



[Www.balans-en-impuls.nl](http://www.balans-en-impuls.nl)

# Effectstudie Balans & Impuls

---

2018-2019

Vincent Palte & Frank de Krijger

## Samenvatting

Een persoonlijke training bij Balans & Impuls is altijd toegesneden op het persoonlijkheidsprofiel en type beroep van de klant. Hiervoor worden voorafgaand aan de trainingen verschillende psychologische meetinstrumenten ingezet, waarmee mentale gezondheid, persoonlijkheid en privé-werk functioneren helder in beeld worden gebracht. Aan de hand van de uitkomsten wordt een passend trainingstraject gestart. Deze persoonlijke benadering blijkt al jaren een bewezen effectieve manier om herstel van mentale gezondheid en privé-werk functioneren te versterken. Dit wordt inzichtelijk gemaakt door middel van de huidige effectstudie van de periode 2018-2019, waarin naar voren komt dat psychische klachten en werkstress beduidend afnemen, en ervaren functioneren in levensstaken verbeteren na training bij Balans & Impuls. In deze effectstudie worden trainingsresultaten beschreven van twee belangrijke beroepsgroepen: reddingswerkers en kantoorwerkers. In beide groepen is het beoogde herstel daarbij gevonden.

## **Colofon**

Effectstudie

*De effectiviteit van psychologische hulp door Balans & Impuls bij herstel van psychische klachten en re-integratie in het werkgebied en levenstaken.*

Onderzoeksverslag in het kader van klinisch-psychologisch onderzoek, door

*Vincent Palte, BSc (Vrije Universiteit)*

*Frank de Krijger, BSc (Vrije Universiteit)*

April 2020

## Inhoudsopgave

Samenvatting.....	0
Inhoudsopgave .....	2
Introductie .....	3
Onderzoeksopzet.....	4
Meetinstrumenten.....	4
Doelgroep.....	5
Resultaten.....	6
Effectmaten .....	6
Klachteniveau.....	6
Werkstress .....	8
Levenstaken.....	11
Duur en snelheid van re-integratie.....	13
Conclusie .....	14
Literatuur .....	15
Publicaties met betrekking tot de Levenstakentest .....	15
Publicaties Heilwine Bakker.....	15
Overige diagnostiek .....	16
Eerdere effectstudies .....	16
Bijlagen.....	17
Bijlage 1. Beschrijvingen van de effectmaten.....	17
Bijlage 2. Demografische kenmerken van medewerkers .....	18
Bijlage 3. Kenmerken van deelnemende reddingswerkers en kantoorwerkers.....	20
Werkwijze Balans & Impuls .....	22
<i>Meer weten?</i> .....	23

## Introductie

Wanneer werknemers vastlopen of uitvallen in hun werkzaamheden, komt het geregeld voor dat hier een psychologische oorzaak aan ten grondslag ligt. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat een werknemer bepaalde psychosociale- of levensvaardigheden onvoldoende heeft ontwikkeld, die normaliter bijdragen aan effectieve zelfsturing en effectief functioneren op de werkvloer. Ook kunnen stress- en energiebronnen uit balans zijn geraakt. In dat geval hebben deze werknemers baat bij een persoonlijke training, zodat ze hun persoonlijke gebruiksaanwijzing leren uitvinden en toepassen, en duurzaam kunnen re-integreren. Balans & Impuls is sinds 1997 gespecialiseerd in het aanbieden van persoonlijke trainingen aan werknemers, om herstel en re-integratie in werk en levenstaken te faciliteren. Een overzicht van alle aangeboden producten zijn terug te vinden op [www.balans-en-impuls.nl](http://www.balans-en-impuls.nl). Bijzonder aan de werkwijze van Balans & Impuls is dat persoonlijke trainingen worden afgestemd op de persoonlijkheid van de individuele medewerker.

Dit verslag is opgesteld om de belangrijkste bevindingen omtrent effecten van de persoonlijke trainingen op overzichtelijke wijze weer te geven. Het specifieke doel is aldus om het *effect* aan te tonen van de persoonlijke training. De data zijn verzameld over de periode 01-2018 t/m 02-2020 bij klanten van Balans & Impuls, die toestemming voor anoniem gebruik van gegevens hebben gegeven op basis van *informed consent*. De aanleiding voor het huidige onderzoek komt voort uit de wens om een recente weergave te bieden van resultaten, ter vernieuwing van de vorige effectstudie uit de periode 2011-2012. Voor weergave van achtergrondinformatie verwijzen wij graag naar de bijlagen en de literatuurlijst.

Vincent Palte en Frank de Krijger

Masterstudenten Klinische Psychologie, Faculteit der gedrags- en bewegingswetenschappen, Vrije Universiteit Amsterdam

## Onderzoeksopzet

Klanten van Balans & Impuls namen deel aan het onderzoek door op basis van *informed consent* toestemming te geven voor het anonieme gebruik van hun gegevens. Deelname was daarbij geheel vrijwillig en klanten konden op elk gewenst moment hun toestemming voor gegevensgebruik intrekken zonder opgaaf van reden. Omdat alleen gegevens van klanten die toestemming gaven zijn gebruikt voor het onderzoek, vormt de onderzochte groep geen exacte weergave, maar wel een benadering van het totale klantenbestand van Balans & Impuls. Daarnaast is met bovenstaande de ethische grondslag van het onderzoek gewaarborgd gebleven.

Klanten die deelnemen vullen een aantal vragenlijsten in aan het begin (t1) – meestal vóór het intakegesprek – en aan het einde van de persoonlijke training (t2) – meestal binnen het tijdsframe van de laatste 2 sessies van de training. Deze psychologische vragenlijsten zijn wetenschappelijk gevalideerde meetinstrumenten, die persoonlijkheidskenmerken en (mentale) lijdensdruk meten. Op deze manier is het kunnen we vergelijken in welke mate een klant klachten ervaart vóór en na de training. Het vergelijken van de testresultaten levert een effectmeting op: Het toont aan in hoeverre de persoonlijke training effectief is geweest en er verandering is opgetreden.

### Meetinstrumenten

Tijdens het startmoment van de persoonlijke training (t1) worden de persoonlijkheidsvragenlijsten NVM (persoonlijkheidsaspecten), GEPPS (persoonlijke drijfveren) en UCL-93 (coping gedrag) afgenomen. Deze vragenlijsten worden alleen bij de start van de training afgenomen en staan los van de effectmeting. Persoonlijkheidskenmerken blijven namelijk doorgaans relatief stabiel over tijd. Coping gedrag valt onder persoonlijkheidsstijl en heeft betrekking op strategieën die een persoon hanteert om met spanning om te gaan.

Om de klachten en de manier waarop de cliënt daardoor functioneert in beeld te brengen, worden de volgende meetinstrumenten gebruikt: de SCL-90 (klachten), de VOS-D (werkstress) en de Levenstakentest (privé functioneren). Deze zogenaamde *effectmaten* werden opgenomen op t1 en t2 en geven het effect van de persoonlijke training weer. Een beschrijving van bovengenoemde meetinstrumenten zijn te vinden in Bijlage 1.

