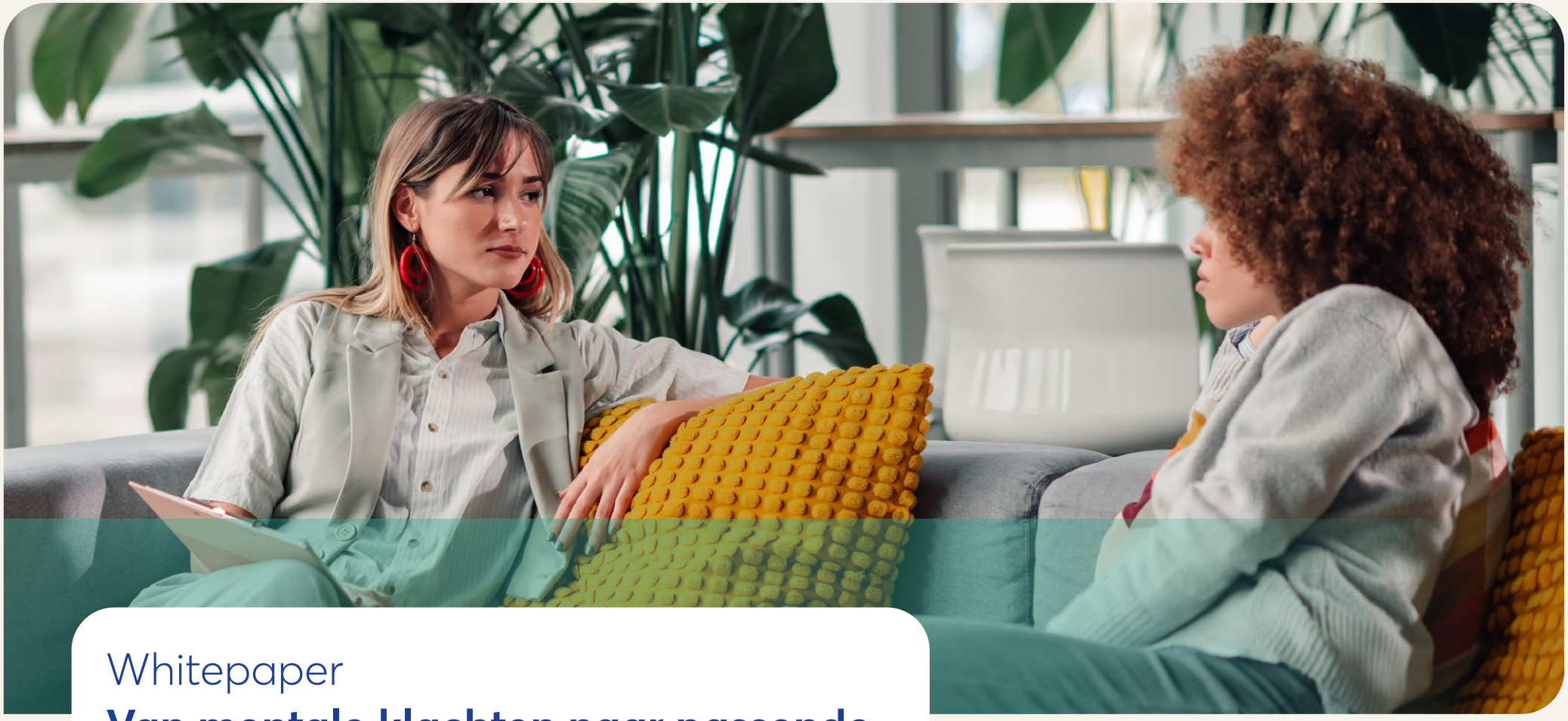


Whitepaper

Van mentale klachten naar passende ondersteuning voor jouw medewerker

Van mentale klachten naar passende ondersteuning voor jouw medewerker

Waarom psychologische begeleiding vóór en tijdens verzuim het verschil kan maken



Psychologische ondersteuning hoeft niet te beginnen bij een ziekmelding Een medewerker meldt zich ziek met psychische klachten. Achteraf waren er misschien al weken signalen zichtbaar: minder energie, moeite met concentreren, meer spanning of het gevoel dat het werk steeds meer moeite kostte. De vraag is dan niet alleen hoe je iemand tijdens het verzuim begeleidt, maar ook: had je eerder iets kunnen doen?

