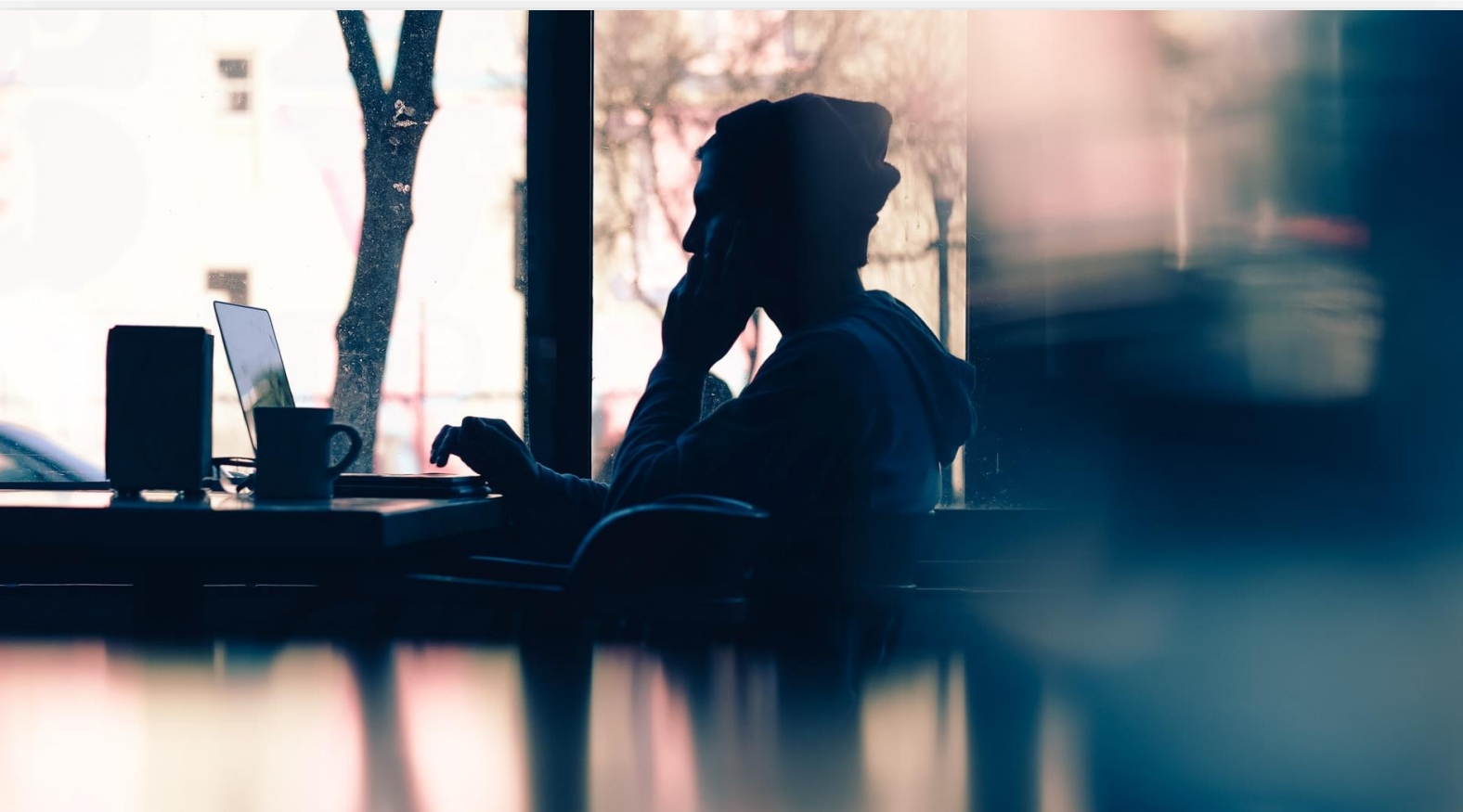


Handreiking Preventie van uitval door psychische klachten

De coronacrisis heeft voor velen het leven ingrijpend veranderd. Mensen staan onder psychische hoogspanning, bijvoorbeeld omdat ze werk- en zorgtaken moeten combineren. Welke psychische uitdagingen komen werknemers op dit moment tegen en hoe kunt u hen helpen aan het werk te blijven? Op deze pagina vindt u – vanuit verschillende rollen bezien – concrete tips.

