

# De mentaal gezonde zaak; de rol van de arbeidsdeskundige



## Cijfers en feiten

- ▶ Medewerkers verzuimen 15% als gevolg van psychische klachten, overspannenheid en burn-out.
- ▶ 1 op de 5 werknemers last van psychische klachten
- ▶ Kosten als gevolg van werkgerelateerd verzuim door psychosociale arbeidsbelasting is €3,9 miljard per jaar.
- ▶ De gemiddelde verzuimduur als gevolg van burn-out is hoog (bijna 9 maanden) en kost gemiddeld 300 euro per dag.

# Over welke medewerkers gaat het?



1 Belang van steun door leidinggevende

2 Nieuwe rol arbeidsdeskundige

3 Handreiking en werkwijzer 'blijven werken'

4 Rol arbeidsdeskundige in de praktijk

# 1. Belang steun van leidinggevende

# Werknemer



# Werkgever



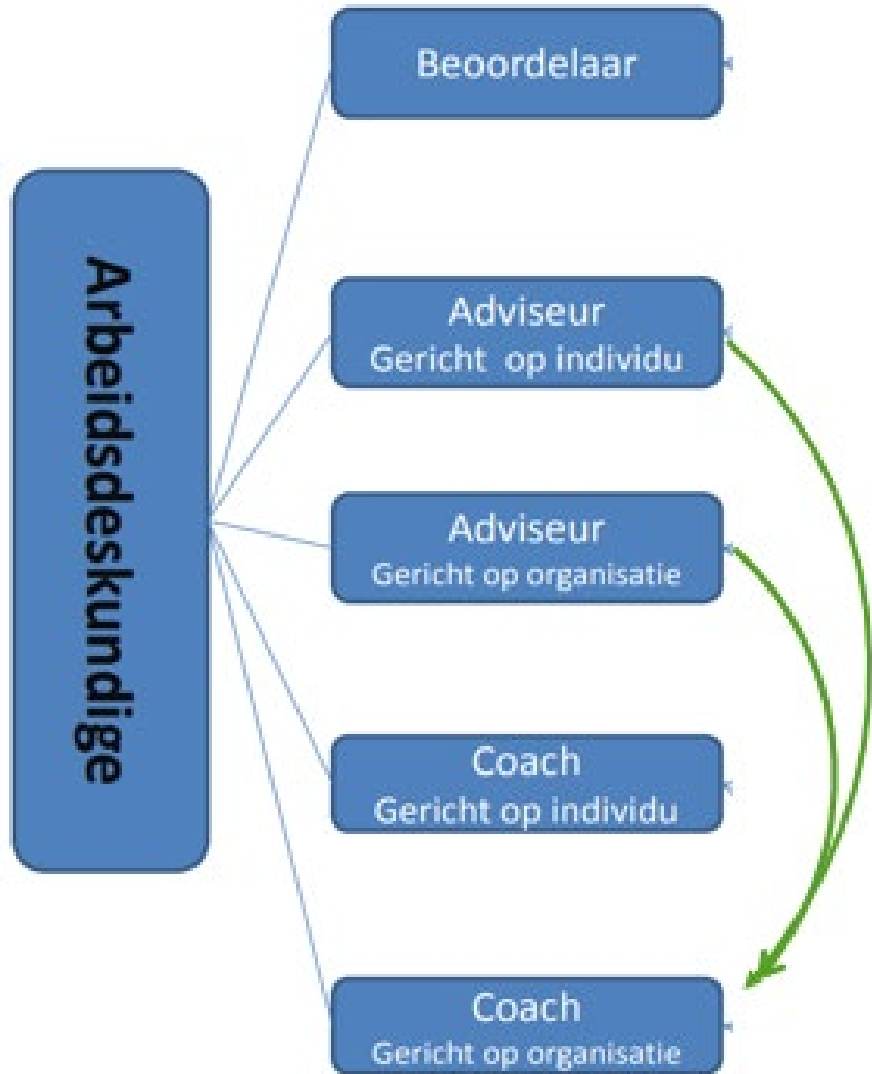
herkennen  
op de  
werkvloer



geen raad  
mee weten

## 2. De nieuwe rol van de arbeidsdeskundige

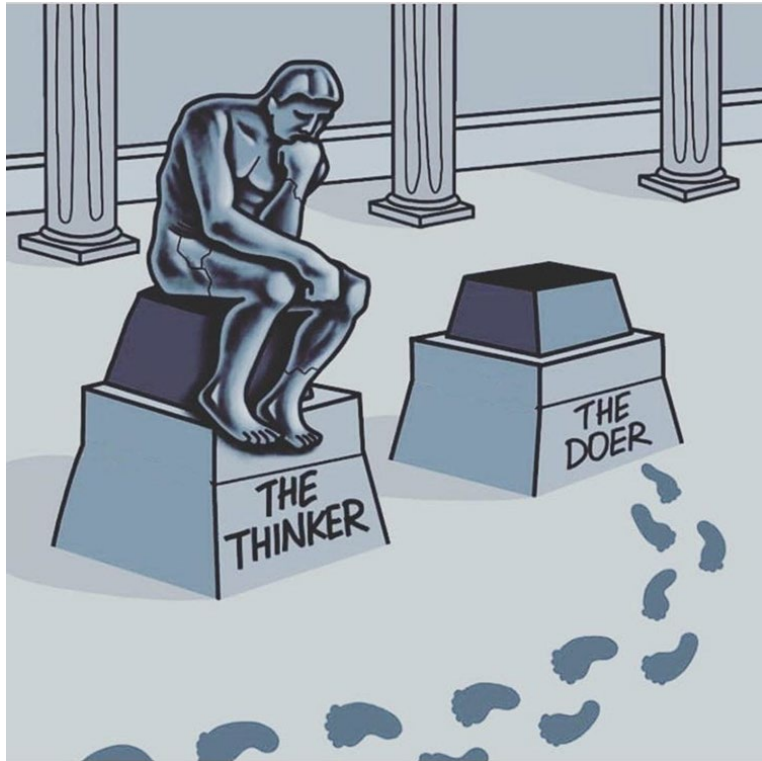




## Nieuwe rol van arbeidsdeskundigen

- ▶ Van adviserend en oordelend, naar coachend
- ▶ Van verzuimfase naar preventieve fase
- ▶ Meerwaarde inzet arbeidsdeskundigen voor blijven werken met psychische klachten

# Arbeidsdeskundigen faciliteren met wetenschappelijke handreiking



- ▶ Brug geslagen tussen wetenschap en praktijk
- ▶ 24 Arbeidsdeskundigen
- ▶ Veranderdoelen opgesteld
- ▶ Strategieën gezocht voor verandering
- ▶ Handreiking en werkwijzer ontwikkeld en laten testen in de praktijk