## Doelgroep

De doelgroep bestaat uit werknemers van overheidsinstellingen en bedrijven die psychische klachten ondervinden. Ze zijn als gevolg hiervan uitgevallen in het werk en volgen kortdurende psychologische persoonlijke training voor herstel en re-integratie. Het traject bestaat in geval van psychisch verzuim uit 12-16 sessies. Er wordt onderscheid gemaakt tussen twee groepen: reddingswerkers en kantoorwerkers. Onder reddingswerkers vallen bijvoorbeeld politieagenten, brandweermannen en -vrouwen en paramedici. Hun werk kenmerkt zich door het werken in onveiligheid en levensbedreigende situaties. Kantoorwerkers werken binnen een breed scala aan functies binnen allerlei soorten organisaties. Hun werkeigenschappen kenmerken zich niet door werken in onveiligheid, maar zij kunnen desalniettemin bezwijken onder (werk)stress. Beide typen werknemers melden zich aan voor persoonlijke training bij Balans & Impuls op verwijzing van de bedrijfsarts, leidinggevende, personeelsfunctionaris of op eigen initiatief. De meest belangrijke reden voor aanmelding betreft doorgaans werkuitval door spanningsklachten in de ruime zin van het woord.

Voor de huidige effectstudie werden gegevens verzameld van 135 respondenten over de periode 01-2018 t/m 02-2020. Dit zijn respondenten die zowel aan meting t1 en meting t2 hebben meegedaan. De groep reddingswerkers bestond daarbij uit 51 respondenten, waarvan 54.9% man en 45.1% vrouw. De groep kantoorwerkers bestond uit 84 respondenten, waarvan 40.5% man en 59.5% vrouw. Gegevens zullen ook in het vervolg apart worden weergegeven voor de twee groepen. De vorige effectstudie, namelijk uit 2011-2012, bevatte een steekproef van 116 respondenten. Gedetailleerde demografische gegevens, alsmede een vergelijking tussen de oude en huidige steekproef, staan in Bijlage 2.

## Resultaten

### Effectmaten

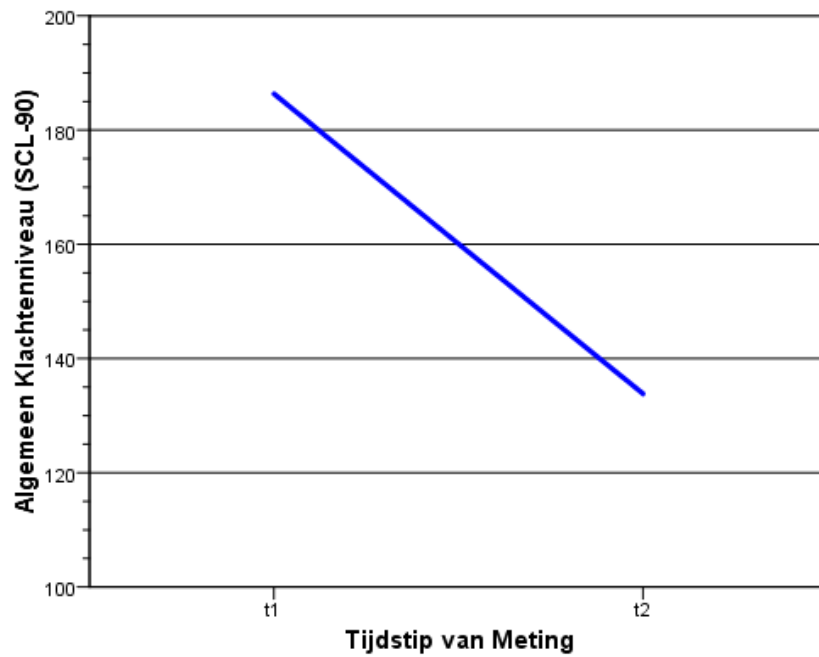
Aan de hand van de twee momentopnames kunnen we middels de effectmaten aantonen of de persoonlijke training van invloed is geweest op de ervaren psychische klachten, waarvoor de respondenten hulp zochten bij Balans & Impuls. Daarnaast geven de effectmaten weer in hoeverre er veranderingen zijn opgetreden in de mate van ervaren werkstress, waaronder de ervaren werkdruk. Ten slotte kunnen we aantonen of klanten na de training beter in staat zijn om effectief in hun levenstaken te voorzien, die namelijk fungeren als persoonlijke en externe bronnen waaruit geput kan worden. De resultaten duiden op de aanwezigheid van een algemene tendens.

### Klachteniveau

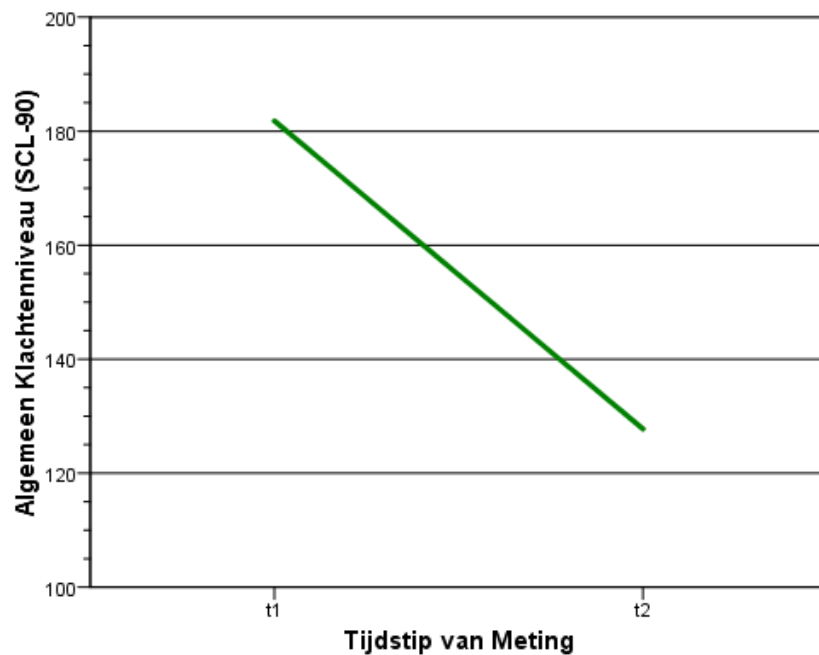
De ervaren klachten en algemene mentale lijdensdruk werden gemeten met de Symptom Check List (SCL-90), een vragenlijst die op tien schalen de ernst van de klachten meet (zie Bijlage 1). De totaalscore van de schalen is een maat voor het algemene psychische en lichamelijke welzijn. Hoe hoger de score, hoe heviger de ervaren klachten en hoe lager daarmee het welzijn. In Figuur 1 worden de scores op algemeen klachteniveau aan het begin en na afloop van de training vergeleken, van zowel de reddingswerkers als de kantoorwerkers. Op t1 waren gegevens van 50 reddingswerkers en op t2 van 43 reddingswerkers beschikbaar. Tevens waren op t1 gegevens van 79 kantoorwerkers en op t2 van 59 kantoorwerkers beschikbaar.