Inhoud

Handreiking preventie van uitval door psychische klachten.....	1
Geraadpleegde experts	2
Uitdagingen werknemer.....	3
Rol directie en MT	4
Rol leidinggevende	5
Rol (directe) collega's	7
Rol begeleiders	8
Rol professionele hulp.....	9
Rol arbodienst	11
Contact	12



Geraadpleegde experts

Deze handreiking komt tot stand in samenwerking met [de partners](#) van het convenant [Samen werken aan wat werkt!](#)

De volgende deskundige partijen zijn geraadpleegd:

[Arbeidsdeskundig kennis centrum \(AKC\)](#)

[Arboned](#)

[Federatie Medisch Specialisten](#)

[De Mentaal Gezonde Zaak](#)

[De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsdeskundigen](#)

[Divosa](#)

[Financieel Fitte Werknemers](#)

[Gezond verbond](#)

[Het Instituut voor Psychotrauma](#)

[Ik ben Harrie](#)

[Management Team](#)

[Mental Health First Aid](#)

[MIND](#)

[Nederlands Jeugdinstituut](#)

[Nibud](#)

[Open Up](#)

[Oval](#)

[Pharos](#)

[Regelhulp](#)

[Rijksoverheid](#)

[Samen Sterk Zonder Stigma](#)

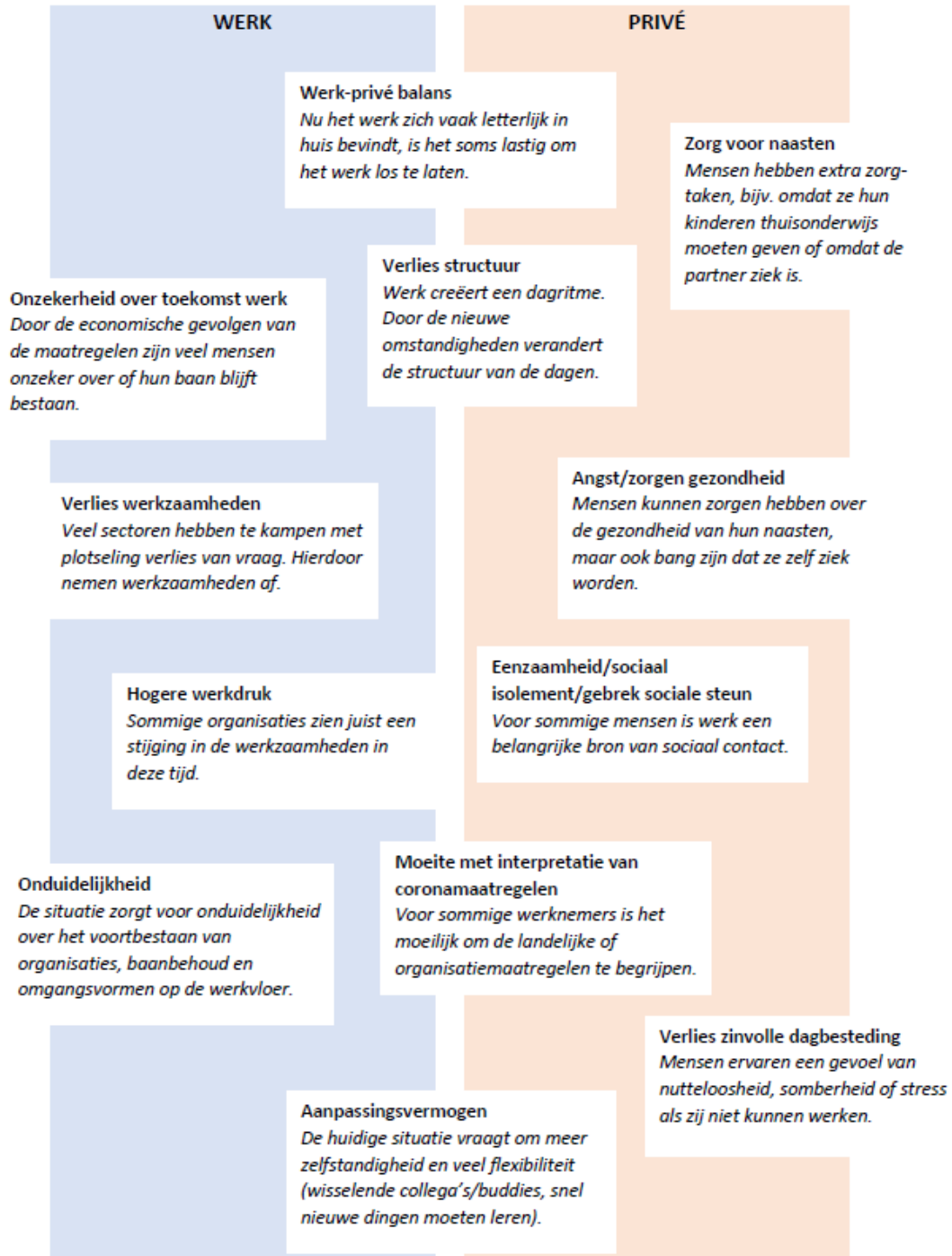
[Steffie](#)