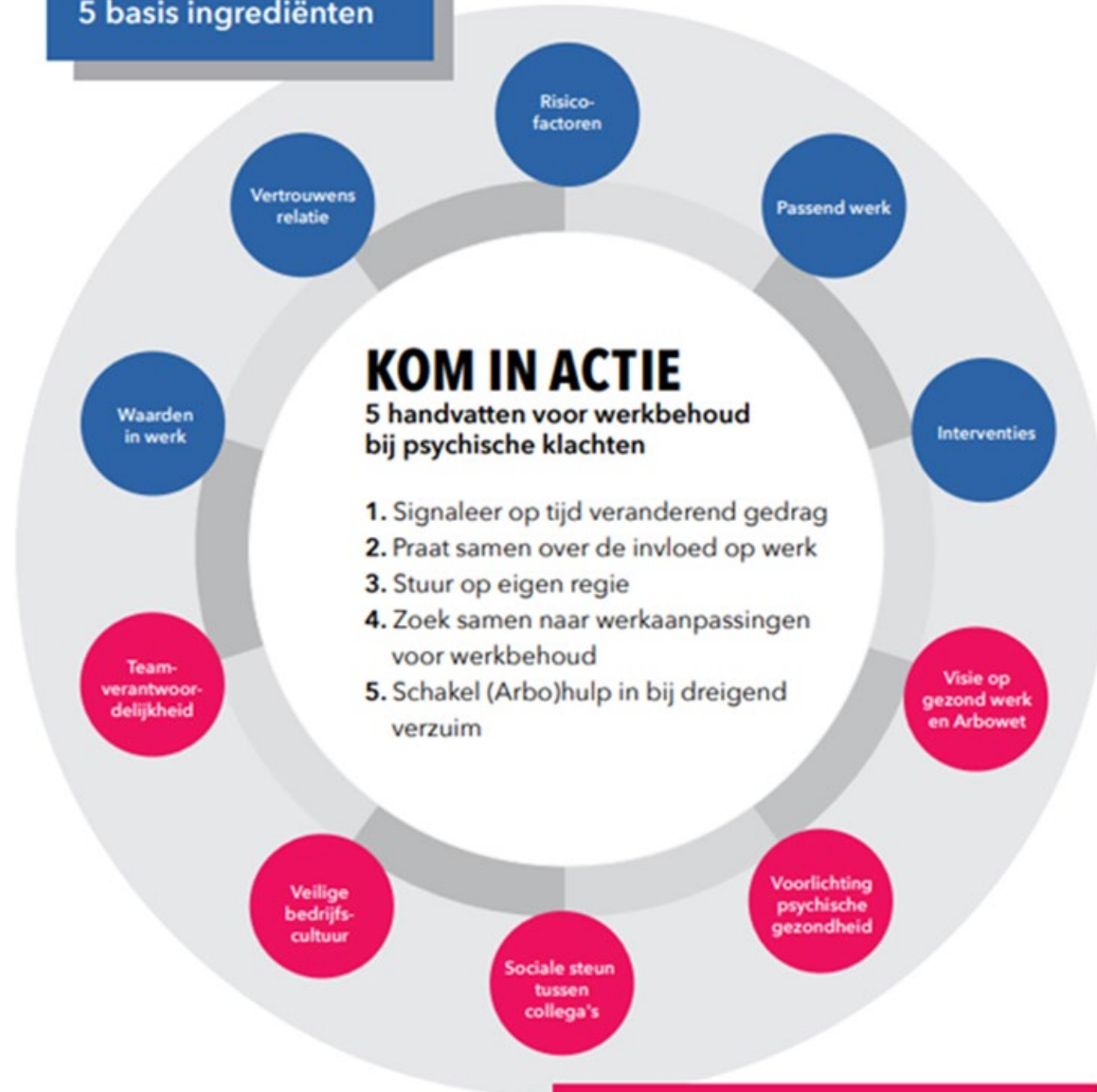
### 3. Handreiking en werkwijzer 'blijven werken met psychische klachten'



tekeningen Frank Los

# Kern

Ken je medewerker:  
5 basis ingrediënten



# Basis-ingredienten handreiking

- ▶ Ken je medewerker voordat er iets aan de hand is
- ▶ Versterk je team en organisatie

# 5 handvatten voor werkbehoud bij psychische klachten

## JOUW AANPAK



### Signaleer op tijd

Zie je dat het gedrag verandert bij je medewerker? 1 Herken de signalen: lichamelijk (hoofdpijn, vermoeidheid), psychisch of veranderend gedrag minder sociaal, minder productief). 2. Laat zien dat je er bent.

[Meer hierover →](#)



### Praat samen over de invloed op het werk

Zie je dat je medewerker ergens mee worstelt? Ben je zichtbaar? Wat kun je doen? 1. Maak ruimte voor een gesprek. 2. Door te luisteren en begrip te tonen bied je al steun. 3. Deze gesprekken kunnen moeilijk zijn. Bereid je goed voor.



### Stimuleer eigen regie van medewerker

1. Bied ruimte en coach je medewerker om zelf oplossingen te zoeken. 2. Faciliteer medewerker in het vinden van mogelijkheden.

[Meer hierover →](#)



### Zoek samen naar werkaanpassingen

1. Vraag wat medewerker wél kan en hiervoor nodig heeft. 2. Zet ook in op korte termijn acties. 3. Maak heldere werkafspraken en evalueer ze.

[Meer hierover →](#)



### Schakel hulp in bij dreigend verzuim

1. Blijf in contact met medewerker, ook bij verminderde aanwezigheid. 2. Wacht niet af en schakel hulp in van een Arbo professional.

[Meer hierover →](#)

# Mentistaan

- ▶ Wie heeft de website al bekeken?
- ▶ Wie hiervan is leidinggevende of arbeidsdeskundige?





