

GA HET GESPREK OVER PSYCHISCH VERZUIM NIET UIT DE WEG

Stress? Voorkom verder afglijden

Spanningsklachten zijn vaak een normale reactie op te veel stress. Als dit aanhoudt, kunnen werknemers er erg ziek van worden. Volgens UWV is psychische problematiek inmiddels zelfs de belangrijkste reden van arbeidsongeschiktheid. Hoe kan de werkgever een bijdrage leveren aan het voorkomen en terugdringen van psychisch verzuim? En hoe de werknemer uitnodigen zijn eigen aandeel te nemen in de oplossing?

Volgens TNO is stress op het werk beroepsziekte nummer één. Meer dan een miljoen werknemers lopen jaarlijks risico van een burn-out en andere werkgerelateerde psychische aandoeningen. De Arboret verplicht werkgevers het risico van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) weg te nemen of te verminderen. Los daarvan kunnen werkgevers bijdragen aan voorkomen van verzuim door te zorgen voor een arbeidsklimaat waarin het normaal is om – nog voor de ziekmelding – met werknemers in gesprek te gaan over een gezonde balans voor duurzame inzetbaarheid.

Relatie

Hiervoor is een goede relatie tussen werknemer en werkgever een voorwaarde. Zeker als ook privéproblemen meespelen. Een goede verhouding tussen werkgever en werknemer draagt eveneens bij aan een voorspoedige re-integratie. Maar daarbij blijft betrokkenheid van de leidinggevende (casemanager) en van diens contact met de werknemer een belangrijk aandachtspunt. Bij psychisch

verzuim is het van groot belang er zo snel mogelijk bij te zijn. Leidinggevenden hebben daarbij een signalerende rol en moeten alert zijn op zaken als structureel overwerk, achterblijvende prestaties, onenigheid of conflicten met collega's of afwijkend (emotioneel) gedrag. Minstens zo belangrijke oorzaken van stress zijn belastende privé-omstandigheden

Het traject rond verzuim

Bij verzuim komt de bedrijfsarts na zes weken in beeld. Eerder mag altijd als werknemer, bedrijfsarts of werkgever dat zelf wenselijk vinden. De bedrijfsarts adviseert, maar werkgever en werknemer blijven verantwoordelijk. De bedrijfsarts geeft – in beginsel uiterlijk die zesde week – een probleemanalyse, de werkgever maakt samen met de werknemer een plan van aanpak. Als de re-integratie stagneert, kan aanvullende multi-disciplinaire diagnostiek nuttig zijn; die leidt tot arbeidsgericht behandel- en belastbaarheidsadvies.

zoals mantelzorg, rouwverwerking, een scheiding of schuldenproblematiek. Hierdoor kan de balans werk-privé verstoord raken, omdat het werk vaak gewoon doorgaat. Over het algemeen neemt de complexiteit van dit soort problemen toe naarmate de situatie langer voortduurt, omdat oplopende stress aan het thuisfront al snel kan leiden tot spanningen en problemen op het werk en omgekeerd. Volgens de STECR Werkwijzer is sprake van problematisch ziekteverzuim als de re-integratie achterblijft op de verwachtingen gezien de klachten, aandoeningen, behandelingen of richtlijnen. Vaak spelen meerdere factoren een rol en wordt het steeds lastiger om de reden van de ziekmelding te scheiden van eventuele bijkomende problematiek. En dat kan weer gevolgen hebben voor het verloop van de re-integratie.

Re-integratie

De re-integratie kan stagneren. Dan moet de werkgever aan de bedrijfsarts om advies vragen, voor hemzelf en de werknemer. Daarna kan het een verstandige optie zijn om multi-disciplinaire diagnostiek te laten uitvoeren. De bedrijfsarts zal daar zo nodig indringend toe adviseren. De meeste werknemers en werkgevers begrijpen dat het ontbreken van een adequate behandeling leidt tot stagnatie van herstel. De benodigde interventies op dat vlak komen daardoor meestal wel van de grond. Helaas is het benutten van arbeidsmogelijkheden ter bevordering van herstel een stuk lastiger. Hiervoor kan de werkgever een arbeids-



deskundige of re-integratieconsulent inschakelen om te helpen bij het vinden van passend werk zodat de re-integratie weer hervat kan worden. Bij eventuele bijkomende privégerelateerde problematiek waardoor de werknemer niet of beperkt beschikbaar is voor het verrichten van passend werk moeten parallel aan het behandel- en re-integratietraject andere oplossingen worden gevonden.

