HSK GROEP

Snel. Beter.

Zo gaat jouw werknemer snel weer aan de slag!

Alles over werkgericht behandelen

Waarom moet je deze paper lezen?

Als werkgever zorg je graag goed voor je medewerkers. Die zijn immers het kapitaal van je organisatie en stellen je in staat om je doelstellingen te behalen. Bij langdurig verzuim van je medewerker komen jouw plannen onder druk te staan en maak je kosten.

Een steeds groter aandeel van het langdurig verzuim heeft psychische klachten als oorzaak. Volgens ArboNed ging het in 2020 om 29% van het totale verzuim in Nederland. Wanneer we specifiek kijken naar het langdurig verzuim (langer dan zes weken), dan stijgt het aandeel psychisch verzuim fors, van 30% in 2016 naar 37% in de eerste helft van 2020.

Dat zijn niet de enige alarmerende cijfers. Ook blijkt de terugkeer naar werk na uitval vanwege psychische klachten steeds langer te duren. Het duurt gemiddeld 290 dagen voordat een medewerker die verzuimt als gevolg van psychische klachten weer aan het werk is. In 2016 was dat nog 167 dagen.[1]

Alle reden dus om als werkgever volop in te zetten op aanpakken van psychisch verzuim in je organisatie. Door onze jarenlange ervaring met de begeleiding van werknemers met psychische klachten zijn wij in staat om de verzuimduur binnen jouw organisatie te verkorten tot gemiddeld 65 dagen. Onze aanpak is erop gericht om bij psychisch verzuim een medewerker te motiveren het werk snel weer op te pakken. Juist door weer aan het werk te gaan kan een medewerker de tijdens de behandeling aangereikte interventies toepassen in de praktijk en geleidelijk weer vertrouwen opdoen in de eigen mogelijkheden. Hoe vaker je het geleerde toepast, des te groter bovendien de kans op het voorkomen van een terugval.

Deze paper is bedoeld om jou te informeren over onze werkgerichte aanpak van psychische klachten. Op de volgende pagina's delen we graag met je wat wij precies doen om jouw medewerker zich snel weer beter te laten voelen.

Wat kost verzuim?

De kosten van psychisch verzuim kunnen behoorlijk oplopen. Niet alleen betaal je loon door, je moet ook een vervanger zoeken en productieverlies opvangen. Hieronder geven we een rekenvoorbeeld. Let op: dit is een conservatieve schatting; afhankelijk van de functie of de branche kunnen de kosten nog veel verder stijgen.

Hij of zij

Voor de leesbaarheid wordt in dit document de mannelijke vorm gebruikt bij het benoemen van personen. Overal waar 'hij', 'zijn' of 'hem' staat, kun je dus ook 'zij' of 'haar' lezen

Werkgericht behandelen: een wetenschappelijke methode

Lange tijd speelde de factor ‘participatie’ geen grote rol in de reguliere zorg. Het gevolg was dat uitgevallen medewerkers lang van hun werk verzuimden. Dat was niet alleen vervelend voor hun werkgever, maar ook voor hun eigen gevoel van eigenwaarde.

Intussen hebben wetenschappelijke onderzoeken (onder meer van dr. Suzanne Lagerveld) aangetoond dat werk onder de juiste omstandigheden herstel kan bevorderen en bijdragen aan een betere gezondheid. Ook het Netwerk Kwaliteitsontwikkeling GGZ stelt voor om werk standaard in te bedden in behandelingen.

Het is een visie die we bij HSK delen. Zoals wij het zien heeft werk alles met de gezondheid van mensen te maken. Werk is voor veel mensen immers een buitengewoon belangrijk onderdeel van hun identiteit. Zo wordt een groot deel van het dagelijks leven hieraan besteed. Bovendien biedt werk een bron van inkomsten en geeft het zin, betekenis en structuur aan iemands dag.

Werknemers voegen waarde toe voor anderen: voor de werkgever, collega’s of voor klanten. Dit is belangrijk voor de zelfwaardering en de persoonlijke ontwikkeling van mensen.

Werk kan echter ook een oorzaak zijn van psychische klachten. Werk-gerelateerde factoren, zoals een hoge werkdruk of een ervaren gebrek aan waardering en autonomie, kunnen stress veroorzaken met mogelijk psychische klachten als gevolg. Daarnaast kunnen psychische klachten in stand worden gehouden door werkgerichte factoren, waardoor klachtreductie en herstel tijdens de behandeling stagneren.

In sommige gevallen gaan psychische klachten samen met ziekteverzuim. Het is belangrijk je te realiseren dat verzuim doorgaans een negatief effect heeft op de zelfwaardering van een persoon. Wanneer je verzuimt kun je immers niet leveren wat anderen van je verwachten of wat je zelf verwacht te kunnen bieden. Dit kan gevoelens van somberheid of gedachten van incompetentie of schaamte oproepen. Kortom, hoe meer de verzuimperiode - binnen verantwoorde kaders - kan worden verkort, des te beter dat is voor elke betrokkene.