Psychologische ondersteuning kan op verschillende momenten waardevol zijn: wanneer klachten het functioneren beginnen te beïnvloeden én wanneer een medewerker al is uitgevallen. Het juiste moment en de juiste vorm van ondersteuning hangen af van wat er speelt.

Meer weten over de cijfers?

Bekijk wat sneller handelen kan betekenen voor verzuimduur en -kosten.

Download de factsheet

Psychische klachten hebben bovendien gevolgen voor de hele organisatie. Bij verzuim moeten werkzaamheden worden overgenomen, kan de werkdruk voor collega's toenemen en vraagt de begeleiding en re-integratie van medewerkers extra tijd van HR en leidinggevenden.

De cijfers laten zien hoe groot het vraagstuk is. Van het gemiddelde verzuim in Nederland is 43% psychisch verzuim. Onderzoek van het Arbo Unie Kennisinstituut Werk en Gezondheid laat daarnaast zien dat bij een verhoogd risico op langdurig psychisch verzuim sneller handelen verschil kan maken. Wanneer passende begeleiding binnen de eerste drie verzuimweken start, kan de gemiddelde re-integratieduur met 71 dagen worden verkort. Dit komt neer op gemiddeld 60 minder verzuimdagen.

In deze whitepaper lees je hoe je signalen herkent, wanneer professionele ondersteuning passend kan zijn en wat medewerker, leidinggevende, HR en psycholoog daarin kunnen betekenen.



01

Psychisch verzuim begint vaak vóór de ziekmelding

Een ziekmelding is een duidelijk moment. De signalen die eraan voorafgaan, zijn vaak minder duidelijk.

Een medewerker slaapt bijvoorbeeld al langere tijd slecht, heeft minder energie of moeite met concentreren. Ook op het werk kunnen veranderingen zichtbaar worden. Denk aan minder betrokkenheid, emotionele reacties, vaker kort verzuim, conflicten of een afname in functioneren.

Geen van deze signalen betekent automatisch dat iemand psychische klachten heeft. Ze kunnen wél aanleiding zijn om aandacht te hebben voor wat er speelt en het gesprek aan te gaan. Een leidinggevende hoeft daarbij niet te achterhalen wat iemand precies heeft.

Een eenvoudige observatie kan voldoende zijn om een gesprek te openen:

'Ik merk dat het werk je de laatste tijd veel energie kost. Hoe gaat het met je?'

Het doel is niet om een diagnose te stellen, maar om veranderingen tijdig bespreekbaar te maken.

Signalen om alert op te zijn

- vermoeidheid;
- concentratieproblemen;
- minder betrokkenheid of motivatie;
- emotionele reacties;
- vaker kort verzuim;
- terugtrekken uit het team;
- conflicten;
- prestatiedaling.

02

Wanneer is psychologische ondersteuning passend?



Niet iedere medewerker die stress ervaart, heeft professionele psychologische ondersteuning nodig. Een drukke periode of tijdelijke spanning hoeft niet direct te betekenen dat begeleiding noodzakelijk is.

Het wordt anders wanneer klachten aanhouden, toenemen of het dagelijks functioneren beïnvloeden. Denk bijvoorbeeld aan langdurige stress, spanningsklachten, verminderde veerkracht, angst, somberheid, trauma, overspanning, burn-out of rouw.

Je kunt grofweg onderscheid maken tussen drie situaties:

1. Tijdelijke belasting

De medewerker ervaart stress of spanning, maar blijft functioneren en de klachten nemen weer af. Een gesprek, tijdelijke aanpassing in het werk of ondersteuning vanuit de leidinggevende kan voldoende zijn.