Voor zowel de groep reddingswerkers als de groep kantoorwerkers is de score op t2 significant gedaald ten opzichte van de score op t1. In Figuur 1 is te zien dat het gemiddelde klachteniveau voor reddingswerkers daalde van  $186.3 \pm 32.9$  op t1 naar  $133.8 \pm 50.9$  op t2. Voor kantoorwerkers was dit van  $181.8 \pm 41.1$  op t1 naar  $127.8 \pm 27.8$  op t2. Er kan geconcludeerd worden dat het niveau van lichamenlijk en psychisch welzijn significant was verbeterd na de persoonlijke training.

### Reddingswerkers klachtniveau



### Kantoorwerkers klachtniveau



**Figuur 1. Het gemiddelde klachtniveau in 2018-2019 voor beide groepen, gemeten met de SCL-90 vragenlijst voor aanvang van de training (t1) en na afloop (t2). De klachten zijn voor beide groepen significant afgenomen.**



## Werkstress

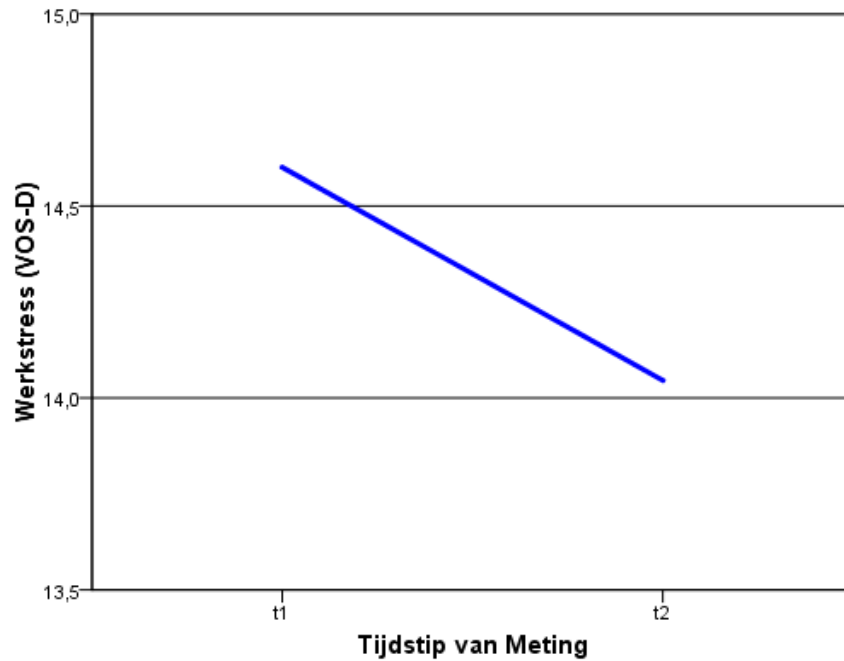
De afname in de door klanten ervaren werkstress loopt parallel met de afname in het algemene klachteniveau. De mate van ervaren werkstress werd gemeten met de VOS-D (Vragenlijst Organisatiestress – Doetinchemse variant). Hiervoor werden de scores op meerdere VOS-D schalen bij elkaar opgeteld, om zo tot de totaalscore werkstress te komen. De betreffende schalen zijn: *Overbelasting*, *Ervaren gebrek aan sociale ondersteuning chef*, *Ervaren gebrek aan sociale ondersteuning collega's*, *Werkplekgebondenheid*, *Ervaren gebrek aan zinvol werk* en *Piekeren over het werk*. In Figuur 2 wordt de totale werkstress van beide groepen aan het begin en na afloop van de training vergeleken. Op t1 waren gegevens van 49 reddingswerkers en op t2 van 47 reddingswerkers beschikbaar. Tevens waren op t1 en op t2 gegevens van 84 kantoorwerkers beschikbaar.

Figuur 2 laat zien dat de gemiddelde scores van beide groepen op deze samengestelde maat daalden. Uit de statistische significantietest bleek de totaalscore op de VOS-D bij beide groepen te zijn afgenomen: de werkstress van reddingswerkers daalde van  $14.6 \pm 1.8$  op t1 aan het begin van de training naar  $14.0 \pm 1.9$  op t2. De totaalscore van werkstress daalde voor kantoorwerkers van  $14.7 \pm 1.8$  op t1 naar  $13.6 \pm 1.7$  op t2. De totale afname was significant voor de groep kantoorwerkers ( $p < .05$ ), maar niet voor de groep reddingswerkers [ $t(44) = 1.62, p = .11$ ]. Twee belangrijke individuele schalen van de VOS-D blijken echter wel significant te zijn afgenomen bij de laatste groep: de scores op de schalen *Overbelasting* [ $t(44) = 2.07, p < .05$ ] en *Piekeren over het werk* [ $t(44) = 2.23, p < .05$ ] zijn significant gedaald na de persoonlijke training. Daarnaast is te zien in Figuur 3 – dat is overgenomen uit de effectstudie van 2011-2012, dat de totale werkstress op langere termijn na de persoonlijke training nog verder afneemt.<sup>1</sup>

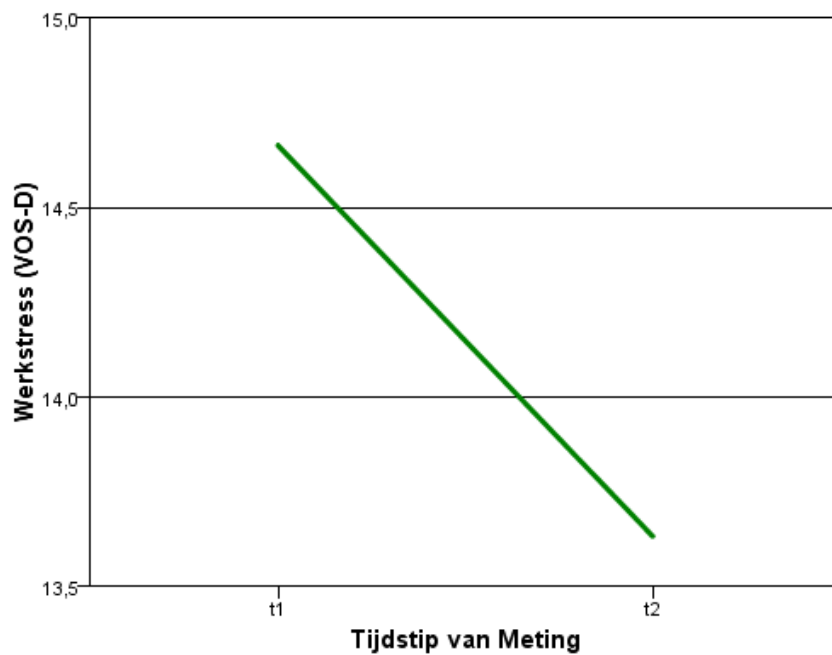
---

<sup>1</sup> Tot voor enkele jaren geleden werd ook een half jaar na afloop van de training nog een *follow-up* meting gedaan. In het huidige klantenbestand echter niet.