Bovendien is de werkvloer bij uitstek geschikt als oefenterrein. Zo kan een medewerker leren omgaan met perfectionisme door zijn gedrag in de dagelijkse praktijk bij te sturen. In de werkgerichte behandeling van cliënten staan daarom zowel de medewerker zelf als het werksysteem centraal.

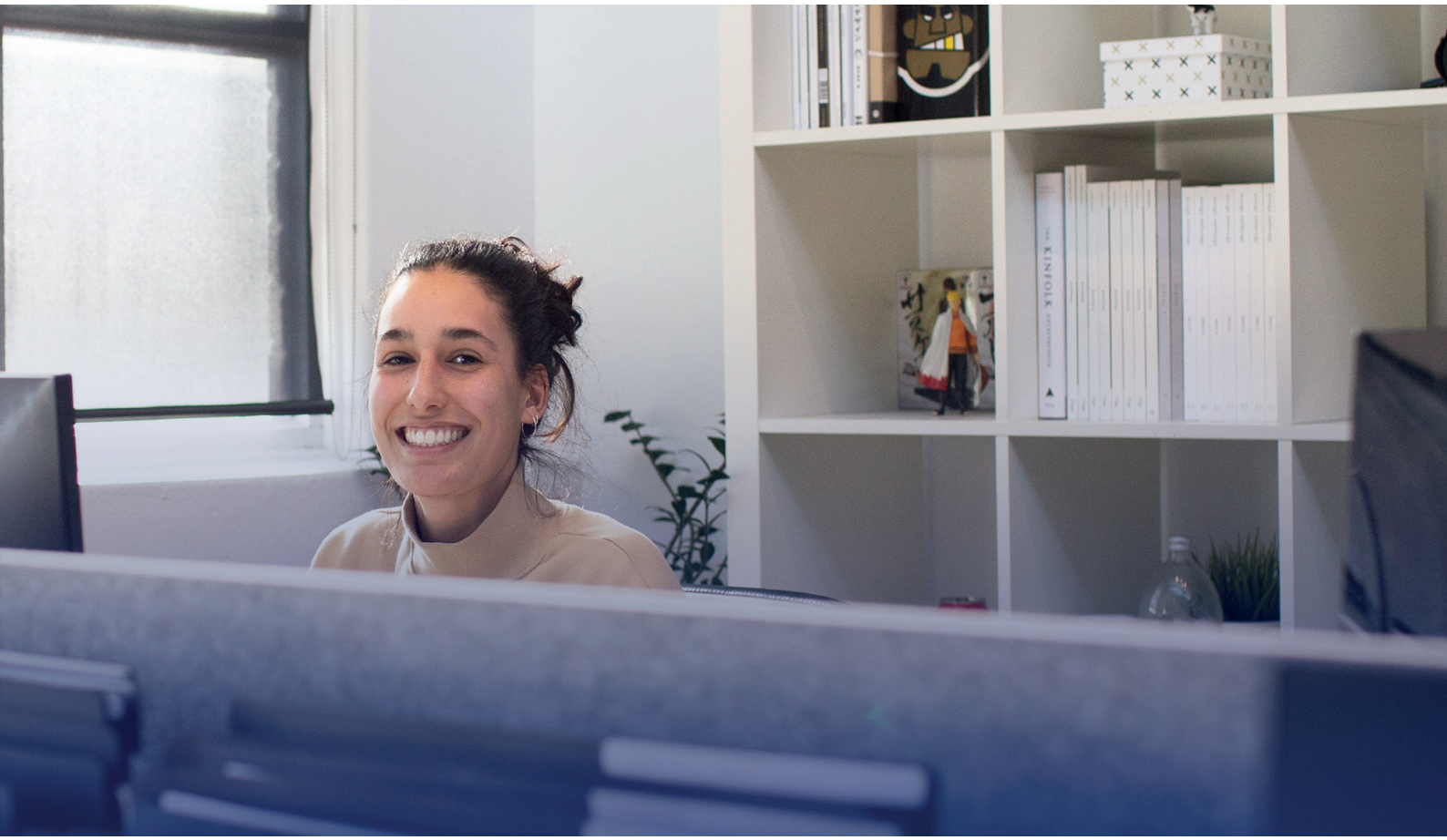
Werkgericht behandelen in de praktijk

Hoe ziet zo'n behandeltraject er in de praktijk uit? Werkgericht behandelen betekent samen met de werknemer, bedrijfsarts en leidinggevende werken aan herstel van functioneren. Daarbij wordt de werkcontext ingezet als oefenplaats voor nieuw gedrag. Doel is het bevorderen van spoedige re-integratie, omdat het werk een integraal onderdeel vormt van het leven van de patiënt. Hoe sneller een cliënt het werk hervat, des te eerder hij immers kan toepassen wat hij tijdens de sessies heeft geleerd.

