

Het groeiende
probleem van
psychisch
verzuim – en de
aanpak die
werkt

 acture



'Ruim een derde van werknemers mijdt gesprek over mentale gesteldheid'

NOS Nieuws

Meer ziekmeldingen door griep en corona, maar ook door psychische klachten

NIEUWS

Hoogste ziekteverzuim in twintig jaar: krappe arbeidsmarkt werkt nog meer tekorten in de hand

werkgevers moeten alert zijn op psychisch verzuim

Ziekteverzuim hoogste in 20 jaar, grote zorgen om uitval door stress en burn-outs

Steeds meer werknemers geveeld door psychisch verzuim

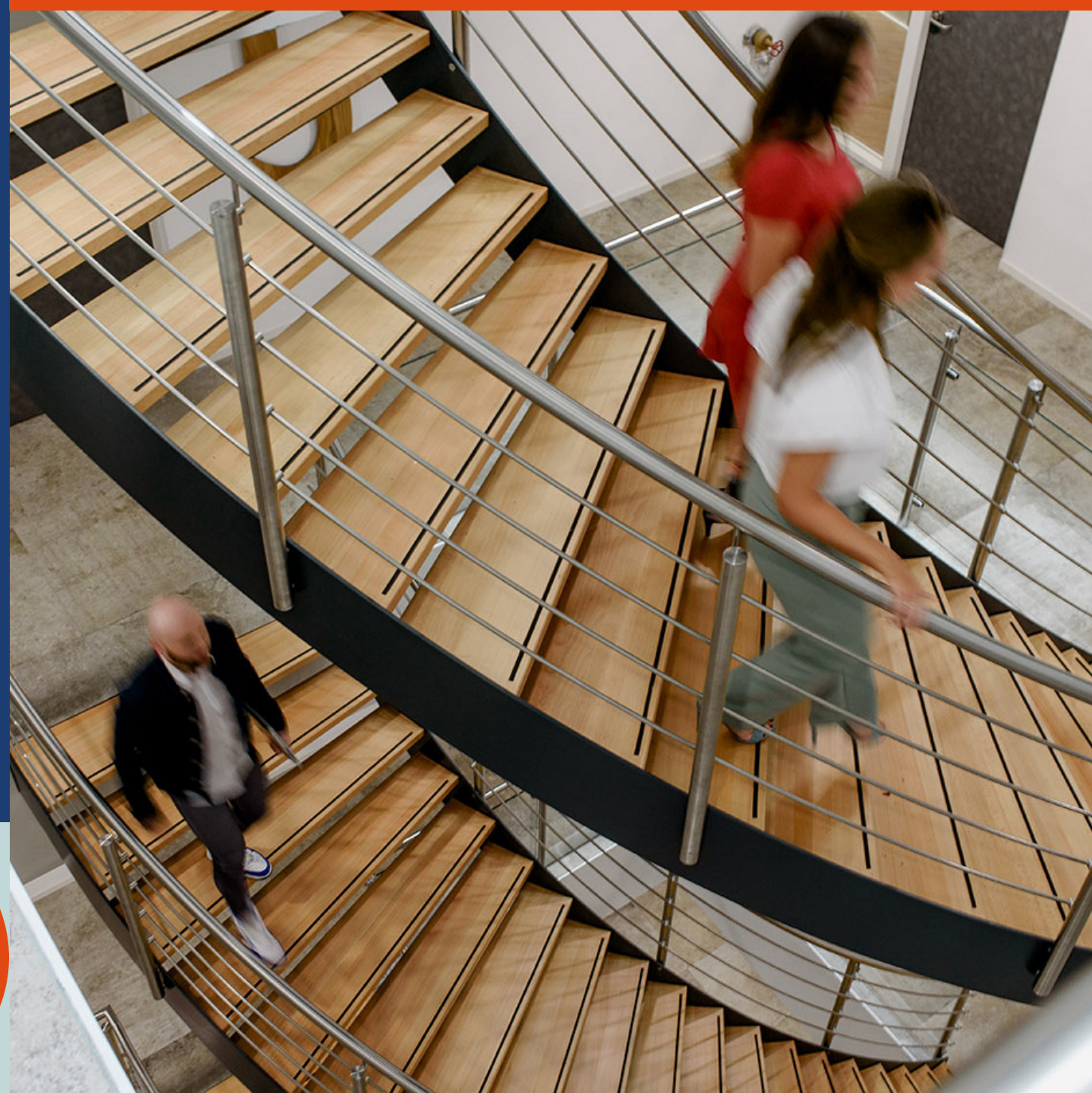
Het groeiende probleem van psychisch verzuim – en de aanpak die werkt