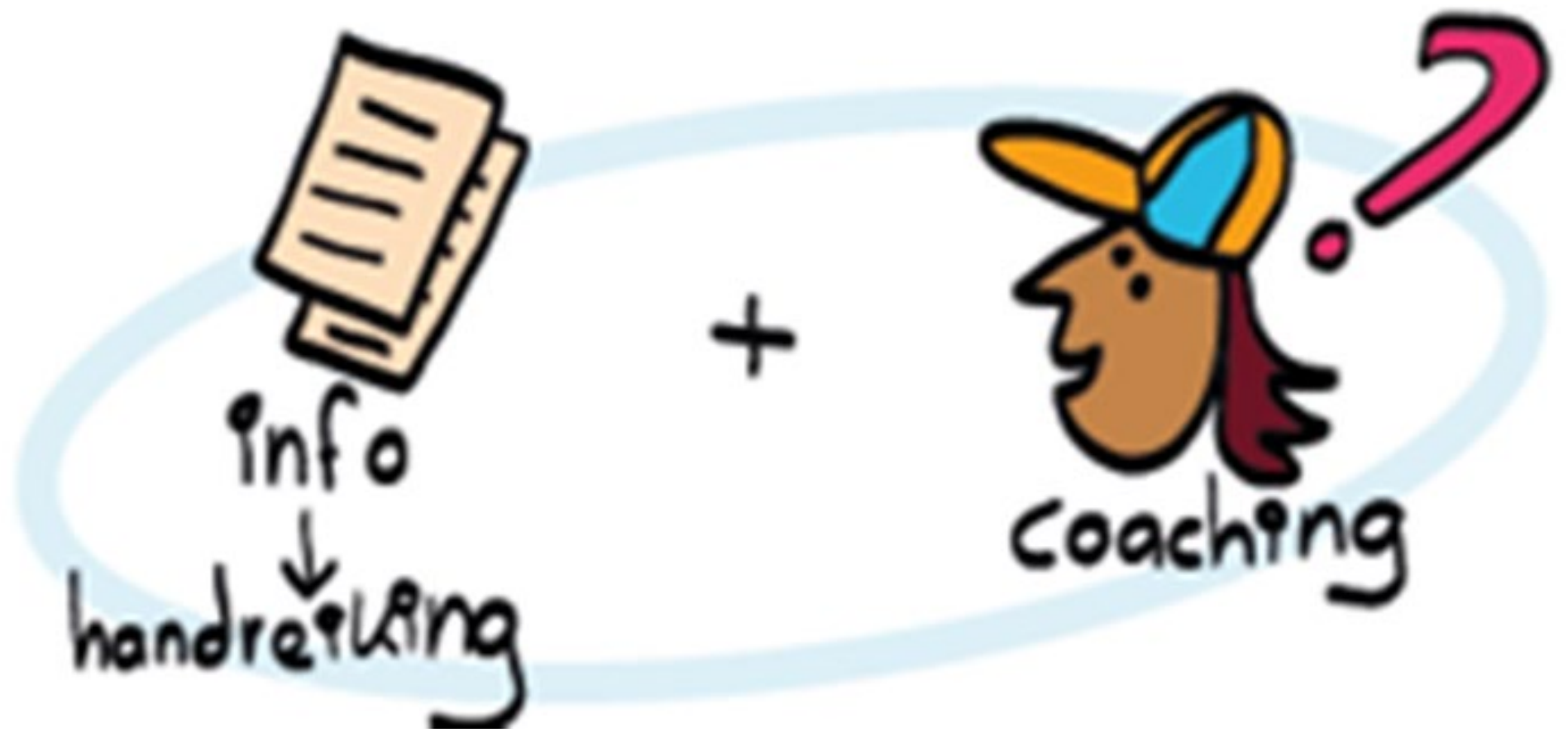
### **Stimuleer eigen regie van medewerker**

1. Bied ruimte en coach je medewerker om zelf oplossingen te zoeken. 2. Faciliteer medewerker in het vinden van mogelijkheden.

[Meer hierover](#) →

# Hoe eigen regie van medewerkers te versterken?

## 4. Ervaringen met nieuwe rol arbeidsdeskundige in de praktijk



# Resultaten onderzoek bij arbeidsdeskundigen

Wat zijn acties, rollen en  
competenties van  
arbeidsdeskundigen  
in preventieve dienstverlening?