2. Aanhoudende of toenemende klachten

Klachten blijven bestaan of beginnen invloed te hebben op het werk en dagelijks functioneren. Professionele psychologische ondersteuning kan dan passend zijn.

3. Complexe of zwaardere psychische problematiek

Wanneer intensievere of specialistische zorg nodig is, past verwijzing naar gespecialiseerde ggz.

Bij het bepalen van passende ondersteuning is ook de werkcontext relevant. Werkdruk, verantwoordelijkheden, verwachtingen, informatieverwerking en taakbelasting kunnen bijdragen aan de mentale belasting die iemand ervaart.

03

Wat kan een psycholoog vóór uitval betekenen?

Wanneer een medewerker nog werkt, maar klachten beginnen toe te nemen, kan **werkgerichte psychologische begeleiding** helpen om beter te begrijpen wat er speelt en hoe iemand daarmee om kan gaan.

De begeleiding kan bijvoorbeeld gericht zijn op:

- inzicht krijgen in klachten en factoren die deze beïnvloeden;
- omgaan met stress en mentale belasting;
- versterken van zelfregie en mentale veerkracht;
- herkennen en veranderen van patronen;
- omgaan met belasting vanuit het werk;
- duurzaam functioneren ondersteunen.

De werkcontext wordt daarin bewust meegenomen. Niet alleen de klacht staat centraal, maar ook de wisselwerking tussen de medewerker, het werk en andere factoren die invloed hebben op het functioneren.

Het doel is niet om iedere vorm van stress te problematiseren. Het gaat erom passende ondersteuning beschikbaar te maken wanneer klachten het functioneren beginnen te beïnvloeden.



04

Wat kan een psycholoog tijdens verzuim betekenen?

Wanneer psychische klachten tot verzuim hebben geleid, verandert de focus van de begeleiding naar het proces van herstel en werkhervatting.

Tijdens de intake brengt de psycholoog samen met de medewerker in kaart wat er speelt. Daarbij is aandacht voor de klachten, persoonlijke omstandigheden en werkgerelateerde factoren.

De begeleiding kan zich vervolgens richten op het verminderen van klachten, het versterken van mentale veerkracht en het ondersteunen van duurzaam functioneren. In relatie tot werk kan er aandacht zijn voor belemmeringen voor werkhervatting, het opbouwen van belastbaarheid en een duurzame terugkeer naar werk.

Bij complexere of zwaardere psychische problematiek
waarvoor intensievere zorg nodig is, wordt verwezen naar gespecialiseerde zorg. Zo blijft het onderscheid duidelijk tussen **werkgerichte psychologische begeleiding** en specialistische psychologische behandeling binnen de ggz.

05

Waarom snelheid belangrijk is

Wanneer professionele ondersteuning nodig is, speelt tijd een belangrijke rol. Hoe langer passende ondersteuning uitblijft, hoe groter de afstand tot het werk kan worden. Klachten kunnen toenemen en collega's moeten mogelijk langer werkzaamheden overnemen.

Wat kan vroegtijdige begeleiding betekenen?

Onderzoek van het Arbo Unie Kennisinstituut Werk en Gezondheid laat zien dat juist bij een verhoogd risico op langdurig psychisch verzuim sneller handelen verschil kan maken. Wanneer passende begeleiding binnen de eerste drie verzuimweken start, kan de gemiddelde re-integratieduur met 71 dagen worden verkort. Dit komt neer op gemiddeld **60 minder verzuimdagen**.

Om inzichtelijk te maken wat dit financieel kan betekenen, wordt gerekend met gemiddelde kosten van **€405 per verzuimdag**. Dit bedrag bestaat uit kosten voor vervanging, loondoorbetaling, omzetverlies tijdens afwezigheid, arbodienstverlening en interne verzuimbegeleiding.

60 minder verzuimdagen × €405 = €24.300 potentiële besparing per medewerker

Dit is een rekenvoorbeeld op basis van gemiddelde verzuimkosten en geen gegarandeerde besparing. De daadwerkelijke kosten en mogelijke besparing verschillen per medewerker en organisatie.

