandacht.

**V**erzuim is niet alleen vervelend voor de personen in kwestie, maar ook voor de 24/7-politieorganisatie, waar acuut dienstroosters moeten worden omgezet en vervangers gezocht. Bovendien kost een zieke werknemer, inclusief vervanging en ondersteuning bij de re-integratie door bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige, een bedrijfsarts of een psycholoog, veelal drie keer de loonkosten.

Meer dan een derde van het verzuim bij de politie wordt veroorzaakt door psychische klachten en aandoeningen. Om te komen tot een structurele aanpak hiervan en omdat een vroegtijdige aanpak van deze vaak complexe problematiek het meest effectief is, heeft de Nationale Politie besloten om haar focus te verleggen: niet meer uitsluitend aandacht voor verzuim, maar sturen op duurzame inzetbaarheid, mentale vitaliteit en weerbaarheid. Dit via een krachtige methode van patroonherkenning. Uitval door psychische klachten blijkt namelijk in hoge mate voorspelbaar op basis van bepaalde patronen die voortkomen uit de antwoorden van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA).<sup>1</sup> Hierdoor

komt vroegsignalering van dreigende uitval binnen handbereik, waarmee enerzijds de werknemer zelf in de gelegenheid wordt gesteld om preventieve maatregelen te nemen en anderzijds de werkgever proactief gerichte interventies kan gaan aanbieden aan de medewerkers of medewerkersgroepen met de hoogste risico's. De methode maakt gebruik van nieuwe statistische technieken en is ook in andere branches bruikbaar.

### Maatwerk

Op zich zijn preventieve maatregelen niet nieuw. *Health checks*, preventief medisch onderzoek (PMO) en programma's voor stoppen met roken en stressreductie bijvoorbeeld, worden al langer ingezet. Soms worden deze programma's aangeboden aan medewerkers die een verhoogd risico lopen, maar meestal kan iedereen die dat wil er gebruik van maken. Maar dan wordt niet altijd de doelgroep bereikt. Zo worden sportschoolkortingen vaak meer benut door mensen die al aan sport doen dan door mensen met overgewicht.

