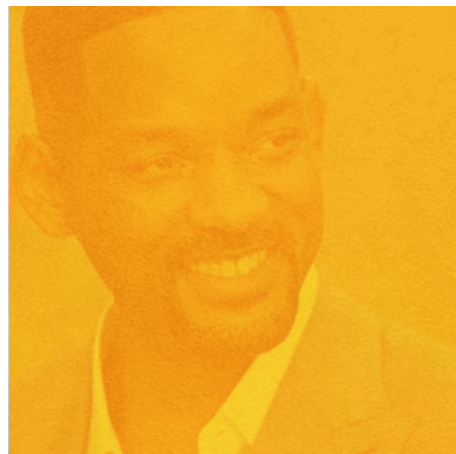
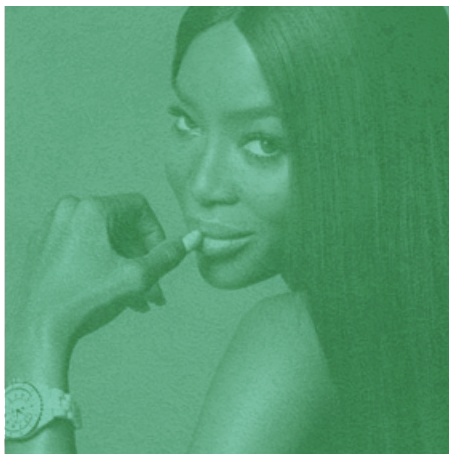




Re>mind

TIPS VOOR WERKGEVERS HOE OM TE GAAN MET PSYCHISCHE KLACHTEN



PSYCHISCHE KLACHTEN

25% van het ziekteverzuim is stress gerelateerd! En het percentage stijgt alleen maar! In absolute aantallen: 1,3 miljoen mensen met burn-out klachten in 2018. Kosten: 2,8 miljard €! Direct of indirect (via verzekeringen) wordt dit bedrag door werkgevers opgehoest. Dat is exclusief bijkomende kosten (vertraging, vervanging, afnemende omzet etc). Een gemiddelde burn-out kost al gauw zo'n 70.000 €. Er zijn grote verschillen tussen organisaties. Waarom? Heeft het met het soort werk te maken? Zijn er externe oorzaken? De stijl van leidinggeven? De cultuur?

Hoe komt het dat er in de loop der jaren zoveel methoden en instrumenten zijn ontwikkeld, terwijl de verzuimcijfers alleen maar hoger worden? Deugen ze niet? Deugen ze wel, maar weegt het niet op tegen de steeds toenemende druk, zowel op het werk als privé? Zijn er gouden tips?

Psychische kwetsbaarheid

Héél veel mensen met een psychische kwetsbaarheid zijn gewoon aan het werk. Soms zonder zich écht bewust te zijn van hun "beperking". Sommigen hebben een wat aangepast takenpakket, waardoor de arbeidsbeperking hen niet voor de voeten loopt en hun talenten extra worden aangesproken. Anderen hebben wat extra persoonlijke begeleiding nodig. Om (nieuwe) psychische klachten te voorkomen. Dit boekje geeft enkele inzichten en inspireert hopelijk om je er (nog) meer in te verdiepen.

DE WERKNEMERSKANT

De één loopt meer kans een burn-out te krijgen dan de ander. Ben je iemand die zijn gevoelens niet kan uiten, moeilijk hulp vraagt, moeilijk 'nee' kan zeggen, perfectionistisch is en negatief over je eigen prestaties, dan heb je een hoger risico.

Of je die dan krijgt, is afhankelijk van de omstandigheden. Zijn die goed (leuke collega's, een goede leidinggevende, werk dat je aankunt, maar ook uitdaagt) dan zul je niet gauw een burn-out krijgen. In het tegenovergestelde geval dreigt uitval.

Groter wordt de kans als ongunstige omstandigheden zich opstapelen: onzekerheid over de baan, een slechte werksfeer, te hoge werkdruk, een zwaar verlies in de familie en ... corona. Dan kunnen ook zij die weinig gevoelig zijn voor burn-out er één krijgen.

Belangrijk is dat je het gevoel houdt dat je zelf het stuur in handen hebt. Ben je de regie kwijt, dan worden de risico's groter.

Mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben meer dan anderen gunstige omstandigheden nodig om goed te (kunnen blijven) werken. Bewaak samen die omstandigheden en pas deze aan als daar behoefte aan is.

DE WERKGEVERSKANT

Werkgevers kunnen uitval door psychische klachten voorkomen. Niet altijd, maar dikwijls liggen er problemen op de werkvloer aan ten grondslag. En daar kun je als werkgever wél wat aan doen.

Vaak problemen in de relationele sfeer: spanningen tussen medewerker en leidinggevende of tussen collega's onderling. Angst en schaamte maken dat problemen onbesproken blijven tot het escaleert. Hetzelfde geldt voor een te hoge (ervaren) werkdruk. Velen houden zich liever groot, zeker als gedacht wordt dat er toch niet serieus mee wordt omgegaan. Serieus is overigens niet hetzelfde als het probleem oplossen. De leidinggevende heeft daar niet altijd de mogelijkheden toe. Maar: door het open en eerlijk met elkaar te bespreken voelt jouw medewerker zich serieus genomen en krijgt hij het gevoel er niet alleen voor te staan. Mits wat je zegt oprecht is en geen "kunstje": daar prikt iemand zo doorheen!