Maar de waarde van eerder handelen is breder dan alleen financieel. Een medewerker krijgt eerder passende ondersteuning en kan werken aan duurzaam functioneren of een succesvolle terugkeer naar werk. Tegelijkertijd kan langdurige uitval worden beperkt en neemt de druk op collega's, leidinggevenden en HR mogelijk af.

Hoe eerder passende begeleiding start, hoe groter de kans dat jouw medewerker sneller én duurzaam aan het werk kan blijven of weer aan het werk kan gaan. Dat is winst voor zowel de medewerker als jouw organisatie.





06

Van signaal naar actie

Signalen herkennen is één ding. Weten wat je vervolgens kunt doen, is minstens zo belangrijk.

Daarom helpt een eenvoudige route:

1. Herkennen

Merk veranderingen in gedrag of functioneren op. Kijk naar wat je feitelijk ziet, zonder daar zelf een medische conclusie aan te verbinden.

2. Bespreken

Benoem wat je ziet en stel een open vraag. Richt het gesprek op functioneren, werk en wat de medewerker nodig heeft.

3. Handelen

Bepaal samen welke vervolgstap passend is. Wanneer professionele ondersteuning nodig lijkt, is het belangrijk dat duidelijk is waar de medewerker terechtkan en hoe die ondersteuning kan worden ingezet.

Het doel is niet om ieder signaal te problematiseren, maar om te voorkomen dat onduidelijkheid of afwachten passende ondersteuning onnodig vertraagt.

07

Wie doet wat?

Vroegtijdige ondersteuning werkt het beste wanneer ieders rol en verantwoordelijkheden duidelijk zijn

De medewerker

De medewerker speelt een actieve rol door signalen serieus te nemen en bespreekbaar te maken wanneer het minder goed gaat. Tijdens een psychologisch traject werkt de medewerker samen met de psycholoog aan het omgaan met klachten, mentale veerkracht en duurzaam functioneren.

De leidinggevende

Als leidinggevende zie je een medewerker regelmatig en kun je veranderingen in gedrag of functioneren vroeg opmerken. Je hoeft niet te beoordelen wat er precies aan de hand is. Jouw rol is om signalen te herkennen, het gesprek aan te gaan en te weten wanneer het tijd is om professionele ondersteuning in te schakelen.

Maak mentale klachten bespreekbaar

Oefen hoe je signalen herkent en het gesprek aangaat zonder de rol van behandelaar over te nemen.

Vraag de Arbo Unie gesprekstrainer aan

HR

HR zorgt voor de randvoorwaarden. Is duidelijk welke ondersteuning beschikbaar is? Weten leidinggevenden wat zij kunnen doen? Is de route naar professionele begeleiding eenvoudig?