### Reddingswerkers werkstress

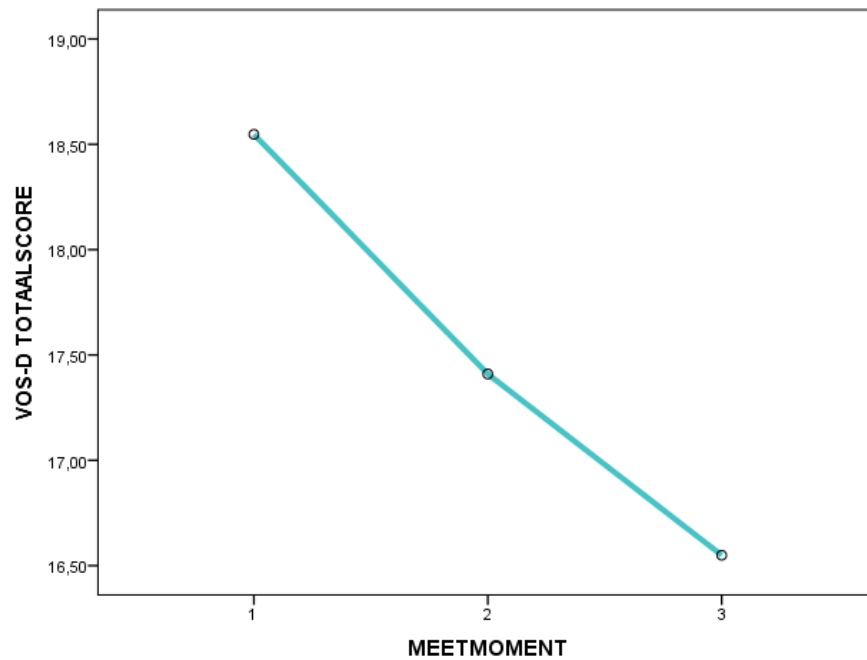


### Kantoorwerkers werkstress



**Figuur 2. De gemiddelde werkstress in 2018-2019 voor beide groepen, gemeten met de VOS-D vragenlijst voor aanvang van de training (t1) en na afloop (t2). De totaal ervaren werkstress is significant afgenomen voor kantoorwerkers.**

### Afname werkstress totale groep op langere termijn



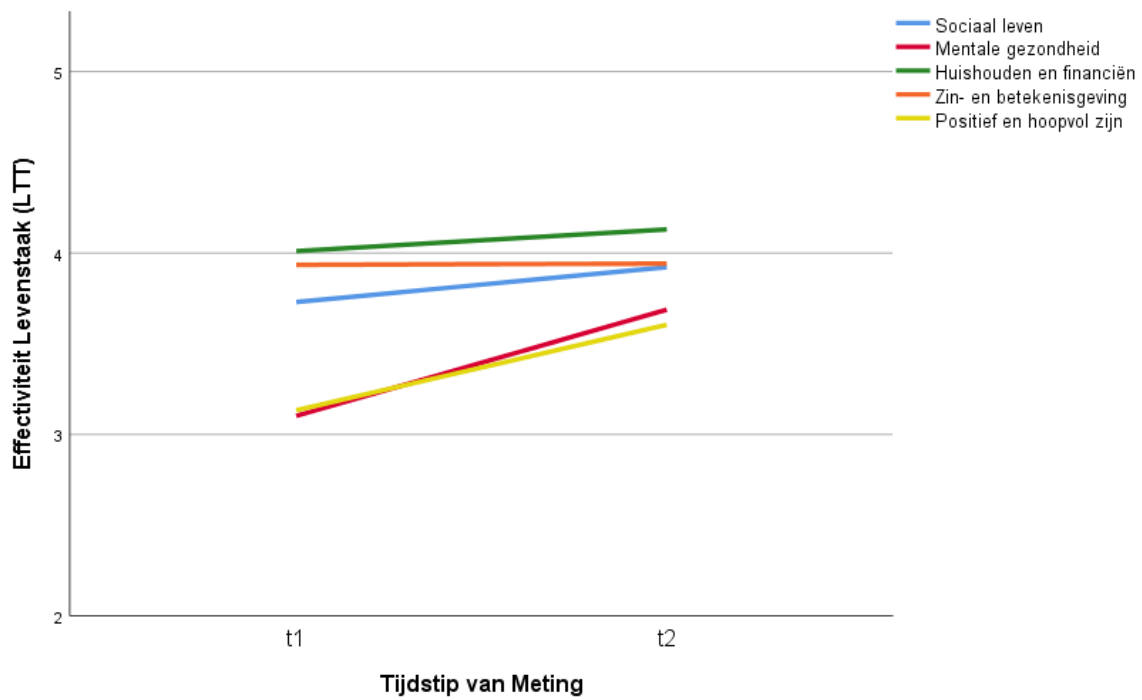
**Figuur 3.** In de effectstudie 2011-2012 is aan de hand van een *follow-up* meting na een half jaar (t3) te zien dat de persoonlijke training ook op langere termijn de werkstress doet blijven afnemen.