Een substantieel deel van het verzuim op de werkvloer in Nederland houdt verband met psychische klachten. Het aandeel groeit én het verzuim door deze oorzaak duurt langer. Vaak wordt aangenomen dat groeiende werkdruk en altijd 'aan' staan een oorzaak is. Als iemand niet lekker in zijn vel zit, dan kan dat een voorstadium zijn van serieuze problemen en langdurig verzuim. Stress, overspannen zijn en burn-out: het zijn verschijnselen waar niet alleen wetenschappers maar ook leidinggevendend moeilijk grip op krijgen. Toch bestaat er een aanpak voor verzuimbegeleiding die specifiek bij psychisch verzuim werkt. Die aanpak begint bij vroegtijdig signaleren van problemen én actie ondernemen.

Psychisch verzuim is in de meeste gevallen gelukkig geen Parkinson, psychose of zware depressie. Psychisch verzuim verdient daarom eenzelfde aanpak als bij andere verzuimoorzaken; we moeten het tastbaar maken en toewerken naar concrete oplossingen mét werkaanpassingen.

Het hele spectrum van niet kunnen werken door (over)spanning, overwerkt zijn, stress en burn-out-achtige klachten zijn te vangen met de term psychisch verzuim. Arbeidsdeskundigen omschrijven de doelgroep ook wel als medewerkers met een disbalans tussen enerzijds hun belastbaarheid en anderzijds de feitelijke belasting die het werk in combinatie met persoonlijke en externe factoren op dat moment geeft.

Ze worden overvraagd of voelen dat zo. Soms gaat het om medewerkers die een handvol keren per jaar ziek zijn en met verkoudheid op bed liggen.





Zie je één of meer van de volgende signalen, ga dan het gesprek aan.
De medewerker:

- Realiseert in toenemende mate deadlines niet
- Haakt steeds vaker af in piekperiodes, zet de schouders er niet meer onder
- Mist steeds vaker (zelf)inzicht in situaties van stress en/of tegenslagen
- Raakt sneller geïrriteerd bij feedback en discussie
- Komt gejaagd en/of rusteloos over, kan moeilijker focus en aandacht vasthouden
- Heeft moeite om hoofd- en bijzaken te onderscheiden
- Voelt zich in zijn of haar functie overvraagd door ontwikkelingen in de privésfeer en/of werksituatie

Signaalkaart – hoe je als leidinggevende symptomen herkent en uitval voorkomt

Als leidinggevende voer je regelmatig gesprekken met je medewerkers en teamleden. Je hebt daardoor een vrij goed beeld van hoe iedereen in z'n vel zit. En toch kun je worden verrast door – op het oog – plotselinge uitval van één van je mensen. Kennelijk heb je signalen gemist, maar welke dan? Met deze signaalkaart krijg je beter zicht op de eerste, schijnbaar onopvallende symptomen die kunnen leiden tot psychisch verzuim en kun je gericht actie ondernemen.

Ongemerkt kunnen medewerkers belemmeringen ervaren in het uitvoeren van activiteiten of in het functioneren door persoonlijke of externe omstandigheden. Wat er ook speelt, ze zullen er niet snel mee naar hun leidinggevende stappen. Toch zijn er vaak signalen die naderend uitval inluiden. Door op basis van die kleine indicaties vroeg met je medewerkers in gesprek te gaan, kun je langdurig verzuim vaak voorkomen.



Veel aandacht én veel zorgen

Christiaan Vinkers is onlangs benoemd tot de eerste hoogleraar Stress en Veerkracht in Nederland bij het Amsterdam UMC. Hij schreef het boek 'In de ban van burn-out' waarin hij onder meer de werking van stress analyseert.

“Investeer in een goede mentale gezondheid van medewerkers. Dat loont.”

Hoe ziet u de rol van stress, overbelasting, overspannen zijn en burn-out in psychisch verzuim?

“Laat ik vooropstellen dat al deze zaken te vaak op één hoop worden gegooid. De termen worden door elkaar gebruikt, er zijn geen duidelijke definities. Dat is een probleem omdat er een breed scala aan klachten mee wordt bedoeld. Een rode draad is er tegelijk ook: iemand ervaart stress, spanning, en functioneert daardoor anders of minder goed. Ga je daar niet goed mee om, dan ligt uitval op de loer, soms uitmondend in langdurig verzuim. De paraplu-term die daarvoor wordt gebruikt is ‘psychisch verzuim’.”

Een lastig terrein, leidinggevenden worstelen ermee?