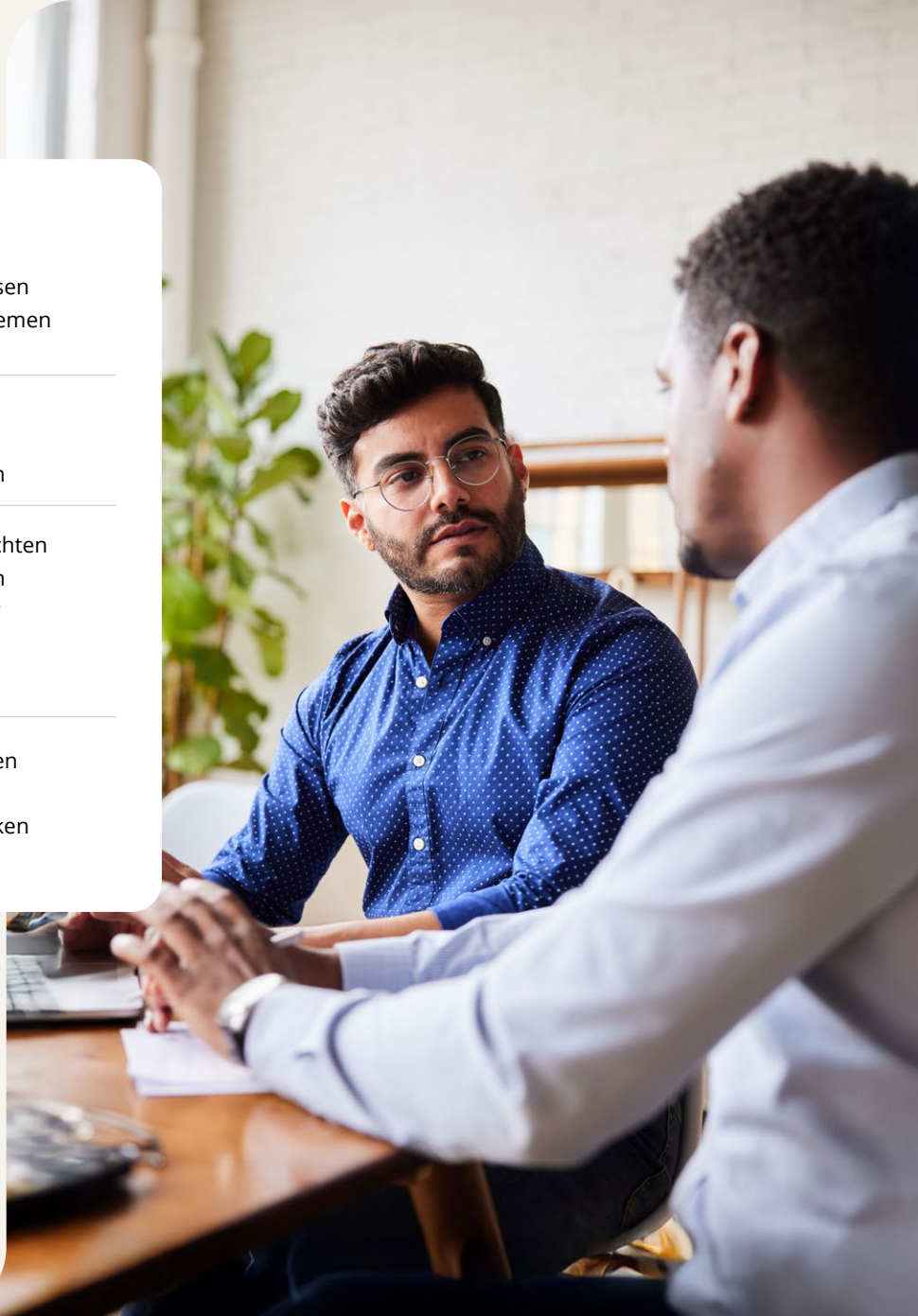
Daarnaast kan HR leidinggevenden ondersteunen bij het voeren van gesprekken en mentale gezondheid verbinden aan het bredere beleid rondom preventie, verzuim en duurzame inzetbaarheid.

De psycholoog

De psycholoog onderzoekt samen met de medewerker wat er speelt, welke factoren van invloed zijn en welke begeleiding passend is. Daarbij kan zowel naar de psychische klachten als naar factoren vanuit het werk worden gekeken.



Rol	Wel doen	Niet doen
Medewerker	• Signalen serieus nemen • Bespreekbaar maken wat je ervaart • Tijdig ondersteuning zoeken	• Klachten alleen proberen op te lossen • Blijven doorgaan als klachten toenemen • Wachten tot je uitvalt
Leidinggevende	• Veranderingen signaleren • Open het gesprek aangaan • Bespreken wat nodig is in het werk	• Een diagnose stellen • Naar medische details vragen • De rol van behandelaar overnemen
HR	• Duidelijke route naar ondersteuning organiseren • Leidinggevenden ondersteunen • Randvoorwaarden en privacyafspraken bewaken	• Zelf inhoudelijk adviseren over klachten • De rol van behandelaar overnemen • Onduidelijkheid laten bestaan over beschikbare hulp
Psycholoog	• Onderzoeken wat er speelt • Passende begeleiding bieden • Adviseren binnen privacykaders	• Informatie delen buiten afgesproken (privacy)kaders • Meer terugkoppelen dan afgesproken



08

Wat kenmerkt werkgerichte psychologische begeleiding?