## Levenstakentest

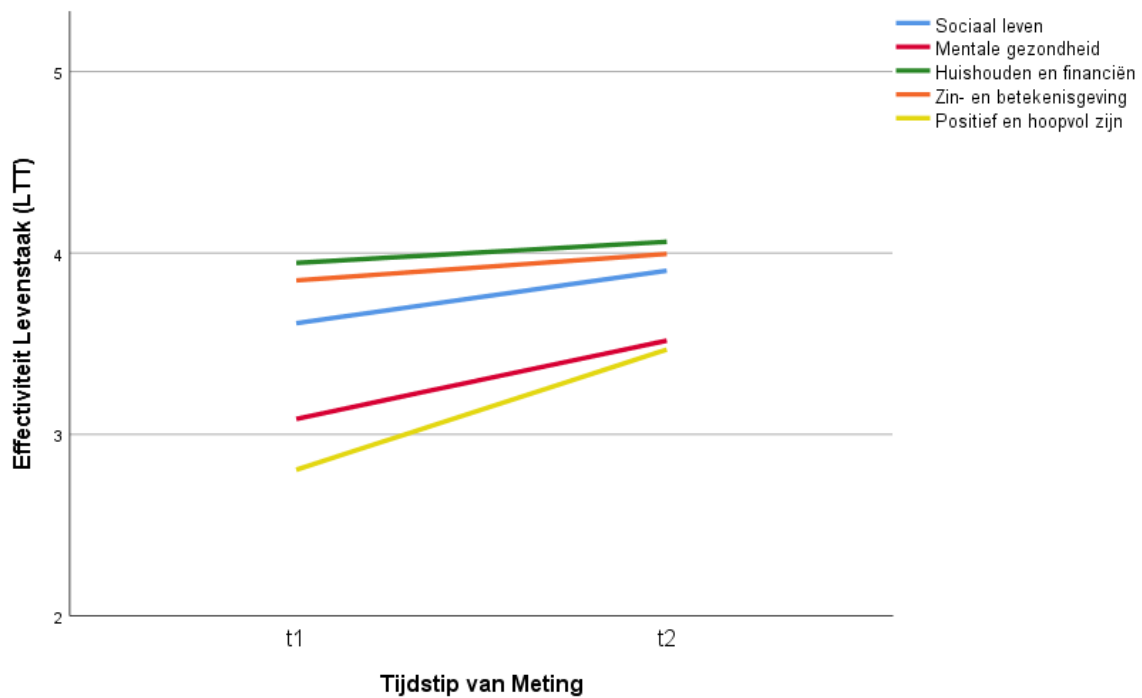
Bij Balans & Impuls werken cliënten in een persoonlijk traject aan (a) afname van de klachten, (b) verbetering van de manieren om met problemen en gebeurtenissen om te gaan, (c) het versterken van zelfsturing naar persoonlijk karakter, (d) het versterken van functioneren in levensstaken, en (e) het leren omgaan met de eisen/taken die het persoonlijke-, privé- en werklevens stellen. Het is hiervoor belangrijk dat verschillende kernaspecten van het leven op orde zijn en hier wordt in de training dan ook aan gewerkt. Balans & Impuls heeft een test ontwikkeld waarmee het functioneren in deze kernaspecten in kaart worden gebracht: de Levenstakentest (LTT). De LTT brengt aan de hand van 20 vragen de eigen ervaren effectiviteit binnen de volgende aspecten in kaart: *Sociaal leven, Mentale gezondheid, Huishouden en financiën, Zin- en betekenisgeving* en *Positief en hoopvol in het leven staan* (Bakker et al., 2019). Figuur 4 illustreert hoe de persoonlijke training leidt tot effectiever functioneren in verschillende levensstaken. Op t1 waren gegevens van 49 reddingswerkers en op t2 van 48 reddingswerkers beschikbaar. Tevens waren op t1 en op t2 gegevens van 75 kantoorwerkers beschikbaar.

In Figuur 4 is zichtbaar in welke mate de verschillende schaalscores van de LTT afnamen tussen t1 en t2 en dus in hoeverre er een stijging van effectiviteit in functioneren werd ervaren door cliënten. De groep reddingswerkers ervoer een significante verbetering in hun ervaren effectiviteit in het omgaan met de mentale gezondheid [ $t(45) = 6.77, p < .05$ ] en het ervaren vermogen om positief en hoopvol zijn [ $t(45) = 2.61, p < .05$ ]. Daarnaast ervoeren ze ook in hun sociale leven en huishouden verbetering in effectiviteit. De groep kantoorwerkers ervoer over de hele linie significante verbeteringen als gevolg van de persoonlijke training. Ook in deze groep werd op het gebied van de ervaren effectiviteit in het onderhouden van de mentale gezondheid [ $t(74) = 7.29, p < .05$ ] en het ervaren vermogen om positief en hoopvol te zijn [ $t(74) = 5.66, p < .05$ ], de grootste verbetering ervaren. Opvallend is ook de ervaren sociale effectiviteit binnen deze groep, die bijna net zo sterk toenam als de mentale gezondheid [ $t(74) = 5.11, p < .05$ ].

### Reddingswerkers levenstaken



### Kantoorwerkers levenstaken



**Figuur 4. De gemiddelde effectiviteit in levenstaken in 2018-2019 voor beide groepen. De effectiviteit wordt gemeten met de LTT. Een hogere score staat voor effectiever functioneren.**

## Duur en snelheid van re-integratie

De re-integratie van deelnemers wordt *gemiddeld genomen* binnen 2.4 maanden na aanvang van de training gestart of uitgebreid en is gemiddeld genomen binnen 5 maanden voltooid. Het komt daarnaast ook vaak voor dat medewerkers al gestart zijn met re-integreren wanneer ze beginnen aan een persoonlijk traject bij Balans & Impuls. Daarnaast wijzen de huidige resultaten op doorgaans snellere re-integratie van reddingswerkers (28.8% meer dan 6 maanden nodig) dan kantoorwerkers (50.0% meer dan 6 maanden nodig). Een traject duurt gemiddeld  $12 \pm 6$  aantal sessies. Dat wil zeggen, het grootste deel van de deelnemers had tussen de 6 en 18 sessies nodig. Van de reddingswerkers keert uiteindelijk gemiddeld 69.2% terug in dezelfde functie en 88.5% bij dezelfde werkgever. Van de kantoorwerkers keerde 74.4% terug in dezelfde functie en 85.4% bij dezelfde werkgever. Verdere informatie over de gemiddelde mate en snelheid van (volledige) re-integratie in het werk is te vinden in Bijlage 2 en Bijlage 3.

## Conclusie

Het doel van dit onderzoek was om de effectiviteit van de door Balans & Impuls aangeboden trainingstrajecten te toetsen aan de hand van verschillende effectmaten. De effectmaten die gebruikt waren voor dit onderzoek beschreven het algemene klachtenniveau, de werkstress en de eigen ervaren effectiviteit in levenstaken van klanten bij Balans & Impuls. De onderzochte klantengroep werd onderverdeeld op basis van het soort werk: enerzijds kantoorwerkers en anderzijds reddingswerkers. De gevonden resultaten toonden voor beide groepen aan dat er verbetering werd ervaren in de persoonlijke- en werksituatie naar aanleiding van de trainingstrajecten.

Het algemene klachtenniveau was in beide groepen significant afgenomen. Daaruit kan geconcludeerd worden dat het niveau van lichamelijk en psychisch welzijn significant was verbeterd ten gevolge van deelname aan de training. Praktisch gezien betekende dit dat onze klanten onder andere minder angstklachten en/of depressieve klachten ervoeren na de training. Lichamelijke (spannings)klachten namen af en cognitieve vaardigheden – zoals aandacht, concentratievermogen en geheugen – verbeterden evenzo.

Op het gebied van werkgerelateerde stress, kunnen we concluderen dat het niveau van totale werkstress significant was afgenomen bij de groep kantoorwerkers. Naar aanleiding van de training namen overbelasting en piekeren over het werk af, verbeterden werkrelaties met collega's en werkgever, en voelden klanten zich meer betrokken bij het werk. Bij reddingswerkers vond op het gebied van werkstress significante afname plaats van overbelasting en piekeren over het werk. Daarbij laten eerdere effectstudies zien dat het niveau van totale werkstress ook na afloop van de training, op langere termijn, blijft afnemen in beide groepen.

