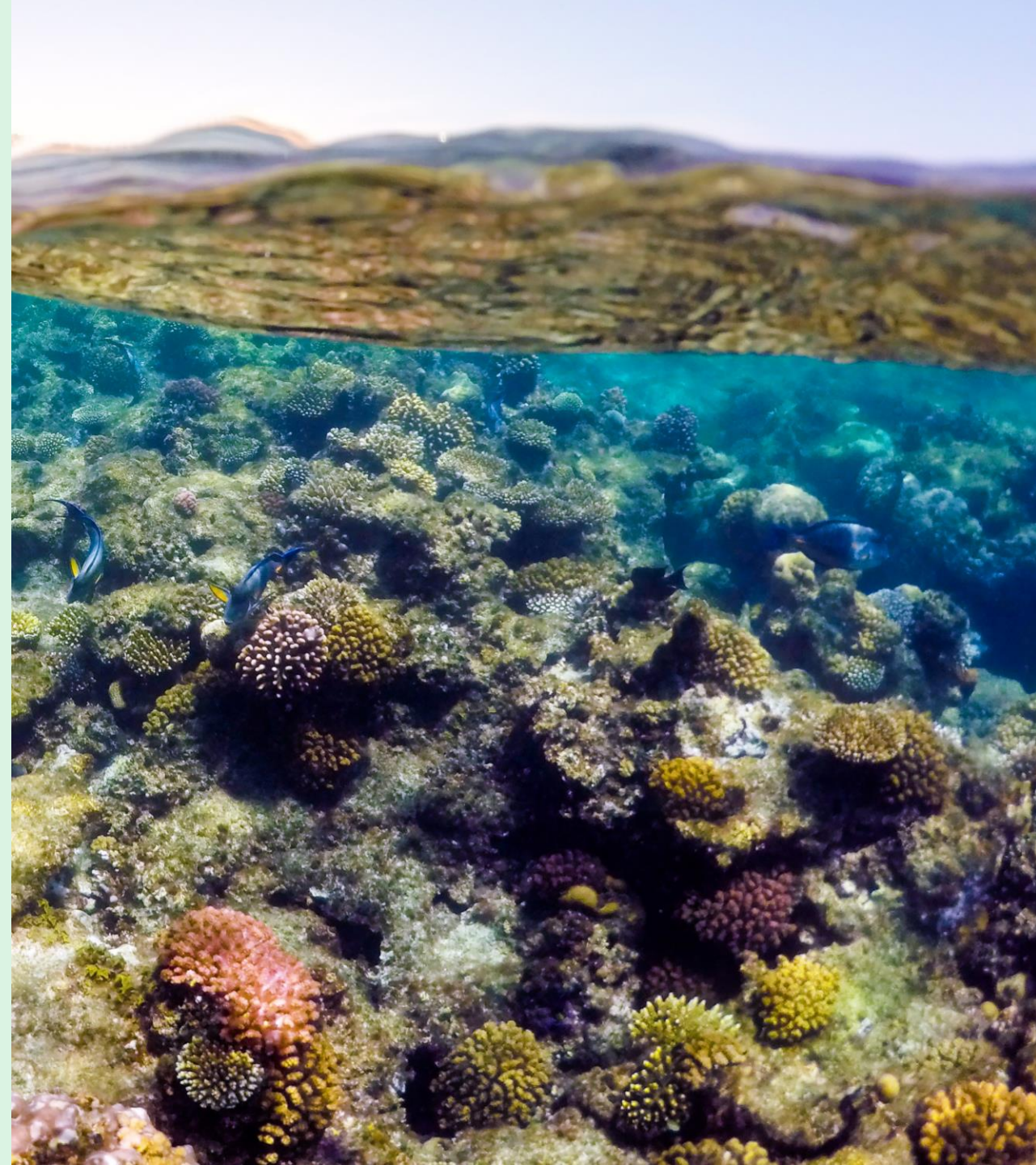


Van harte welkom bij de openbare  
verdediging van het proefschrift

# Supporting employees with common mental health problems at work: a realist approach

door  
Suzanne van Hees

Promotor en co-promotores  
Prof. Dr. Roland Blonk  
Dr. Shirley Oomens  
Dr. Bouwine Carlier