[TNO](#)

[Vilans](#)

Uitdagingen werknemer

In dit overzicht ziet u op welke manieren de coronacrisis de psychische gezondheid van mensen beïnvloedt, zowel op het gebied van werk als in privésituaties.



Rol directie en MT

Op deze pagina leest u hoe directie- en managementleden omstandigheden kunnen creëren waarin werknemers de juiste ondersteuning krijgen om in goede psychische gezondheid aan het werk te blijven, ook in deze tijden van crisis.

Voor veel mensen is (grotendeels) thuiswerken de norm geworden en mede hierdoor vervagen de grenzen tussen werk en privé. Daarnaast zijn er persoonlijke omstandigheden die tot een verslechterde psychische gezondheid kunnen leiden, die ook op werkgebied gevolgen hebben. Als organisatie is het van belang ook aandacht te hebben voor ingrijpende veranderingen in de privésituatie en hier op een goede manier mee om te gaan.

Heldere communicatie

- Geef regelmatig (op een vast moment) updates. Besteed extra aandacht aan overheidsmaatregelen die directe invloed hebben op de persoonlijke situatie van medewerkers of de werkzaamheden van de organisatie. Communiceer op verschillende manieren, zoals: webinars, nieuwsbrieven, e-learnings, vlogs en blogs.
- Verwijs hierbij enkel naar betrouwbare en begrijpelijke bronnen:
 - o De website van de [Rijksoverheid](#)
 - o Eenvoudige uitleg over corona: [Steffie](#)
 - o Uitleg over corona in een andere taal: [Pharos](#)
- Communiceer over wat de prioriteiten in werkzaamheden zijn.
- Communiceer over hoe te werken met een uitgedunde of overbelaste personeelsbezetting.
- Geef medewerkers de ruimte.

Waardering en betrokkenheid

- Toon begrip en erken dat we samen in een uitzonderlijke situatie zitten die op verschillende manieren van invloed is op het werk- en privéleven van zowel werknemers als van de directie- en managementleden zelf.
- Laat waardering voor de inzet van werknemers blijken:
 - o Reserveer ruimte in de interne communicatie om stil te staan bij hoe werknemers met hun werk omgaan tijdens deze crisis.
 - o Stuur vanuit de organisatie een blijk van waardering naar werknemers.

Aandacht voor begeleiding

Werknemers die van een in- of externe jobcoach begeleiding krijgen bij het werk, zijn erbij gebaat dat op een aantal vlakken extra hulp of aandacht wordt geboden. Deze tips van jobcoaches kunnen u helpen de begeleiding in deze coronacrisis goed met elkaar af te stemmen. Zie ook het hoofdstuk Rol begeleiders van deze handreiking over hoe om te gaan met in- en externe begeleiding in deze crisisperiode.