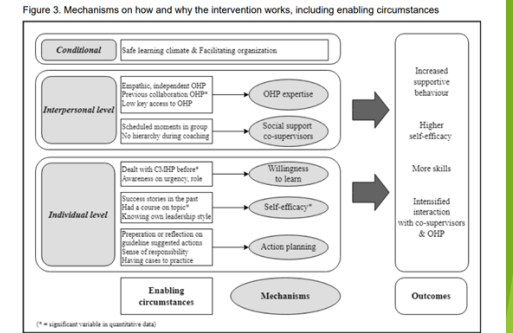
# Werking van de handreiking en rol arbeidsdeskundige

## *Interpersoonlijke mechanismen:*

- ▶ Laagdrempelige toegang tot arbeidsdeskundige
- ▶ Steun van collega leidinggevenden onderling

## *Individuele mechanismen*

- ▶ Bereidheid tot leren
- ▶ Eigen effectiviteit
- ▶ Actieplannen



# Acties in de werkwijzer met stappenplan

In de werkwijzer en ook uitgevoerd:

- ▶ In een preventieve rol werken
- ▶ Koppelen van casuïstiek uit de dagelijkse praktijk aan kennis uit handreiking
- ▶ Ondersteunen van de leidinggevende bij het realiseren van passend werk
- ▶ Het bieden van coaching aan de hand van de handreiking

Wel in werkwijzer, minder uitgevoerd:

- ▶ Het signaleren van blinde vlekken in het team/organisatie.
- ▶ Gesprek met leidinggevendenden over bedrijfscultuur, openheid, sociale veiligheid

# Extra opbrengst bij arbeidsdeskundigen



- ▶ Bewustwording creëren van het belang van preventieve rol leidinggevenden
- ▶ Leidinggevenden leren signalen bij medewerkers te herkennen
- ▶ Uitwisseling van ervaringen tussen leidinggevenden faciliteren
- ▶ Eigen dienstverlening als arbeidsdeskundige laagdrempelig aanbieden
- ▶ Voortbouwen op eerdere samenwerkingen

# Competenties arbeidsdeskundigen

- ▶ Een nieuwe preventieve rol accepteren en er in investeren
- ▶ Leidinggevenden bewust maken van de urgentie
- ▶ Empathisch, niet-oordelend en onafhankelijk optreden
  
- ▶ Groepssessies met leidinggevenden organiseren
- ▶ Informeren over psychische klachten
- ▶ Een veilige omgeving en openheid over psychische gezondheid creëren
- ▶ Leidinggevenden coachen





# Bevorderend voor toepassen handreiking

- ▶ Tijd voor leidinggevenden om te kunnen participeren in interventie
- ▶ Handreiking bespreken in regulier overleg over verzuim (SMO)
- ▶ Handreiking is gratis en online toegankelijk
- ▶ Thema preventie agenderen in reguliere managementvergaderingen
- ▶ Maandelijks intervisie-gesprekken over handreiking en preventie

**JOUW AANPAK**

**Signaleer op tijd**  
Zie je dat het gedrag verandert bij je medewerkers? Het kan de signalen lichamelijk (hoofdpijn, vermoeidheid), psychisch of veranderend gedrag (minder sociaal, minder productief). Laat zien dat je er bent.

**Praat samen over de invloed op het werk**  
Zie je dat je medewerker angstig overkomt? Een ja/nee-antwoord kan je dwars? Maak ruimte voor een gesprek. 2. Door te luisteren en begrip te tonen bied je al steun. 3. Deze gesprekken kunnen moeilijk zijn. Bereid je goed voor.

**Stimuleer eigen regie van medewerker**  
1. Bied ruimte en coach je medewerker om zelf oplossingen te zoeken. 2. Faciliteer medewerker in het vinden van mogelijkheden.

**Zoek samen naar werk aanpassingen**  
1. Vraag naar medewerker wat kan en hiervoor nodig heeft. 2. Zet ook in op korte termijn acties. 3. Maak heldere werkafspraken en evalueer ze.

**Schakel hulp in bij dreigend verzuim**  
1. Stel je contact met medewerker, ook bij vermeende aanwezigheid. 2. Wacht niet af en schakel hulp in van een Arbo-professional.

[Meer hierover →](#)

# Conclusie

Preventieve rol arbeidsdeskundige heeft echt meerwaarde door:

- ▶ Adviseren van leidinggevenden en daarnaast nieuw
- ▶ Coachen van leidinggevenden





## Het team en partners

- ▶ Dr. Bouwine Carlier
- ▶ Prof. Dr. Roland Blonk
- ▶ Drs. Suzanne van Hees
- ▶ Lector Dr. Shirley Oomens

blijven werken met  
**Psychische Klachten**  
dr. Shirley Oomens

**Werknemer**



**Werkgever**



**Faciliteren**

is nodig

Nieuwe aanpak



**Handreiking ondersteunt!**