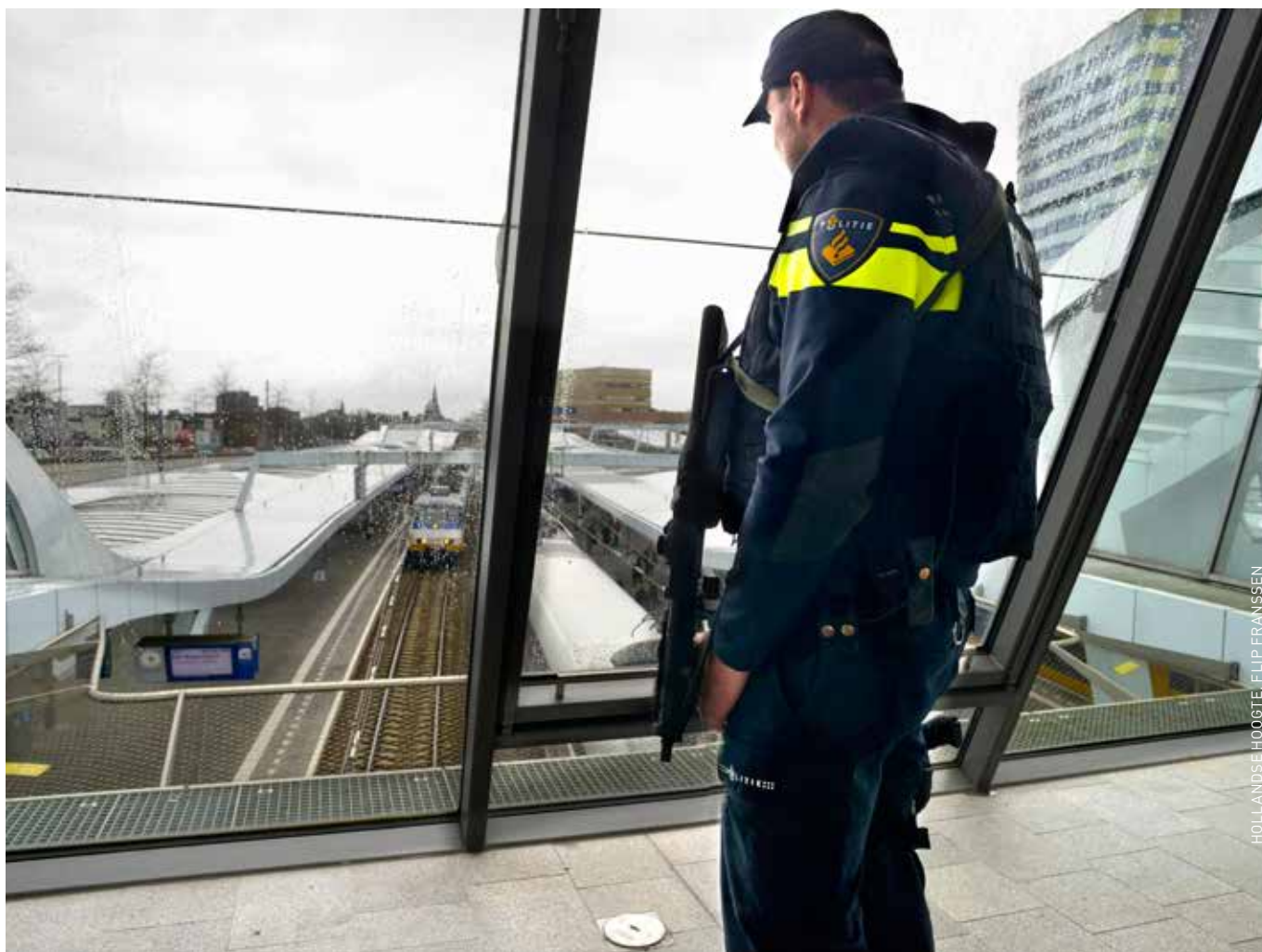
Het zou goed zijn als preventieprogramma's een-op-een werden aangeboden aan

degenen die daar het meeste baat bij hebben, maatwerk dus. Maar daarvoor moeten we op zoek naar de risicogroep, het liefst gebaseerd op evidentie.

Er is op dit gebied al veel wetenschappelijk onderzoek gedaan, wat onder andere heeft geleid tot de ontwikkeling van instrumenten die min of meer kunnen diagnosticeren of, en in welke mate een persoon depressief of suïcidaal is, PTSS heeft of verhoogde *distress* ondervindt. Bij bepaalde afkappunten in de scores wordt de persoon tot een hogere risicocategorie gerekend, waarna passende therapie kan volgen.

## We moeten op zoek naar de risicogroep

Een vereiste om op deze wijze een interventie aan te bieden is ten minste een ingevulde vragenlijst (met score boven afkappunt). Maar omdat medewerkers in de meeste gevallen een dergelijke vragenlijst pas invullen nadat ze zich hebben gemeld bij de bedrijfs- of huisarts, leiden deze instrumenten vrijwel nooit tot vroegtijdige interventie, dus vóórdat sprake is van uitval.



Meer dan een derde van het verzuim bij de politie wordt veroorzaakt door psychische klachten.

### Datamodeling

Min of meer toevallig ontdekten wij, als onderzoeker kwaliteitszorg, bedrijfsarts en de arbo-coördinator, in 2009 bij de regiokorpsen Groningen en Drenthe dat er bijzondere dingen aan de hand waren met medewerkers die waren uitgevallen met psychosociale klachten.