**Psychische gezondheid en werk**



**Blijven werken met psychische klachten**



**Nieuwe aanpak voor leidinggevenden**



**Vervolg voor praktijk en onderzoek**





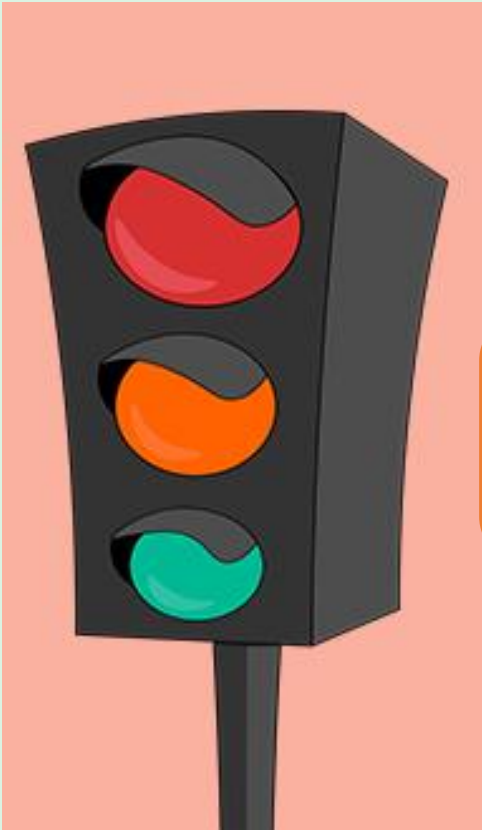
# Psychische gezondheid en werk

**1 op de 5** werkenden ervaart psychische klachten, zoals stress, depressie of angst

Psychisch verzuim **neemt toe**, is vaak langer en kostbaar

Bij psychische klachten kan **werk een oorzaak EN een oplossing** zijn





Medewerkers die zijn uitgevallen, in ziekteverzuim

Medewerkers 'at risk', signalen van psychische klachten  
wel of niet gediagnosticeerd

Alle medewerkers aan het werk houden, kwaliteit van werk





# De rol van de werkgever

Onzichtbaar, stigma en discriminatie door **negatieve opvattingen**

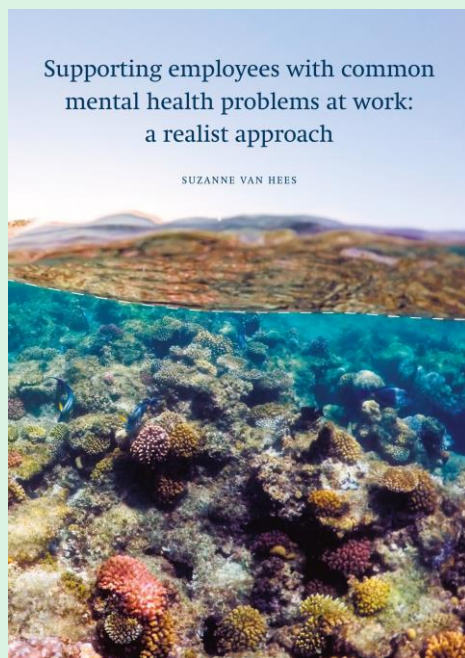
**Handelingsverlegenheid** leidinggevenden (39%)

Meer **tools** in preventie nodig



# ? Onderzoeksvragen

Realist approach: wat werkt, bij wie, onder welke omstandigheden en hoe om...



te blijven werken en productief te blijven in werk, bij medewerkers met veel voorkomende psychische problemen

Medewerker



de steun van leidinggevenden aan deze medewerkers te versterken via een nieuwe aanpak

Werkgever





# Hoe zag het onderzoek eruit

Literatuuronderzoek en theorievorming

Gesprekken

Medewerkers met psychische klachten

Leidinggevenden

Arbo experts

Nieuwe aanpak ontwikkeld en geëvalueerd





# Blijven werken bij psychische klachten

Meer focus op  
waarden en  
mogelijkheden

Je gezien en gehoord  
voelen

Werkaanpassingen

Wat werkt?