Aandacht voor rouwverwerking

Het coronavirus eist vele slachtoffers. Er bestaat een kans dat er ook binnen uw organisatie werknemers komen te overlijden, of dat er mensen zijn die een naaste verliezen. Het opstellen van een rouwprotocol kan ondersteunend zijn hoe in deze situatie te handelen. [Hiervoor kunt u dit voorbeeld gebruiken.](#)

Rol leidinggevende

Op deze pagina leest u hoe u als leidinggevende of HR-professional binnen een team en op individueel niveau werknemers kunt ondersteunen in goede psychische gezondheid aan het werk te blijven, ook in deze tijden van crisis.

Door heldere afspraken te maken en in goed contact met werknemers te blijven, scheidt u duidelijkheid. Toon begrip voor veranderingen in zowel de werk- als privésituatie en bied ruimte om hierover in gesprek te gaan. De autonomie en eigen regie van de werknemer staan centraal. Onderstaande handvatten bieden houvast deze ruimte te creëren en gesprekken op een juiste manier aan te gaan.

[Deze 7 tips bieden ondersteuning bij het leiding geven aan een team dat volledig op afstand werkt.](#)

Afspraken over werk

- Informeer de werknemer over de effecten van de landelijke RIVM-maatregelen op het dagelijks werk. Verwijs voor de algemene richtlijnen enkel door naar betrouwbare en begrijpelijke bronnen:
 - o De website van de [Rijksoverheid](#)
 - o Eenvoudige uitleg over corona: [Steffie](#)
 - o Uitleg over corona in een andere taal: [Pharos](#)
- Communiceer over hoe het werk veilig en volgens de normen is georganiseerd
- Maak duidelijke werkafspraken. Thuiswerken verandert de verhouding van werknemers ten aanzien van hun werkzaamheden en beïnvloedt mogelijk hun productiviteit:
 - o Breng werkzaamheden goed in kaart en verspreid de *workload* in open overleg over het team, de [Werkdruk Wegwijzer](#) kan hierbij ondersteunen.
 - o Communiceer de verwachtingen over output/resultaten en stel deze waar nodig bij.
 - o Ga uit van de autonomie en eigen regie van zelfstandige werknemers ten aanzien van zijn of haar werkzaamheden. Kijk hierbij eventueel ook naar de [regelmogelijkheden](#).

Saamhorigheid in het team

- Organiseer contact op teamniveau. Medewerkers kunnen behoefte voelen om met het gehele team (virtueel) bij elkaar te komen. Faciliteer dit door bijvoorbeeld regelmatig een online check-in te organiseren:
 - o Maak een rondje langs alle teamleden, zodat iedereen iets kan vertellen over zijn of haar persoonlijke situatie. Herkenning en erkenning van ieders situatie kweekt begrip in het team en kan functioneren als uitlaatklep.
 - o Merk de mogelijke onzekerheden die binnen het team spelen op en laat teamleden hierover vragen stellen.
 - o Draag er zorg voor dat dit een laagdrempelige vorm is voor teamleden om op persoonlijk niveau dingen met elkaar te delen, zonder dat dit als verplichting wordt ervaren.
- Creëer een open sfeer door ook uw eigen kwetsbaarheid te tonen en te delen waar u tegenaan loopt in deze periode. Door (h)erkenning zullen werknemers zich eerder geneigd voelen ook open te zijn over hun eigen uitdagingen.

Persoonlijk contact met werknemers

- Plan extra contactmomenten in en vul deze ook op alternatieve manieren in, door bijvoorbeeld een kaart naar werknemers te sturen.
- Vraag hoe het met iemand gaat. Werknemers lopen op dit moment tegen verschillende uitdagingen ([link naar pagina met de uitdagingen van de werknemer](#)) aan, toon hier begrip voor. Medewerkers kunnen behoeften hebben aan een uitlaatklep of een blijk van waardering of (h)erkenning. Deze [handreiking van Vilans](#) geeft inzicht in gesprekstechnieken die een goede dialoog op gang kunnen brengen.
- Vraag waar de werknemer behoefte aan heeft of ondersteuning bij kan gebruiken. Ga niet betuttelen; de werknemer behoudt autonomie en eigen regie.
- Maak verwachtingen rondom productiviteit helder.
- Ondersteun waar nodig bij het inrichten van een dagstructuur. [In dit document van Vilans](#) staan vindt u handige tips.
- Uit uw waardering.
- Bekijk samen, bij een afname in werkzaamheden, hoe competenties voor de toekomst ontwikkeld kunnen worden.