De casus op de volgende pagina is een voorbeeld hoe je met elkaar ernstige psychische klachten kunt voorkomen.

CASE

Medewerker(MW) vertelt aan zijn leidinggevende (LG) dat hij door de combinatie van een zeer drukke baan en wat privé-sores op het randje van uitvallen staat. Tekenend van uitputting, vroeg wakker worden, piekeren. LG vraagt wat hij nodig heeft. MW geeft aan dat hij twee weken nodig denkt te hebben om weer in zijn energie te komen en de privé problemen op te lossen. Omdat hij een project heeft dat doorgang moet vinden zou hij daarin vervangen moeten worden door zijn drie collegae, die het ook druk hebben. LG stelt voor dit in hun werkoverleg te bespreken.

MW vertelt zijn collegae hoe hij zich voelt en wat nodig is om te herstellen en niet terecht te komen in een burn-out, waardoor hij veel langer uit de running is. De collegae bekijken met elkaar hoe hem te vervangen en dat blijkt haalbaar. Na de werkzaamheden te hebben overgedragen gaat hij voor twee weken naar huis. De LG meldt hem ziek. Ze vraagt hem (natuurlijk?) niet om hiervoor vakantiedagen op te nemen. Na twee weken is hij weer terug en hij kan het werk goed aan. Er is geen burn-out geweest! Goed stukje teamwork! Ernstige psychische klachten werden hiermee voorkomen.

EEN LEVEN LANG

Een leven lang psychisch kwetsbaar: met ups-and-downs of dankzij medicatie of goede begeleiding (vrijwel) onder controle. Autisme, ADHD, Bipolaire stoornis, verslaving, PTST. Maar heel vaak in combinatie met een talent, dat te vaak onopgemerkt blijft door de focus op de beperking. Je kent allemaal wel voorbeelden van mensen met een psychische kwetsbaarheid, die wél hun talent (hebben) kunnen benutten. In de geschiedenis (zoals Mozart, Newton en Churchill), in het heden (Greta Thunberg, Will Smith, Naomi Campbell, Susan Boyle) en vast ook wel in je privé-omgeving.

En in je werk? Tienduizenden mensen met talent én een psychische kwetsbaarheid komen niet aan de bak! Ook zij verdienen een kans! Onbekend maakt onbemind! Maar daar komt gelukkig verandering in. Ook jij kunt daar je steentje aan bijdragen door je aan te melden bij info@pdpd.nl voor deelname aan de pilot "Meer werkgeversfocus op psychische kwetsbaarheid". In een persoonlijk gesprek krijg je meer informatie op basis waarvan je kunt besluiten om al dan niet deel te nemen. Het kost je weinig tijd en levert je veel op. Doen!

VRAAG EN AANBOD

De Normaalste Zaak/ AWWN doen op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoek naar het voorkomen van en omgaan met psychische klachten. Je kunt hieraan deelnemen en jouw ervaringen en ideeën delen met andere werkgevers.

Zo worden er in samenwerking met het WerkgeversServicePunt Zuid-Kennemerland & IJmond digitale bijeenkomsten van 1 uur georganiseerd, waarbij in kleine groepjes van maximaal 7 deelnemers ervaringen worden uitgewisseld. De ideeën en ervaringen worden opgetekend door De Normaalste Zaak en gebundeld op landelijk niveau.

De bijeenkomsten vinden plaats op:

- | | |
|------------|------------------|
| 1. 24 juni | 12.00-13.00 uur |
| 2. 25 juni | 9.00-10.00 uur |
| 3. 25 juni | 12.00-13.00 uur |
| 4. 1 juli | 12.30- 13.30 uur |
| 5. 2 juli | 15.00-16.00 uur |

Je kunt je hiervoor opgeven door een mail te sturen naar info@pdpd.nl onder vermelding van het cijfer van de bijeenkomst (1, 2, 3, 4 of 5). Je ontvangt dan een bevestiging met nadere informatie. Ben je verhinderd, maar had je graag deelgenomen, laat dat dan even weten via de mail. Wellicht plannen we dan nog een nieuwe bijeenkomst.

HULPTROEPEN PARAAT!

Ontbreekt het je aan kennis en ervaring om kandidaten te vinden, te plaatsen en goed te begeleiden dan staan er de nodige hulptroepen paraat zoals

- Het WerkgeversServicepunt Zuid-Kennemerland & IJmond. Zij hebben inzicht in het bestand van kandidaten, adviseren bij het vaststellen van passende werkzaamheden en informeren je over subsidies en regelingen, die het financieel aantrekkelijk maken en risico's uitsluiten. Meer info: www.wspzkij.nl
- GGZ InGeest: Met een in Amerika ontwikkelde methode (Individuele Plaatsing en Support, IPS) helpen zij met veel succes mensen met een psychische aandoening aan werk en begeleiden zij medewerkers en leidinggevenden. Het WSP brengt jou graag in contact met één van de IPS-coaches.
- Parnassia Groep: de grootste GGZ-zorgaanbieder van Nederland. Ook zij gebruiken de IPS- methode. Ook met hen brengt het WSP jou graag in contact

Maar er zijn er nog veel meer, soms gespecialiseerd op een bepaald type beperking. Een voorbeeld hiervan is Voorzet, gespecialiseerd in autisme. Randstad Participatie en Tempo Team Participatie zijn gespecialiseerd in het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking. Agros bemiddelt en begeleidt kandidaten met een arbeidsbeperking in opdracht van werkgevers, gemeenten en UWV.