Werkgerichte psychologische begeleiding kijkt naar de wisselwerking tussen de medewerker, de klachten en het werk. Daarbij staan vragen centraal als: welke factoren beïnvloeden de klachten? Welke rol speelt het werk? Wat heeft iemand nodig om goed te kunnen functioneren? En wat helpt om duurzaam inzetbaar te blijven of het werk weer op te bouwen?

De begeleiding is praktisch en sluit aan bij de situatie en behoeften van de medewerker. Afhankelijk van wat er speelt, kan de begeleiding zich richten op het verminderen van klachten, het versterken van zelfregie en mentale veerkracht en het ondersteunen van duurzaam functioneren.

Wanneer intensievere of specialistische zorg nodig is, kan worden verwezen naar de specialistische ggz (SGGZ).

09

Werkgerichte psychologische begeleiding via belife

Deze werkgerichte aanpak bieden we binnen **belife, onderdeel van Arbo Unie.** Medewerkers kunnen er terecht voor psychologische begeleiding bij mentale klachten en psychisch verzuim.

De psychologen van belife blijven zich ontwikkelen via bij- en nascholing en intervisie. De GZ-psychologen zijn daarnaast BIG-geregistreerd. Zo wordt de kwaliteit en actualiteit van de psychologische begeleiding geborgd.

Medewerkers kunnen gemiddeld binnen twee tot drie weken starten met begeleiding.

De terugkoppeling aan de werkgever is procesmatig en vindt plaats binnen de geldende privacykaders. De werkgever kan worden geïnformeerd over de start en afronding van het traject. Medische of inhoudelijke informatie over de begeleiding wordt niet gedeeld.

Als onderdeel van Arbo Unie kan belife, waar passend, gebruikmaken van bredere expertise op het gebied van arbeid en gezondheid.



10

Checklist: is jouw organisatie klaar om eerder te handelen?

Psychische klachten zijn niet altijd te voorkomen. Als organisatie kun je er wél voor zorgen dat signalen bespreekbaar zijn, medewerkers weten waar zij terechtkunnen en passende ondersteuning tijdig beschikbaar is.

Hoe staat jouw organisatie ervoor?

- Leidinggevenden weten welke veranderingen in gedrag en functioneren aanleiding kunnen zijn voor een gesprek.
- Leidinggevenden weten hoe zij mentale belasting bespreekbaar kunnen maken zonder de rol van behandelaar over te nemen.
- Medewerkers weten waar zij terechtkunnen wanneer zij ondersteuning nodig hebben.
- Professionele psychologische ondersteuning is ook toegankelijk voor medewerkers die nog aan het werk zijn.
- Er is een duidelijke route van signalering naar passende ondersteuning.
- De rollen en verantwoordelijkheden van medewerker, leidinggevende, HR en psycholoog zijn duidelijk.
- Er zijn duidelijke afspraken over privacy en welke informatie wel en niet wordt teruggekoppeld.
- Er wordt geëvalueerd of medewerkers daadwerkelijk tijdig passende ondersteuning krijgen.

Niet alles kunnen afvinken?

Dan geeft deze checklist direct inzicht in waar je als organisatie nog stappen kunt zetten om medewerkers tijdig passende ondersteuning te bieden.

Hulp nodig bij psychische klachten of psychisch verzuim?

Belife, onderdeel van Arbo Unie, biedt werkgerichte psychologische begeleiding voor medewerkers met mentale klachten en bij psychisch verzuim.

Samen eerder in actie

Wil je weten wat passende psychologische ondersteuning voor jouw medewerkers of organisatie kan betekenen?

Neem contact op met belife



Meer weten?

(088) 2726800
informatie@arbounie.nl
www.arbounie.nl

Arbo Unie B.V.
KCN Tower
Nevelgaarde 42
3436 ZZ Nieuwegein