Niet type  
klachten

Minder ernstige  
klachten

Eigen regie werk

Bij wie?

Veilige organisatie:  
jezelf zijn

Regelmatig evalueren  
werkbelasting

Tijdige praktische steun  
collega's

Wanneer?

Betekenisvolle relaties

Ruimte, om geleerde uit  
therapie toe te passen

Leidinggevende:  
Handelt snel t.a.v. werk  
Vertrouwen en begrip

Hoe?





# Nieuwe aanpak

Preventieve, gedragsgerichte aanpak om steunend gedrag van leidinggevenden te versterken

Wetenschappelijk onderbouwde handreiking



# De handreiking online



← → ↻ 🏠 <https://www.han.nl/projecten/blijven-werken-met-psychische-klachten/> 📄 ⌵

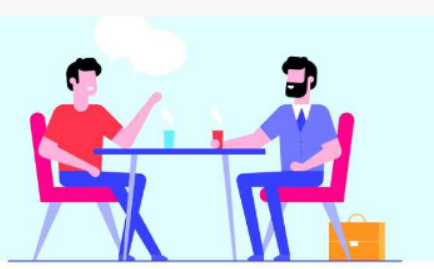
## JOUW AANPAK



### 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.

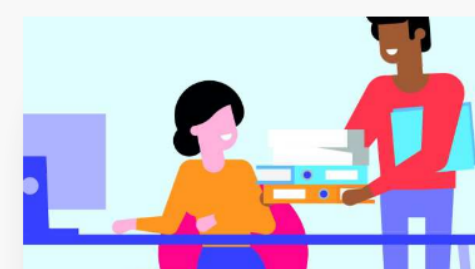
[Meer hierover →](#)



### 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.

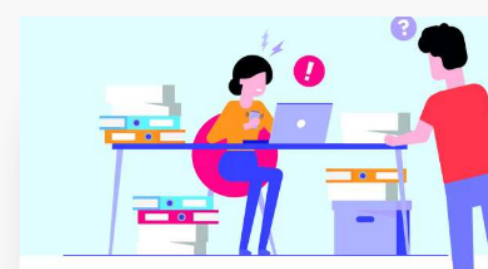
[Meer hierover →](#)



### 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 →](#)

# Nieuwe aanpak

Preventieve, gedragsgerichte aanpak om steunend gedrag van leidinggevenden te versterken

Wetenschappelijk onderbouwde handreiking

3 maandelijks coaching gesprekken met arbeidsdeskundigen over praktijksituaties





# Impact van nieuwe aanpak

**Ja:** versterkt  
leidinggevendenden in  
1) steunend gedrag  
2) vertrouwen in  
eigen kunnen  
3) vaardigheden

Werkt het?

Ervaring met  
psychische  
klachten privé

Vertrouwen in  
voeren moeilijke  
gesprekken

Bij wie?

Bij toegewezen tijd  
sparren

In een veilige  
leeromgeving om te  
experimenteren

Wanneer?

*Interpersoonlijk:*  
Laagdrempelige  
toegang tot arbo expert  
Onderlinge steun

*Individueel:*  
Bereidheid tot leren  
Actieplannen

Hoe?



# ➤ Wat betekent dit voor de praktijk

Vraagt om **aanpak op maat**

Investeren in het **menselijke deel** van leiderschap loont

In de **onderlinge relatie** zit mogelijk probleem en oplossing

**Ervaren steun** zowel voor medewerker als leidinggevende

Nodig in preventie: arbo expertise over '**passend werk**'



# Aanbevelingen verder onderzoek

Reikt de handreiking ver genoeg?

Beleving van medewerkers

Werkuitkomsten: ziekteverzuim cijfers

Doorontwikkeling realistisch evalueren in  
arbeid en gezondheid



Benieuwd naar de handreiking?  
Scan hier!



Dank voor uw aandacht!



Suzanne van Hees

30 juni 2023

# Supporting employees with common mental health problems at work: a realist approach