Signaleren

Werknemers kunnen zelf in gesprekken aangeven waar zij tegenaan lopen ten aanzien van hun psychische gezondheid. Eerder benoemden we al het belang van het creëren van een open sfeer om een veilige omgeving te bieden waar ruimte is om deze signalen te benoemen. Het kan voorkomen dat iemand non-verbale signalen afgeeft die haaks staan op wat diegene zegt. Juist dan is het belangrijk om op een goede manier het gesprek aan te gaan, zonder voorbij te gaan aan de autonomie en eigen regie van de werknemer.

Bij vermoedens van psychische klachten, kunt u gebruik maken van [de app van MHFA](#) waar concrete tips instaan, onder andere:

- Kies een rustig en geschikt moment om zorgen aan te kaarten en zoek naar een (digitale) vorm waar u zich beide op uw gemak bij voelt.
- Vertel de persoon dat u zich zorgen maakt.
- Respecteer de eigen regie en privacy van de werknemer.
- Luister en communiceer zonder oordeel.
- Bied informatie en ondersteuning aan.
 - o Verwijs hier bijvoorbeeld door naar de laagdrempelige [app van MHFA](#) als het gaat om algemene richtlijnen die (met name in deze crisisperiode) een eerste ondersteuning kunnen bieden.
- Moedig het zoeken naar professionele hulp en andere ondersteuning aan.
 - o Zie ook het hoofdstuk [Rol professionele hulp](#) van deze handreiking waar links naar instanties staan opgenomen die vanuit hun expertise op specifieke leefgebieden ondersteuning kunnen bieden.

Rol (directe) collega's

Op deze pagina leest u hoe u werknemers kunt helpen en motiveren elkaar te ondersteunen om in goede psychische gezondheid aan het werk te blijven, ook in deze tijden van crisis.

De vrijdagmiddagborrel of het praatje bij de koffieautomaat vallen op dit moment voor veel werknemers weg. Zij missen nu die informele momenten waar ze met collega's niet enkel over werk praten, maar normaliter juist de wat persoonlijkere gesprekken voeren. Door te verwijzen naar onderstaande tips kunt u werknemers handvatten bieden om samen op een goede manier met de huidige situatie om te gaan.

Werkafspraken met collega's

- Schakel in- of externe buddy's in, denk daarbij ook aan de [Harrie-training](#).

[Hier leest u hoe ING een succesvol buddysysteem opzette](#)

- Ondersteun elkaar in het creëren van een dagelijkse structuur.
 - o Plan een gezamenlijke dagstart in met één of meer collega's.
 - o Stel samen een dag- of weekplanning op.
- Bespreek de werkzaamheden met collega's en verlicht collega's die het moeilijk hebben eventueel van taken.

Persoonlijk contact met collega's

- Zorg goed voor elkaar
 - o De Federatie Medisch Specialisten zette kort uiteen [hoe je voor je collega's en jezelf kunt zorgen](#)
 - o In deze [video](#) en deze [brochure](#) wordt ingegaan op collegiale ondersteuning tijdens coronatijd, met praktische tips voor werknemers zelf en hoe ze collega's kunnen ondersteunen.
- Organiseer dagelijks een virtuele koffiehoek waar collega's elkaar kunnen treffen om even een praatje te maken.
- Organiseer regelmatig een virtuele vrijdagmiddagborrel.
- Beheer en gebruik het lief-en-leedpotje.
- Ga betekenisvolle gesprekken met elkaar aan. [Deze gesprekstechnieken](#) kunnen hierbij ondersteunend zijn. Betekenisvolle gesprekken kunnen veel los maken, maar bevorderen ook de werksfeer.
- Zet een medewerkersnetwerk op. Deze netwerken maken psychische aandoeningen bespreekbaar, faciliteren in gesprekken, verbinden werknemers en voorkomen langdurige uitval. Samen Sterk Zonder Stigma ontwikkelde [een handboek voor het opzetten van een medewerkersnetwerk](#).

