

Handreiking Preventie uitval door psychische klachten

De coronacrisis plaatst bedrijven en organisaties voor verschillende uitdagingen, in het bijzonder wanneer zij mensen met een psychische kwetsbaarheid in dienst hebben. [Op dinsdag 31 maart organiseerden AWWN en De Normaalste Zaak een online praktijktafel](#) rondom de vraag: hoe kan een werkgever helpen voorkomen dat werknemers uitvallen door psychische klachten?

Naast werkgevers deden ook professionals uit de GGZ en publieke dienstverlening mee aan de sessie. In deze handreiking bundelen we de gezamenlijke opbrengsten met bijbehorende tips.

Tips onderverdeeld naar 11 thema's

Uitdaging voor werknemers	Gehoorde tips
1. Werk-privé balans <i>Veel mensen werken thuis en moeten werk en zorgtaken combineren of vinden het lastig om werk los te laten nu het zich letterlijk in huis bevindt.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Vraag expliciet naar hoe het met iemand gaat - Vraag door naar wat iemand nodig heeft, zonder betutteling; werknemer houdt autonomie - Maak duidelijke werkafspraken en deel deze met het team.
2. Onzekerheid over toekomst werk <i>Door de economische gevolgen van de maatregelen zijn veel mensen onzeker over of hun baan blijft bestaan.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Geef regelmatig updates (op een vast moment) - Plan extra contactmomenten in - Uit waardering naar medewerkers - Blijf met elkaar in gesprek - Versterk de eigen regie van de medewerker (niet invullen voor...) - Toon begrip en creëer een open sfeer door ook je eigen kwetsbaarheid te bespreken.
3. Verlies structuur <i>Werk creëert een dagritme. Door de nieuwe omstandigheden verandert de structuur van de dag en de week.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Vraag door naar wat iemand nodig heeft, zonder betutteling; werknemer houdt autonomie - Plan een dagstart met collega's in - Help bij het aanbrengen van een dagstructuur (MIND maakt een overzicht van apps die ondersteuning kunnen bieden).
4. Verlies werkzaamheden <i>Veel sectoren hebben te kampen met plotseling verlies van vraag. Hierdoor nemen werkzaamheden af.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - kijk samen met medewerkers hoe er competenties op verschillende werkgebieden ontwikkeld kunnen worden - Dit kan met kosteloos aanbod dat nu massaal wordt aangeboden online, of door het inzetten van ontwikkelbudget binnen de organisatie.
5. Verlies zinvolle dagbesteding <i>Mensen ervaren een gevoel van nutteloosheid, somberheid of stress als zij niet kunnen werken.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Extra contactmomenten met begeleiding (jobcoach/SPV-er) - MIND biedt antwoord op vragen en contact via livestream, om advies te krijgen en om in contact te komen met lotgenoten.
6. Eenzaamheid/sociaal isolement/gebrek sociale steun <i>Voor sommige mensen is werk een belangrijke bron van sociaal contact.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Dagelijks contact met medewerkers die het moeilijk hebben - Een virtuele koffiehoek of digitale borrel organiseren - Dagstart met één of meer collega's - Nagaan of medewerker nog contact heeft met collega's - Medewerkersnetwerk opzetten - Wekelijkse team check-in (hoe gaat het met iedereen?).
7. Hogere werkdruk <i>Sommige organisaties zien juist een stijging in de werkzaamheden in deze tijd.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Verwachtingen rondom productiviteit helder maken - Prioriteiten in werkzaamheden communiceren - Afspraken maken over output/resultaten medewerker - Interne jobcoaches/begeleiders met elkaar laten afstemmen