Dat zat zo. De toenmalige korpsleiding constateerde een toename in de categorie 'middellang verzuim' (8-42 dagen) en gaf de opdracht aan de arbo-coördinator en de bedrijfsarts om die te analyseren en met oplossingsvoorstellen te komen. Deze hebben toen, samen met de onderzoeker kwaliteitszorg van het regiokorps

Groningen de medewerkers met middellang verzuim in de periode juni 2008 en mei 2009 (329) op hun respondentnummers – geanonimiseerd – 'teruggezocht' in het medewerkerstevredenheidsonderzoek dat in mei 2008 was ingevuld door 1063 medewerkers. Vervolgens vergeleken zij de scores van de verzuimgroep met die van de rest van de respondenten en voerden significantieberekeningen uit op de verschillen. Op de 33 gemeten schaalscores bleken er 5 negatief af te wijken en 4 positief. Zulke uitkomsten roepen vragen op: hoe kan dat?

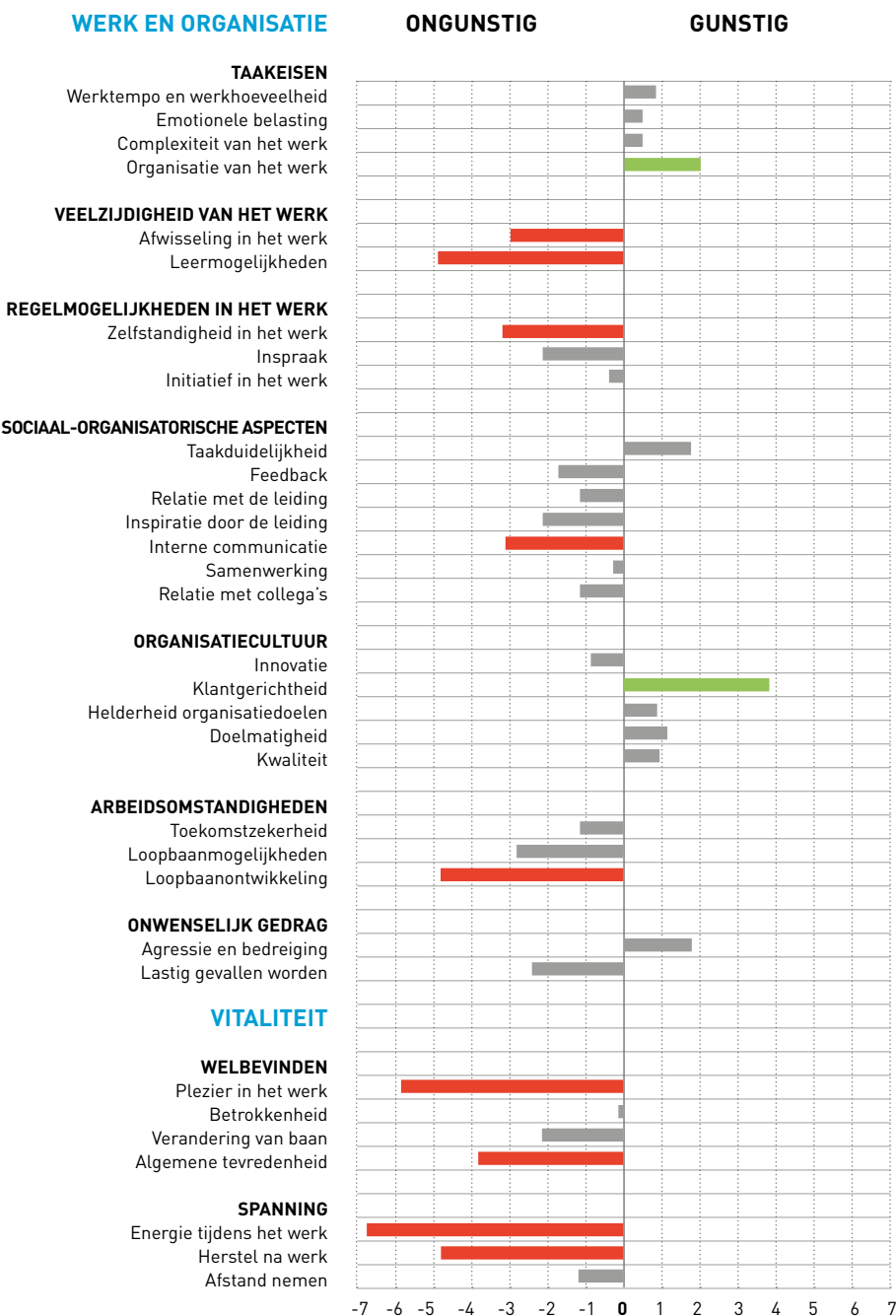
Om een diepere verkenning naar mogelijke oorzaken uit te voeren heeft de