Rol begeleiders

Op deze pagina leest u hoe om te gaan met jobcoaching of begeleiding van werknemers, nu dat door de coronacrisis vraagt om een andere aanpak.

Een rondvraag onder jobcoaches heeft [een aantal concrete aandachtspunten voor werkgevers](#) opgeleverd om tijdens deze coronacrisis extra alert op te zijn. Bekijk in overleg wie welke taak op zich neemt.

Afstemming met de begeleiding

- Plan extra contactmomenten in met een jobcoach/begeleider.
- Laat in- en externe jobcoaches/begeleiders met elkaar afstemmen.
- Kijk samen of de begeleiding op een andere manier vormgegeven kan worden.
 - o Via (video)bellen kan online contact gehouden worden.
 - o Door wandelcoaching (op gepaste afstand) in te zetten kunnen ook live contactmomenten plaatsvinden.

Begeleiding op de werkvloer

- Volg voor coaching in de huidige situatie dezelfde richtlijnen als voor medewerkers zelf. Sta onder die richtlijnen coaching op de werkvloer toe.
- Vraag van coaches ook om op het werk langs te komen wanneer de medewerker werkplekgebonden coaching nodig heeft. Bekijk in andere situaties of coaching ook buiten (de werkplek) kan plaatsvinden.
- Sta bij werk met klanten op de werkvloer coaching op diezelfde werkvloer toe, waar dat mogelijk is. Is dit niet mogelijk, kijk dan heel goed wie er wel en wie er niet in deze situatie op de werkvloer kan staan en herverdeel het werk overeenkomstig.

Op korte termijn volgt vanuit de professionals een protocol over hoe in de huidige situatie veilig en goed begeleid kan worden. Wilt u hiervan op de hoogte gehouden worden? Neem dan contact op via werkgeverslijn@awvn.nl o.v.v. "jobcoaching tijdens corona" met daarbij uw naam en de naam van uw organisatie.

Rol professionele hulp

Op deze pagina leest u naar welke organisaties u door kunt verwijzen als werknemers op bepaalde leefgebieden tegen problemen aanlopen die van invloed kunnen zijn op hun psychische gesteldheid.

Veranderende of bemoeilijkte privéomstandigheden dragen bij aan een verhoogde druk op de psychische gezondheid van werknemers. Als leidinggevende of HR-professional kunt u [signalen van werknemers](#) ondervangen die duiden op problemen in de privésfeer en waarover u het gesprek aan kunt gaan. Er zijn veel organisaties die vanuit hun specifieke expertise mensen hulp bieden bij uitdagingen in de privésfeer. Daarom is het van belang tijdig naar laagdrempelige hulp te verwijzen, om zo werknemers te ondersteunen hun eigen regie te voeren op sociaal, financieel, fysiek of emotioneel vlak. Waar de structuur van het leven snel verandert, kan een externe professional ondersteuning bieden en uitval voorkomen.

[Schakel, wanneer van toepassing, hulp in van de behandelaar bij wie de werknemer onder behandeling staat, mits u met de betreffende behandelaar al een bestaand contact hebt.](#)

Soms zijn er zorgen over een specifiek levensthema, waar ook specifieke hulp voor geboden kan worden. Hieronder lichten we een aantal thema's toe.

Mentale gezondheid

Omgaan met onzekerheid vergt mentale weerbaarheid. Diverse organisaties bieden ondersteuning bij het omgaan met gedachten en emoties en het werken aan positieve eigenschappen.

- MIND biedt een [virtuele community](#) voor degenen die behoefte hebben aan steun in coronatijd. Contact met anderen kweekt herkenning en begrip en is tevens een belangrijke bron van afleiding.
- [Samen Sterk Zonder Stigma](#) biedt handvatten voor mensen die hun dagelijkse structuur zien wegvallen. Hulp die de mentale gezondheid sterkt is er ook op afstand.
- Bij [OpenUp](#) kan er een consult worden aangevraagd met een psycholoog. De site werkt op donatiebasis. Iedereen kan drie keer met één van de psychologen in gesprek gaan.