“Bedrijven en leidinggevenden krijgen er moeilijk grip op. Het is een potpourri van uiteenlopende zaken die je bij een medewerker vaak niet kunt zien en moeilijk kunt vaststellen. De ene medewerker kan door allerlei oorzaken veel stress ervaren – maar na een week gaat het wel weer. Een ander kan helemaal uitgeschakeld raken en in een burn-out of zelfs in een ernstige depressie terechtkomen en een jaar niet kunnen werken.”

“Leidinggevenden vinden het vaak lastig, omdat mentale zaken niet alleen moeilijker te zien zijn, maar mensen zich ook geen raad weten hoe ze er mee om moeten gaan. Collega's ook: die sturen makkelijker een fruitmandje of bloemetje naar een medewerker die zijn been heeft gebroken. Er is terughoudendheid. Is het wel gepast om een ‘Beterschap’-kaartje te sturen naar iemand met een burn-out? Natuurlijk is dat gepast, maar toch gebeurt het veel te weinig.”

Stress is de rode draad bij psychisch verzuim?

“Stress speelt een belangrijke rol. Die kun je op verschillende wijze ervaren en kan ook uit verschillende richtingen komen: uit de maatschappij, uit het bedrijf c.q. het werk maar ook uit je directe omgeving, zakelijk of privé. De één gaat er beter mee om dan de ander. Belangrijk voor leidinggevenden c.q. werkgevers: valt iemand door te veel stress uit, dan ben je eigenlijk al te laat. Je moet het vóór zijn. Je moet de signalen zien dat iemand onder druk staat. Dat is het moment waarop werkgever en werknemer een gezamenlijk belang hebben: uitval voorkomen, dat is goed voor het bedrijf en voor de mens.”

Wat werkt? Wat moeten werkgevers en leidinggevenden doen.

“Ten eerste: neem de mentale gezondheid in je bedrijf serieus. Erken dat mensen van stress kunnen uitvallen. Twee: zorg voor een plan, een adequaat preventiebeleid. En een beleid voor hoe je ermee omgaat als iemand toch (bijna) omvalt. Ondersteuning, re-integratie: investeer erin, dat loont! De kost gaat voor de baat uit, maar investeren is uit de wetenschappelijke literatuur zeer kosteneffectief gebleken.”

“En tenslotte: werk aan een cultuur in je organisatie waarin mensen zich vrij voelen om te praten over stress en de mentale gevolgen daarvan. Concreet op de werkvloer: heb het er samen als collega's over, praat met elkaar over ieders welzijn, wees invoelend. Wat geeft stress, waar heb je moeite mee? En leidinggevende, zit iemand niet lekker in z'n vel? Bedenk dan, het liefst samen met de medewerker, hoe je hem of haar wat ruimte kunt geven en zorg voor oplossingen op maat. Als het gaat om stress is geen mens hetzelfde.”



Roel Cuijpers, directeur van arbodienstverlener ArdoSZ, een zusterbedrijf van Acture, reageert: “De beleving van stress en werkdruk kan per persoon zeer verschillen. Stress is op zich niet erg, dat wordt anders wanneer de werknemer uit balans raakt en zelf geen feedback en reflectie meer kan ontvangen uit zijn omgeving, zowel op het werk als privé. Het is dus de kunst om in balans te blijven, op ieder niveau en in elke functie.”

De methode die – bewezen – werkt

Hoe lastig het misschien ook is om (de oorzaken van) psychisch verzuim te duiden, het is wel degelijk mogelijk om zodanig te handelen dat een medewerker herstelt. Arbodienstverlener ArdoSZ, ontwikkelde 'Aanpak grip op psychisch verzuim' als onderdeel van de Acture Methode.

Een verzuimbegeleidingsmethode die wél grip geeft op psychische klachten. Een aanpak die bij verschillende organisaties aantoonbaar heeft geleid tot terugdringing van psychisch verzuim met wel 40 procent, zo bleek uit resultaatmeting door ArdoSZ in maart 2021.

→ [Psychische klachten - 2021 \(ardosz.nl\)](https://www.ardosz.nl)

Onderzoek: Acture Methode werkt

Impact Centre Erasmus (ICE) heeft op verzoek van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) onderzoek gedaan naar de toegevoegde waarde van vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundige interventie bij verzuim. Dit is gedaan bij diverse verzuimoorzaken, niet alleen bij psychisch verzuim. Conclusie: uit onderzoek komt naar voren dat vroegtijdige inzet van een arbeidsdeskundige bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid en vroegtijdige terugkeer. Dit verband is het sterkst bij verzuimende medewerkers met sociaal emotionele klachten.