Ten slotte werden er in de groep kantoorwerkers op alle levenstaken significante verbeteringen gevonden in de ervaren effectiviteit. Bij de reddingswerkers werd er daarbij significante verbeteringen gevonden in het kunnen onderhouden van de mentale gezondheid en het vermogen om positief en hoopvol in het leven te blijven staan. Al met al, zijn er dus in beide groepen significante verbeteringen gevonden op verschillende gebieden van mentale gezondheid en privé-werk functioneren. De resultaten wijzen daarmee op de effectiviteit van de trainingstrajecten bij Balans & Impuls in het behalen van trainingsdoelen van klanten op het gebied van gezondheid en functioneren.

## Literatuur

### Publicaties met betrekking tot de Levenstakentest

- Bakker, H. (2017). *Handleiding Levenstaken test* [Testhandleiding]. Den Haag: Balans & Impuls
- Bakker, A. H. M. (2020). *The impact of rescue work on mental health and private life tasks: How to protect health and effectiveness in private life tasks in a high risk job* (Proefschrift). Tilburg University, Nederland.
- Bakker, A.H.M., & Gaillard, A.W.K. (2010). Aandacht voor levenstaken draagt bij aan preventie en interventie bij reddingswerkers. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, (25) 2, 64 – 65.
- Bakker, H., van Veldhoven, M., Gaillard, T., Hertogs, R., & Feenstra, M. (2019). The functioning of rescue workers in life tasks: Development of a test. *International Journal of Emergency Services*, doi:10.1108/IJES-03-2019-0014

### Publicaties Heilwine Bakker

- Bakker, A.H.M. (2007). Praktische handvatten voor reddingswerkers en hun leidinggevendenden. *Alert*, 5, 28 – 29. Geraadpleegd op [http://www.civh.nl/uploads/media/78\\_ALERT - reddingswerkers.pdf](http://www.civh.nl/uploads/media/78_ALERT_-_reddingswerkers.pdf)
- Bakker, A. H. M. (2007). *Weerbaarheid voor reddingswerkers. Voor professionals die zich inzetten voor orde, gezondheid en veiligheid*. Den Haag, SDU Uitgevers B.V.
- Bakker, A.H.M. (2007). Ziekteverzuim door psychische klachten: begeleiding op basis van de persoonlijke gebruiksaanwijzing. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 5, 211 – 215.
- Bakker, A.H.M. (2009). *Jezelf besturen. Zelfsturing naar je persoonlijke gebruiksaanwijzing*. Weesp: Tatra Media
- Bakker, A.H.M. (2010). Whitepaper 'Gelukkig en toch ontevreden' [Witboek]. *Gids online*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer
- Bakker, A.H.M. (2011). Weerbaarheid in hoog-risico beroepen. *Kwartaalblad voor Recht, Bestuur en organisatie van Hulpdiensten*. Nr. 4. Pg. 147 – 155
- Bakker, A.H.M. (2013). De impact van een loopbaan als reddingswerker. De betekenis van bedrijfsartsen om scheefgroei te voorkomen en bij te sturen. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, (21) 7, 319 – 322.



Bakker, A.H.M., Eurelings-Bontekoe, E.H.M., & Gaillard, A.W.K. (2007). *Hoe mensen werken. Een praktijkboek voor leidinggevend*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer

Bakker, A.H.M., Gaillard, A.W.K., van Veldhoven, M.J.P.M., & Hertogs, R. (2015). The impact of critical Incidents on Mental Health: An Exploratory Pilot Study into the Moderating Effects of Social Support on the Impact of Adverse Events in Dutch Rescue Workers. *Policing*, doi: 10.1093/police/pav038

### Overige diagnostiek

Arrindell, W.A. & Ettema, J.H.M. (2003). *Symptom Checklist (SCL-90), handleiding bij een multidimensionele psychopathologie-indicator, herziene uitgave* [Testhandleiding]. Lisse: Swets Test Publishers

Bergers, G. P. A., Marcelissen, F. H. G., & de Wolff, C. J. (1986). *VOS-D, Vragenlijst Organisatiestress-D. Handleiding* [Testhandleiding]. Nijmegen: KU, Stressgroep Nijmegen

Eurelings-Bontekoe, E.H.M., & Snellen, W.M. (2017). *Dynamische Persoonlijkheidsdiagnostiek* (4e druk). Amsterdam: Pearson Benelux B.V.

Luteijn, F., Kok, A. R., & van der Ploeg, F. A. E. (1985). *NVM, Nederlandse Verkorte MMPO, Handleiding, herziene uitgave* [Testhandleiding]. Lisse: Swets & Zeitlinger

### Eerdere effectstudies

Geers, M. (2010). *Effectstudie 2009-2010: een studie naar de effectiviteit van psychologische hulp bij herstel van psychische klachten en re-integratie in het werkgebied*. Den Haag: Balans & Impuls

Van der Werff, P. (2011). *Effectstudie 2010-2011: een studie naar de effectiviteit van psychologische hulp bij herstel van psychische klachten en re-integratie in het werkgebied*. Den Haag: Balans & Impuls

Lie-Veenema, H. (2012). *Effectstudie 2011-2012: een studie naar de effectiviteit van psychologische hulp bij herstel van psychische klachten en re-integratie in het werkgebied*. Den Haag: Balans & Impuls

## Bijlage 1. Beschrijvingen van de effectmaten

**SCL-90** - De Symptom Check List (Arrindell & Ettema, 2003) is een 90-item vragenlijst naar recent ervaren fysieke en psychische klachten. De klachten worden verdeeld over negen subschalen (angst, agorafobie, depressie, somatische klachten, insufficiëntie van denken en handelen, wantrouwen/interpersoonlijke sensitiviteit, woede/hostiliteit, slaapproblemen, en overige klachten). De scores van alle subschalen bij elkaar opgeteld vormen de tiende schaal, namelijk psychoneuroticisme. Psychoneuroticisme geeft het totale klachtenniveau weer.

**VOS-D** - De Vragenlijst Organisatiestress-Doetinchemse variant (Bergers, Marcelissen & De Wolff, 1983) is een Nederlandse variant van de Amerikaanse Job Stress Questionnaire, waarmee de mate van ervaren werkstress wordt gemeten. De VOS-D bestaat uit 95 vragen, waaronder enkele open vragen, verdeeld over 14 schalen. In dit onderzoek worden de volgende zes schalen gebruikt: Overbelasting, Werkplekgebondenheid, Gebrek aan zinvolheid van het werk, Sociale ondersteuning door de chef, Sociale ondersteuning door de collega's, en Piekeren over het werk.