bedrijfsarts een deelverzameling gemarkeerd die volgens haar registratie met psychische klachten thuis had gezeten. Daarbij is de regio Drenthe aan het bestand toegevoegd.

Deze uitsplitsing leverde een groep van 149 respondenten op, die opnieuw werden vergeleken met de overigen (1664). Dat leidde tot een verrassend nieuw inzicht: bij deze subgroep bleken maar liefst 11 van de 33 schaalscores significant afwijkend van de rest, waarvan 9 negatief en 2 positief (zie *figuur* op blz. 32).

Met zo veel samenhang worden veel onderzoekers enigszins opgewonden, omdat in de wetenschappelijke orde ver-

## MIDDELLANG VERZUIM PSYCHOSOCIALE KLACHTEN GRONINGEN/DRENTHE (N=149)



Verschied in schaalesscore tussen respondenten met middellang verzuim door psychosociale klachten en overigen (n=149/1664)

volgens gezocht kan worden naar oorzaak-en-gevolgrelaties, en daarna naar verklaringen en voorspellingen. Bij de politie is er over het algemeen 'meer behoefte aan theorieën die werken dan aan theorieën die waar zijn' en met die wat beperkende insteek als inspiratie hebben wij een andere route verkend en daarbij de samenwerking gezocht met IBM en hun statistische techniek van datamodeling.

Met behulp van IBM hebben we een model ontwikkeld dat op basis van de bij ons gevonden significante verschillen het risico van uitval met psychische klachten bij andere politieregio's kan voorspellen.

### Beroepsgeheim

Op dit moment beschikken we over een model met een zeer grote voorspellende kracht, dat alleen gebaseerd is op de scores van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid. Als het model in de toekomst nog kan worden uitgebreid met data uit de andere bronnen die de politie van haar medewerkers bijhoudt, is er een reële kans dat de voorspellende kracht nog groter wordt. Denk hierbij aan gegevens over leeftijd, het opleidingsniveau, geslacht en dienstjaren. Maar ook resultaten van de verplichte jaarlijkse fysieke vaardigheidstest en van de schiettoetsen zullen nog duidelijker patronen opleveren met betrekking tot de risico's op uitval.

Alleen: dat gaat zomaar niet. Verkregen informatie die valt onder het medisch beroepsgeheim en/of de Wet bescherming persoonsgegevens laten niet alles toe, en

Er is meer behoefte aan theorieën die werken dan aan theorieën die waar zijn

# PRAKTIJKPERIKEL

## SPUTUM

terecht. Maar toch, de passagiers in het toestel van German Wings dat in het voorjaar van 2015 is neergestort door suïcide van de copiloot zouden wel gewild hebben dat er op dit domein slimme oplossingen waren bedacht. Kansen en uitdagingen te over. Volgens ons moet daarvoor aan ten minste drie voorwaarden zijn voldaan:

- Het vertrouwen van de medewerker dat gebruik van zijn individuele gegevens zijn carrière niet zal schaden.
- Het vertrouwen van de werkgever dat de medewerker medewerkersonderzoeken eerlijk zal invullen.
- Het vertrouwen van alle betrokken partijen dat de individuele uitkomsten alleen met uitdrukkelijke toestemming van de betrokken medewerker als managementtool en controlfunctie worden ingezet.