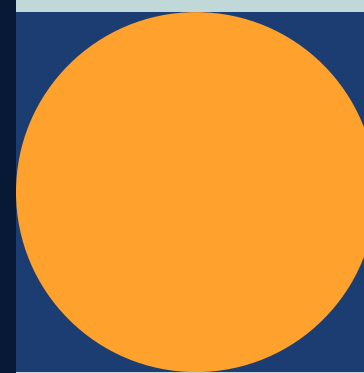
De aanleiding voor het onderzoek was dat arbeidsdeskundigen die vaak aan het eind van het eerste ziektejaar in gesprek gaan met verzuimende medewerkers, constateerden dat er vaak kansen gemist zijn om re-integratie invulling te geven. Hoe langer iemand verzuimt, hoe lastiger het wordt om weer terug te keren naar het eigen werk.

Uit beperkte literatuur en praktijkervaringen zijn er voldoende aanwijzingen dat vroege interventie door arbeidsdeskundigen bijdraagt aan het verkorten van het verzuim. Om te bepalen of dit ook vast te stellen is, heeft het AKC aan Impact Centre Erasmus gevraagd om actieonderzoek te doen. Dit is gedaan door twee jaar lang bij twee grote werkgevers onderzoek te doen onder verzuimende medewerkers, via een RCT (Randomized Controlled Trial).

Aanvullend op dit actieonderzoek heeft ArdoSZ een databestand van afgeronde verzuimcases ingebracht, waarvan de data is geanalyseerd conform een vergelijkbare onderzoeksopzet. Deze ArdoSZ verzuimcases betreffen verzuimsituaties vanwege psychisch verzuim, waar de Acture Methode op is ingezet.

Impact Centre Erasmus: "Uit de analyse van de onderzoeksresultaten komt naar voren dat de vroege inzet van arbeidsdeskundig handelen leidt tot een significant kortere verzuimduur. Er is een oorzakelijk verband tussen de vervroegde inzet van arbeidsdeskundigen en de duurzame re-integratie van verzuimde medewerker met sociaal-emotionele klachten." Dit wordt als zodanig ingezet in de Acture Methode.

Het volledige onderzoek van Impact Centre Erasmus in opdracht van het AKC is nog niet afgerond en gepubliceerd. De oplevering van de onderzoeksresultaten wordt verwacht voor aankomende zomer. Voor informatie verwijzen we je tegen die tijd naar de website van het AKC: www.arbeidsdeskundigen/akc.nl



De voordelen

Zoals al in een in maart verschenen Orange Paper van Acture is bepleit: werkgevers, neem verzuimbeperving – en nadrukkelijk ook beperking van psychisch verzuim – structureel mee in de cocktail van maatregelen, voorstellen en oplossingsrichtingen die worden besproken rondom arbeidsmarktkrapte en een leefbaar land. We laten een groot arbeidspotentieel liggen en bovendien: de werknemer met (dreigende) psychische klachten verdient een activerende aanpak die hem of haar verder helpt. In deze Orange Paper is de case voor het terugdringen van psychisch verzuim, met de ArdoSZ aanpak, ruimschoots neergezet.

Conclusie: hier ligt een taak.

Voor werkgevers, die het onderwerp hoog op hun agenda zouden moeten zetten.

Voor leidinggevenden, om te signaleren, actie te ondernemen en specialisten in te schakelen.

Voor medewerkers, om bewuster te zijn, om chronische stress te onderkennen en om actiever en opener te communiceren over hun stressoren en ervaringen.



Postbus 6610
6503 GC Nijmegen

www.acture.nl

Wil je meer informatie of weten wat Acture voor jouw bedrijf kan betekenen? Neem contact met ons op, we denken graag met je mee.

info@acture.nl

+31 (0)24 890 94 70

Nijmegen mei 2023

Neem nu een abonnement op de Orange Papers van 15 jaar Acture. In de komende versies nemen we je mee in de volgende onderwerpen:

— Juni

Preventie

— September

Verzuimbegeleiding

— Oktober

Sociaal innoveren

De "S" van ESG

— November

Sociaal innoveren

Total Welfare Management

Inschrijven →

Eerder verscheen in deze serie de Orange Paper: "Werk maken van Ziekteverzuim"

Wil je deze ontvangen, klik dan [hier](#)

The Orange Papers are also available in English, [please click here](#)

Die Orange Papers sind auch auf Deutsch erhältlich. Für die deutsche Fassung bitte [hier klicken](#)