**LTT** - De Levenstakentest (Bakker et al., 2019) is een 20-item vragenlijst die ontwikkeld is bij Balans & Impuls, om ervaren persoonlijke effectiviteit in het functioneren in verschillende levenstaken te meten. De schalen zijn: Sociaal leven, Mentale gezondheid, Huishouden en financiën, Zin- en betekenisgeven, en Positief en hoopvol zijn. De respondent geeft op een 5-puntsschaal, die loopt van 1= Zeer goed tot 5= Zeer slecht, aan in hoeverre hij/zij effectief is in een bepaalde levenstaak. Een voorbeeld van een item is: "Ik kan ... vriendschappen onderhouden".

### Overige tests (standaard afgenomen tijdens t1)

**NVM** - De Nederlandse Verkorte MMPI (Luteijn & Kok, 1985) is een persoonlijkheidsvragenlijst met 83 items die op een driepuntsschaal worden beantwoord. Het betreft een verkorte versie van de Minnesota Multiphasic Personality Inventory. De items van de NVM zijn verdeeld over de volgende vijf schalen: Negativisme, Somatisering, Verlegenheid, Psychopathologie, en Extraversie.

**GEPPS** - De Edwards Personal Preference Schedule-gekuiste versie (Edwards & Tjoa, 2011) is een persoonlijkheidsvragenlijst, waarin de respondent aan de hand van 196 stellingen wordt gescreend op zijn/haar innerlijke drijfveren. De uitkomstschalen zijn: Ambitie, Respect, Ordening, Zelfvertoon, Autonomie, Vriendschap, Inleving, Steun zoeken, Dominantie, Zelfgeringachting, Liefderijke zorg, Variatiebehoefte, Volharding, en Agressie.

**UCL-93** - De Utrechtse Coping Lijst (Schreurs, Willige, van de, Brosschot, Tellegen & Graus, 1993) geeft aan welke persoonlijke stijl iemand hanteert om met problemen om te gaan. De UCL bestaat uit 47 items verdeeld over zeven schalen: Actief aanpakken, Palliatieve reactie, Vermijden, Sociale steun zoeken, Passief reactiepatroon, Expressie van emoties, en Geruststellende gedachten. Alle items worden beoordeeld op een vierpuntsschaal: zelden of niet, soms, vaak, zeer vaak.

## Bijlage 2. Demografische kenmerken van medewerkers

### A. Demografische gegevens (s.d. = standaarddeviatie)

Kenmerk	Periode 2018-2019 n=135 <sup>2</sup>
Geslacht	46% man 54% vrouw
Leeftijd bij start	44.9 ± s.d. 11.1 jaar
Partner	69% partner 31% geen partner
Kinderen	65% kinderen 35% geen kinderen
Functie	Zie Bijlage 3.
Opleiding	17.4% universiteit 32.0% HBO 24.7% MBO 0.8% LBO 8.4% voortgezet onderwijs 1.5% geen opleiding
Branche	11.0% onderwijs 8.5% gezondheidszorg 6.1% GGZ 2.4% gemeente 43.9 overheid algemeen 15.9% zakelijke dienstverlening 11.0% industrie 1.2% scheepvaart/transport
Duur arbeidzaam leven	gemiddeld 17.9 ± s.d. 12.7 jaar 32.8% 1-10 jaar 34.2% 11-20 jaar 14.9% 21-30 jaar 18.2% > 30 jaar
Duur verzuim voor start	Zie Bijlage 3.
Dienstverband	5.2% minder dan 20 uur 15.7% 20-30 uur 79.1% 31-40 uur
Duur maximaal verzuim tot volledige re-integratie	gemiddeld 5.0 ± s.d. 4.5 maanden 35.1% 0 maanden 9.7% 1-3 maanden 14.9% 4-6 maanden 40.3% meer dan 6 maanden
Duur start training tot begin herstel	gemiddeld 2.4 ± s.d. 2.8 maanden 37.3% 0 maanden 41.1% 1-3 maanden 19.4% 4-6 maanden 0.7% meer dan 6 maanden
Uren werkzaam bij afronding traject	3.7% niet 8.2% minder dan 20 18% 20-30 70.1% meer dan 30 uur per week
Aantal sessies	gemiddeld 12 ± s.d. 6 sessies 26.9% 1-10 sessies 50% 11-15 sessies 23.1% 15-20 sessies
Terugkeer zelfde functie	72.4%
Terugkeer zelfde werkgever	86.6%

<sup>2</sup> Totale onderzoeksgroep; percentages berekend als valide percentages over deel van de groep waarvan gegevens bekend zijn.

## B. Resultaten van effectmaten

Kenmerk	Periode 2018-2019 n=135*
Klachtenniveau t1	gemiddeld 183.6 ± 45.0 n=129
Klachtenniveau t2	gemiddeld 130.3 ± 30.1 n=102
Werkstress t1	gemiddeld 14.6 ± 1.8 n=132
Werkstress t2	gemiddeld 13.8 ± 1.8 n=120
Sociaal leven t1	gemiddeld 2.3 ± .5 n=131
Sociaal leven t2	gemiddeld 2.1 ± .5 n=125
Mentale gezondheid t1	gemiddeld 2.9 ± .5 n=131
Mentale gezondheid t2	gemiddeld 2.4 ± .5 n=125
Huishouden en financiën t1	gemiddeld 2.0 ± .5 n=131
Huishouden en financiën t2	gemiddeld 1.9 ± .5 n=125
Zin- en betekenisgeving t1	gemiddeld 2.1 ± .5 n=131
Zin- en betekenisgeving t2	gemiddeld 2.0 ± .4 n=125
Positief en hoopvol zijn t1	gemiddeld 3.1 ± 1.1 n=131
Positief en hoopvol zijn t2	gemiddeld 2.5 ± .9 n=125

\* Alle verschillen tussen t1 en t2 zijn significant ( $p < .05$ )