Financiën

Door de crisis kan onzekerheid ontstaan over financiën. Toekomstbeelden kunnen veranderen, maar ook de eigen inkomsten of inkomsten van een partner kunnen slinken. Geldzorgen vergen zowel praktische vaardigheden als mentale weerbaarheid.

- [Deze wegwijzer voor werkgevers](#) geeft informatie over hoe u financieel fitte werknemers krijgt door geldzorgen vroeg te herkennen.
- Voor hulp bij psychische klachten door financiën kunnen werknemers terecht bij [MIND](#).
- Het [Nibud](#) heeft een speciale pagina ingericht voor mensen die momenteel hun inkomen (sterk) zien dalen.
- Acute geldzorgen ontstaan vaak door schulden. [Schuldhulpverlening](#) bestaat in diverse vormen. Hulp is er zowel in de vorm van schuldhulpmaatjes als ondersteunende maatregelen vanuit de gemeente.

Gezinsleven

De maatregelen rondom corona kunnen het gezinsleven veranderen. Zo staan ouders soms voor onbekende situaties of verloopt het contact tussen gezinsleden moeizamer.

- [Het Nederlands Jeugdinstituut](#) bundelt informatie voor ouders over hoe om te gaan met de coronacrisis. Zo geven ze tips over:
 - o [opvoeden](#)
 - o [omgaan met het verlies van een dierbare](#)
 - o [hulpverlening door professionals](#)
- [TNO](#) geeft ook tips aan ouders tijdens de coronacrisis.
- Een [gezinscoach ondersteunt](#) bij problematiek op verschillende vlakken door samen met het gezin een plan om te stellen en oplossingen voor problemen te zoeken.

Huiselijk geweld

Schakel bij vermoedens van huiselijk geweld direct hulp in

- [Toolkit voor werkgevers](#)
- [Virtual community](#)
- [Hulpdiensten](#)

Rol arbodienst

Op deze pagina leest u hoe u de arbodienst of bedrijfsarts in kunt zetten om werknemers te ondersteunen in goede psychische gezondheid aan het werk te blijven, ook in deze tijden van crisis.

De arbodienst en de bedrijfsarts kunnen ook bij preventieve vraagstukken rondom psychische gezondheid ingeschakeld worden. Om te adviseren op beleidsniveau of door praktische inzet bij vragen vanuit leidinggevenden en werknemers.

- Ondersteuning door de bedrijfsarts
 - Schakel de bedrijfsarts in om te adviseren over beleid voor psychische klachten op organisatie, leidinggevend en individueel niveau.
 - Zet de bedrijfsarts extra in voor bijvoorbeeld extra spreekuren of vragenuurtjes, zodat werknemers en leidinggevenden makkelijk ergens met hun vragen terecht kunnen.
 - Vraag als het gaat om behoeftepeiling en beleidsadvisering om extra ondersteuning.
 - Vraag ondersteuning bij onderzoek naar de psychosociale arbeidsbelasting.
- Werkgeversadvies rondom corona
 - Arboned [werknemers- en werkgeversadvies](#)

Heeft u aanvullingen op hoe de arbodienst en de bedrijfsarts bij preventie van uitval door psychische klachten ingezet kunnen worden? Laat het ons weten via werkgeverslijn@awvn.nl o.v.v. “Rol bedrijfsarts bij preventie” en uw naam + organisatie.

Contact

U las zojuist de pdf-versie van [de online handreiking op deze webpagina](#) (versie 1, 18 mei 2020).

Heeft u opmerkingen, aanvullingen of suggesties voor deze handreiking?

We ontvangen graag uw terugkoppeling.

Dit kunt u doen door een mail te sturen naar onze Werkgeverslijn: werkgeverslijn@awvn.nl

Betrokken adviseurs

Lisa Molenaar | Steven Hubeek | Robin Kok

Samenstelling en redactie

Lisa Molenaar | Wouter Schramel | Lisanne Smits