	<ul style="list-style-type: none"> - Communiceren over hoe te werken met een uitgedunde personeelsbezetting - Workload van werknemer verspreiden over de werkweek, of verdelen over team.
<p>8. Moeite met interpretatie van coronamaatregelen <i>Voor sommige werknemers is het moeilijk om de landelijke of organisatiemaatregelen te begrijpen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Regelmatige updates - Heldere communicatie over werkzaamheden - Hou de RIVM-maatregelen als richtlijn en neem door met de werknemer wat deze voor hem of haar betekenen, zowel op werk- als privégebied - Verwijs naar andere (betrouwbare) en begrijpelijke bronnen zoals https://corona.steffie.nl/nl/ - Heb je anderstalige collega's? Raadpleeg dan bijvoorbeeld www.pharos.nl/coronavirus/ voor uitleg in pictogrammen en verschillende talen.
<p>9. Angst/zorgen gezondheid <i>Mensen kunnen zorgen hebben over de gezondheid van hun naasten, maar ook bang zijn dat ze zelf ziek worden.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Blijf in gesprek - Versterk de eigen regie van de medewerker (niet invullen voor...) - Toon begrip en creëer een open sfeer door ook je eigen kwetsbaarheid te bespreken - Vraag expliciet naar hoe het met iemand gaat - Naar behoefte extra aandacht geven, wisselend van een informeel belletje tot doorverwijzen naar andere hulp (bijv. MIND of een (life)coach) - Werk met een balanskaart waar een medewerker kan aangeven wat zijn gemoedstoestand is en hoe hij begeleid wil worden - Bied anonieme, professionele, psychische en psychosociale hulp aan via https://mindkorrelatie.nl/
<p>10. Flexibiliteit <i>De huidige situatie vraagt om meer zelfstandigheid en veel flexibiliteit (wisselende collega's/buddies, snel nieuwe dingen moeten leren).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Extra contactmomenten met jobcoach of SPV'er, indien mogelijk - Inschakelen bedrijfsmaatschappelijk werker - Externe of interne buddies (zie voorbeeld ING), Harrie training (www.ikbenharrie.nl).
<p>11. Onduidelijkheid <i>De situatie brengt veel onduidelijkheid voor het voortbestaan van organisaties, baanbehoud en omgangsvormen op de werkvloer.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Regelmatige updates (op een vast moment) - Doorvragen naar wat iemand nodig heeft - Begeleidingskaart SBCM

Daarnaast gaven deelnemers ook nog een aantal algemene tips:

1. Creëer een open en veilige sfeer:
 - Als leidinggevende zelf kwetsbaar opstellen
 - Saamhorigheid creëren: we zitten allemaal in hetzelfde schuitje
 - Verwachtingen van productiviteit helder communiceren en ook aangeven dat er begrip is voor verlies van productiviteit
2. Stuur kleine attenties naar zieken, alleenstaanden en medewerkers met kleine kinderen.
3. Stuur een nieuwsbrief rond
 - Foto's/filmpjes van medewerkers
 - Tips om te bewegen
 - Tips om fit te blijven en de tijd door te komen
4. Zet humor in

Naar aanleiding van bovenstaande behoeften gaan wij de komende tijd aan de slag met:

1. Wekelijks coronaspreekuur voor inclusieve werkgevers

Tijdens de praktijktafel van 31 maart werd duidelijk dat werkgevers op dit moment behoefte hebben aan het delen van ervaringen. Daarom organiseert De Normaalste Zaak vanaf week 16 een wekelijks spreekuur. Het spreekuur biedt de mogelijkheid voor organisaties om met elkaar in gesprek te gaan en ideeën uit te wisselen om deze periode zo goed mogelijk door te komen. De onderwerpen, vragen of cases die aan bod komen worden ingebracht door deelnemende partijen. Eventueel komen er spreekuren over één thema wanneer hier behoefte aan is.

Op dit moment worden de spreekuren ingepland en komen binnenkort [in de agenda op de website van De Normaalste Zaak](#) te staan. Dat is de plek waar je je t.z.t. kunt aanmelden.

2. Inventarisatie uitdagingen en goede voorbeelden

Tijdens de praktijktafel over preventie is een eerste inventarisatie gedaan van de uitdagingen waar werkgevers nu voor staan. De wekelijkse spreekuren bieden De Normaalste Zaak de mogelijkheid om te blijven inventariseren waar werkgevers mee worstelen en goede voorbeelden te delen.

3. Overzicht van tools

Er zijn ontzettend veel tools beschikbaar, maar vaak zien we door de bomen het bos niet meer. Hoe kan ik snel de juiste informatie vinden bij de uitdagingen waar ik voor sta? Met het stroomlijnen en samenbrengen van bestaande tools vanuit verschillende organisaties zullen we deze handreiking de komende tijd verrijken.

4. Tips en tricks voor leidinggevenden en HR

Naar aanleiding van de online praktijktafel is deze eerste inventarisatie gemaakt met mogelijke uitdagingen waar werkgevers tegenaan lopen in deze periode. Er zijn echter veel meer tools beschikbaar, waar HR-medewerkers en leidinggevenden nu positieve ervaringen mee opdoen. Ook deze tips en tricks nemen we op in deze handreiking.

**Deze handreiking gaat voornamelijk over preventie van uitval door psychische klachten ten tijde van de coronacrisis, echter is er ook een duidelijke behoefte uitgesproken om ook los van de huidige crisis op dit onderwerp door te praten.*