## Bijlage 3. Kenmerken van deelnemende reddingswerkers en kantoorwerkers

### A. Demografische gegevens

Kenmerk	Reddingswerkers n=51 <sup>3</sup>	Kantoorwerkers n=84 <sup>4</sup>
Geslacht	55% man 45% vrouw	41% man 59% vrouw
Leeftijd bij start	45 ± 11 jaar	45 ± 11 jaar
Partner	73% partner 27% geen partner	66% partner 34% geen partner
Kinderen	74% kind(eren) 26% geen kind	60% kinderen 40% geen kinderen
Functie	28.6% manager op afstand 2.0% direct leidinggevende 40.8% direct outreachend straatwerk 14.3% baliewerk 14.3% voorlichting/advies	0% directeur 8.5% manager/leidinggevende 17.1% project/taakcoördinator 56.1% medewerker 18.3% ondersteunend/administratief
Opleiding	2.0 % universiteit 16.3% HBO 31.4% MBO 2.0% LBO 6.1% voortgezet onderwijs 2.0% geen opleiding	26.8% universiteit 41.5% HBO 20.7% MBO 0.0% LBO 9.8% voortgezet onderwijs 1.2% geen opleiding
Duur arbeidzaam leven	gemiddeld 18.1 ± 13.8 jaar 32.7% 1-10 jaar 32.6% 11-20 jaar 14.3% 21-30 jaar 20.4% > 30 jaar	gemiddeld 17.8 ± 12.1 jaar 32.8% 1-10 jaar 35.1% 11-20 jaar 15.3% 21-30 jaar 16.8% > 30 jaar
Duur verzuim voor start	gemiddeld 1.2 ± s.d. 0.2 maanden 38.8% geen 53.0% 3 maanden of minder 6.2% 4-6 maanden 2.0% meer dan 6 maanden	niet bekend
Dienstverband	3.8% minder dan 20 uur 19.3% 20-30 uur 76.9% 31-40 uur	6.1% minder dan 20 uur 13.4% 20-30 uur 80.5% 31-40 uur
Duur maximaal verzuim tot volledige re-integratie	44.2% 0 maanden 7.7% 1-3 maanden 19.3% 4-6 maanden 28.8% meer dan 6 maanden	29.3% 0 maanden 10.9% 1-3 maanden 9.8% 4-6 maanden 50% meer dan 6 maanden
Aantal sessies	32.7% 1-10 sessies 44.2% 11-15 sessies 23.1% 15-20 sessies	23.2% 1-10 sessies 53.6% 11-15 sessies 23.2% 15-20 sessies
Terugkeer zelfde functie	69.2%	74.4%
Terugkeer zelfde werkgever	88.5%	85.4%

<sup>3</sup> Totale onderzoeksgroep; percentages berekend als valide percentages over deel van de groep waarvan gegevens bekend zijn.

<sup>4</sup> Totale onderzoeksgroep; percentages berekend als valide percentages over deel van de groep waarvan gegevens bekend zijn.

## B. Resultaten van effectmaten

Kenmerk	Reddingswerkers	Kantoorwerkers
Klachteniveau t1	186.3 ± 50.9 (n=50) *	181.8 ± 41.1 (n=79) *
Klachteniveau t2	133.8 ± 32.9 (n=43)	127.8 ± 27.8 (n=59)
Werkstress t1	14.6 ± 1.8 (n=49)	14.7 ± 1.8 (n=83) *
Werkstress t2	14.0 ± 1.9 (n=47)	13.6 ± 1.7 (n=73)
Sociaal leven t1	2.3 ± .5 (n=49)	2.4 ± .6 (n=82) *
Sociaal leven t2	2.1 ± .5 (n=48)	2.1 ± .5 (n=77)
Mentale gezondheid t1	2.9 ± .6 (n=49) *	2.9 ± .5 (n=82) *
Mentale gezondheid t2	2.3 ± .5 (n=48)	2.5 ± .5 (n=77)
Huishouden en financiën t1	2.0 ± .5 (n=49)	2.1 ± .5 (n=82) *
Huishouden en financiën t2	1.9 ± .5 (n=48)	1.9 ± .6 (n=77)
Zin- en betekenisgeving t1	2.1 ± .5 (n=49)	2.2 ± .5 (n=82) *
Zin- en betekenisgeving t2	2.1 ± .5 (n=48)	2.0 ± .4 (n=77)
Positief en hoopvol zijn t1	2.9 ± 1.0 (n=49) *	3.2 ± 1.1 (n=82) *
Positief en hoopvol zijn t2	2.4 ± .9 (n=48)	2.5 ± .9 (n=77)

\*Statistisch significant verschil tussen t1 en t2 ( $p < .05$ )

## Werkwijze Balans & Impuls

Balans & Impuls streeft naar kortdurende, probleemgerichte trainingen vanaf 6 tot maximaal 16 sessies, exclusief intakegesprek en re-integratieoverleg. Het doel van de persoonlijke training is het werken aan herstel van de klachten door het versterken van vaardigheden in zelfmanagement. Deze vaardigheden kunnen liggen op persoonlijk, sociaal en/of professioneel vlak. Verder wordt gewerkt aan re-integratie in het werk, waarbij de insteek is, dat zowel werknemer als werkgever van het ziekteverzuim leren.

- **Diagnostiek**

Diagnostiek bij Balans & Impuls vindt plaats naar de methodiek van prof. dr. Liesbeth Eurelings-Bontekoe en drs. Wim Snellen (zie literatuurlijst). Deze methodiek kenmerkt zich door structurele diagnostiek naar persoonlijke karakter en ontwikkeling. Daarnaast wordt diagnostiek uitgevoerd naar persoonlijke stress- en energiebronnen in zowel privé- als werkcontext. Op basis van deze informatie levert de psycholoog een diagnostiekverslag met advies betreffende herstel en re-integratie. De bedrijfsarts ontvangt bij instemming van de medewerker een kopie. In overleg met de medewerker ontvangt de opdrachtgever een schriftelijke terugkoppeling met daarin relevante informatie inzake de werksituatie.

- **Persoonlijke training**

De persoonlijke training is gericht op psychologische ondersteuning bij mentale klachten door het stimuleren van de zelfsturing van een medewerker en het versterken van diens functioneren in levenstaken. Het hoofddoel is een medewerker te leren om zichzelf te handhaven in privé en op het werk, op een manier die afgestemd is op diens persoonlijkheid en het ervaren werkproces verbetert voor alle betrokkenen. Hiertoe wordt tijdens de persoonlijke training uitgebreid ingegaan op de persoonlijke handleiding van een medewerker. Tevens krijgt de medewerker na elke sessie oefeningen/handvatten mee om op het werk en thuis toe te passen.

- **Advies/overleg**

Tijdens de persoonlijke training vindt eenmaal een re-integratie overleg plaats met alle betrokkenen (leidinggevende, bedrijfsarts, personeelsfunctionaris, betreffende

medewerker, psycholoog van Balans & Impuls). Het centrale doel van dit overleg is om middels samenwerking een effectieve re-integratie van de medewerker te kunnen faciliteren. In het overleg wordt besproken wat zowel de medewerker als de werksituatie van het verzuim kunnen leren en worden adviezen gegeven die herstel en re-integratie bevorderen. Balans & Impuls heeft zowel aandacht voor de belangen van werkgever als medewerker. Het moment waarop dit overleg plaatsvindt wordt in onderling overleg vastgesteld.

**Meer weten?**

Bel voor een afspraak 070-3922261 of vraag de uitgebreide brochure productinformatie aan. Deze is ook te zien op <https://balans-en-impuls.nl/>

N.B. Sinds kort bieden wij de mogelijkheid aan om ook online verschillende trainingen te volgen. Ons trainingsaanbod is er voor zowel werknemers als leidinggevenden, en zijn er zowel met als zonder online begeleiding door een psycholoog.

Kijk voor meer informatie op <https://www.balans-en-impuls-online.nl/nl/>