De mate waarin de politiemedewerker de medewerkersmonitor (de nieuwe naam van het MTO bij de politie: het gaat niet alleen meer over tevredenheid) als een medewerkersinstrument beschouwt waarmee hij als professional met een hoog-risicoberoep zicht kan krijgen op zijn eigen risico's, en de mate waarin de werkgever passende faciliteiten biedt om deze risico's op een aanvaardbaar niveau te brengen, zullen de belangrijkste succesfactoren zijn.

Om daar te komen zou het model wellicht eerst als vertrouwelijke variant kunnen worden gepresenteerd. Bijvoorbeeld in de vorm van een zelfscreening, die de medewerker anoniem kan invullen en waarbij hij na afloop op het scherm een risicoscan krijgt te zien en als optie kan aanvinken dat de data worden doorgegeven aan de bedrijfsarts die contact gaat leggen. Ook een *'trusted third party'* die onder strikte voorwaarden het vertrouwelijk beheer van de data mag doorbreken bij overeengekomen noodzakelijkheid zou tot de mogelijkheden kunnen behoren. Bij experimenteel medisch onderzoek bestaat al zoiets.

### Vervolg

Medewerkers bij de politie lopen door de

Dat een longarts zich de hele dag met sputum bezighoudt, is een nog te vaak gehoorde fabel. Maar als je geregeld patiënten om uiteenlopende redenen sputum laat inleveren voor bacteriële kweek, kom je af en toe nog wel eens opvallende micro-organismen tegen. En doorgaans worden sterk afwijkende bevindingen trouw doorgebeld in ons ziekenhuis.

Zo niet laatst, toen een van mijn patiënten zijn fluim inleverde. Niet samen met het door mij verstrekte formulier, maar abusievelijk met dat van zijn uroloog. Het materiaal bleek keurig verwerkt, en dat de dipstick met enige moeite wat leuco's en nitriet liet zien zal niemand verbazen. Maar dat de 'urine te slijmerig voor sediment' was, lijkt me toch behoorlijk alarmerend en ten minste even een telefoontje waard.

Ik heb stiekem héél even getwijfeld of ik niet ook nog urine met mijn aanvraagformulier zou insturen. Zó benieuwd of ik daar dan wél iemand over aan de lijn zou krijgen.

Maar dan wint de ethiek het toch van de humor.

Heeft u ook een perikel?

Stuur uw verhaal naar [redactie@medischcontact.nl](mailto:redactie@medischcontact.nl)

## De bedrijfsarts zou de gegevens nader kunnen duiden

aard van hun werk bijzondere risico's. Politieke aandacht was er al voor PTSS en mentale weerbaarheid. Net als andere beroepsgroepen is ook de politie alert op uitval door burn-out, vooral bij jongeren. Een logisch en zeker wenselijk vervolg op de nu gevonden voorspellingsmethode zal bestaan uit een focus op het hoogste percentiel risicodragers dat tevoorschijn komt uit het komende landelijke medewerkers(tevredenheids)onderzoek bij de politie. De medewerkers die zich in deze categorie bevinden krijgen het aanbod om met een vervolgtraject preciezer

in beeld te krijgen waar de schoen wringt en welke interventie het beste zal passen. Het nader duiden van de gegevens kan bijvoorbeeld door de bedrijfsarts gebeuren.

Zo kunnen we concreet invulling geven aan het motto van de afdeling Veilig en Gezond Werken van de Politie Dienst HRM: 'De medewerker is verantwoordelijk voor het gezond verschijnen op het werk, de werkgever is verantwoordelijk voor het gezond naar huis gaan.' ■

### contact

[johan.huizinga@home.nl](mailto:johan.huizinga@home.nl)  
cc: [redactie@medischcontact.nl](mailto:redactie@medischcontact.nl)

Geen belangenverstrengeling gemeld

### web

Eerdere MC-artikelen over dit onderwerp en een voetnoot vindt u onder dit artikel op [medischcontact.nl/artikelen](http://medischcontact.nl/artikelen).