Ondersteuning

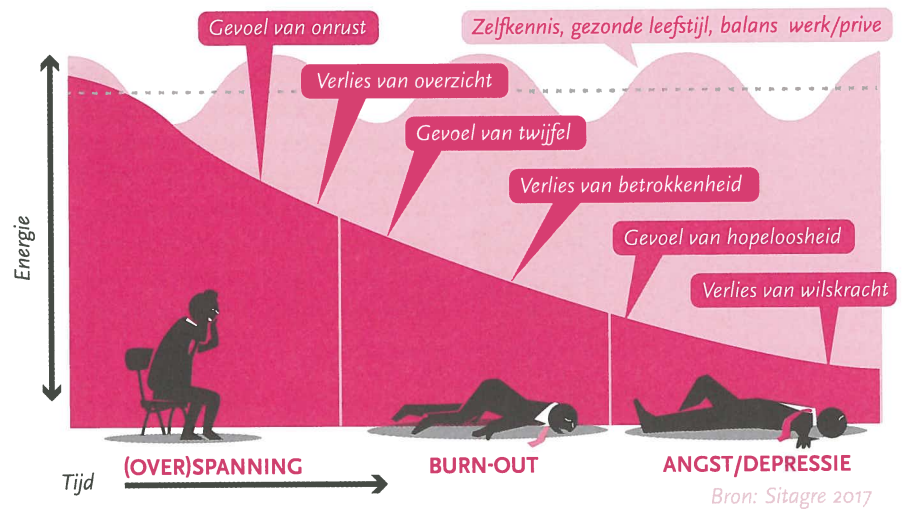
Dit soort maatregelen zijn soms lastig bespreekbaar en kosten over het algemeen tijd en geld. Ze worden daarom nogal eens uitgesteld. Beter is het om dit toch direct te benoemen en oplossingen in gang te zetten. De Wet verbetering poortwachter verplicht zowel de werkgever als de werknemer zich in te spannen voor re-integratie. De werknemer heeft hierin ook een verantwoordelijkheid. In geval van psychische klachten geldt echter dat de werknemer steeds verder afglijdt in ziekte naarmate de stress groter wordt. Hierbij nemen de mogelijkheden van de werknemer steeds verder af. Dit betekent dat de ondersteuning en aansturing van de werknemer het beste situationeel kan worden aangepakt, afhankelijk van de zelfstandigheid en betrokkenheid van de werknemer.

Overspanning

Normaal gesproken kan een overspannen werknemer binnen twee tot drie maanden herstellen als de oorzaak van de stress vermindert, de slaaphygiëne terugkeert en het weer lukt om ook aan andere zaken te denken. Werkgevers kunnen helpen bij het voorkomen van volledige uitval door iemand tijdelijk minder te laten werken en taken en werkzaamheden aan te passen. Al dan niet in combinatie met de inzet van een coach voor verbetering van leefstijl en competentieontwikkeling. Werknemers met een burn-out zijn al snel zes tot negen maanden uit de roulatie en zijn vaak het beste geholpen met cognitieve gedragstherapie van een psycholoog om klachten te reduceren, aanpassingsvaardigheden

De dynamiek van stress

Een werknemer zit niet van de ene op de andere dag ziek thuis met psychische klachten. Voor het zo ver komt, is er al van alles gebeurd. Herken tijdig de symptomen om landuring verzuim te voorkomen.



te leren en disfunctionele gedachten en gedragingen te hanteren. Helaas duurt werkhervatting ter bevordering van verder herstel regelmatig langer dan nodig. Dit komt doordat uitval als gevolg van burn-out vaak samenhangt met loopbaan- en levensfasevraagstukken, functioneringsproblemen, (arbeids)conflicten en gebrek aan vertrouwen. Het is bij het vormgeven van de re-integratie dus niet alleen belangrijk om de psychische belastbaarheid te onderzoeken, maar ook om samen met de werknemer te kijken op welke manier hij terug kan keren naar de eigen functie en werkplek, of dat het verstandiger is om (eerst) op een andere afdeling of elders te re-integreren.

Depressie

Regelmatig ervaren werknemers na behandeling van een depressie nog enige tijd cognitieve problemen zoals concentratieverlies, geheugenproblemen, onvoldoende probleemoplossend vermogen om te handelen en gebrek of ontbreken van initiatief. Dit zijn stuk voor stuk belangrijke aspecten van arbeid. Om verder herstel te bevorderen en terugval door overbelasting te voorkomen kan in overleg met de bedrijfsarts worden besloten om nader psychologisch onder-

zoek en advies in te zetten om concrete handvatten te krijgen ten aanzien van de genoemde punten. Het is een valkuil om als werkgever afzijdig te blijven bij de begeleiding van een zieke werknemer met psychische klachten. Het uitstellen van contact leidt vaak alleen maar tot stagnatie van de re-integratie.

Bedrijfsarts

De werkgever moet echter nooit op de stoel van de bedrijfsarts gaan zitten en zich niet met de behandeling bemoeien. Wel moet hij zijn rol als werkgever (zorgplicht) vervullen en voor passende ondersteuning zorgen en aansturing van de zieke werknemer. Belangrijke herstelbevorderende activiteiten zijn het aanbrennen van structuur in de dag en de week, een goede balans bereiken tussen werk en privé, het verbeteren van leefstijl en het doseren van cognitieve inspanning. Daarmee kan de zieke werknemer zijn stressor(s) beter leren hanteren, al dan niet in combinatie met een adequate behandeling van de psychische klachten.

Bas Tomassen, algemeen directeur Ergatis @ Sitagre, Carlijn Maassen, GZ-psycholoog en Machteld List, A@O-psycholoog, tel: (020) 238 29 18, e-mail: info@sitagre.nl