Tijdens de behandeling wordt de werknemer begeleid bij gedragsverandering, zowel privé als op het werk. Al snel wordt hij gemotiveerd om het werk te hervatten. Tijdens de sessies wordt gezocht naar de voordelen hiervan, maar ook naar de obstakels.

Wanneer factoren in de werksituatie het herstel belemmeren, spoort de behandelaar die op. Hij overlegt met cliënt, leidinggevende en bedrijfsarts wat er nodig is voor verandering. Tijdens het traject evalueert de behandelaar continu het effect van de behandelinterventies op de werkvloer; hij richt zich op het voorkomen van terugval en signaleert tijdig wanneer er aanvullende interventies nodig zijn.

Bij HSK bieden we re-integratietrajecten aan onder de noemer @Work. Op de volgende pagina's beschrijven we de belangrijkste stappen van onze aanpak.



1 Screening

Tijdens de Screening bespreken we of een medewerker baat kan hebben bij werkgerichte cognitieve gedragstherapie. We vormen een eerste beeld van de werk-gerelateerde factoren die van invloed zijn op de klachten en in hoeverre die klachten impact hebben op het functioneren. Aan het einde van de Screening bespreekt onze behandelaar met de werknemer het voorgestelde behandelplan.

2 Overleg met leidinggevende

Ook met de leidinggevende treden we in contact. We willen graag zijn visie op het herstel van de medewerker horen. Enkele vragen die in dit gesprek aan de orde komen:

- Hoe ziet de manager zelf de mogelijkheden tot verder herstel?
- Hoe was het functioneren van de medewerker voordat hij uitviel?
- Hoe ziet de leidinggevende de toekomst van de werknemer?
- Zijn er al afspraken gemaakt over werkhervatting?

Al deze informatie nemen we mee in de behandeling. Ook adviseren we de manager hoe hij zijn medewerker het best kan begeleiden in de re-integratie.

Als leidinggevende draag je graag bij aan het herstel van je medewerker. Hoe doe je dat op een goede manier? Wat is bijvoorbeeld de juiste manier van communiceren met een uitgevallen collega? En moet de manager deze persoon rust gunnen of juist veel aandacht geven? Zo zijn er nog veel meer vragen waarover wij meedenken.

3 Medische rapportages voor de bedrijfsarts

De bedrijfsarts speelt een belangrijke rol bij het herintreden van de medewerker. Volgens de wet moet deze verwijzer de medewerker en de leidinggevende adviseren over de belastbaarheid van de cliënt.

Daarom briefen we de bedrijfsarts spoedig na de Screening, onder meer over ons behandeladvies. Na iedere vijf gesprekken ontvangt de bedrijfsarts bovendien een geschreven tussenevaluatie, zodat hij steeds weet welke vorderingen de medewerker maakt en hij zijn belastbaarheidsadvies hierop kan aanpassen.

4 Snelle start

We hebben de noodzaak van snelle werkhervatting al eerder genoemd. De behandeling start dan ook binnen tien werkdagen.

Werkhervatting staat ook in de sessies snel op de agenda. Het is de bedoeling de medewerker te motiveren om te gaan oefenen met nieuw gedrag, thuis en op het werk. Wanneer de medewerker er nog niet klaar voor is daadwerkelijk aan het werk te gaan, beginnen we met een gemakkelijk te behalen doel. Bijvoorbeeld: hij belt iedere week een keer met de leidinggevende of hij gaat koffie met hem drinken.

5 Procesinformatie naar werkgever

Net als de bedrijfsarts houden we ook de werkgever op de hoogte van de vorderingen. In verband met wet- en regelgeving rondom de privacy delen we uiteraard geen medische informatie. Wel geven we informatie over het aantal plaatsgevonden sessies en de gemaakte afspraken over werkhervatting.

6 @Work gesprek

Met de medewerker bespreken we zijn werksituatie en zijn ideeën over de toekomst. Tijdens het @Work gesprek nemen we hier de tijd voor. Zo wordt helder welke doelen de medewerker wil bereiken.
We motiveren jouw medewerker om verandering aan te pakken. Ook geven we de medewerker gerichte adviezen om het eigen welzijn in zijn functie te verbeteren.

7 Afstemmingsoverleg (alleen in @Work Compleet-aanbod)

Na de vierde sessie vindt een afstemmingsoverleg plaats tussen behandelaar, medewerker en leidinggevende. Eventueel kan de bedrijfsarts of HR-adviseur ook aanwezig zijn. Tijdens dit gesprek worden onderlinge verwachtingen, de stand van zaken en eventuele obstakels besproken. Na afloop van dit overleg weet zowel leidinggevende als medewerker wat in de werksituatie kan worden gedaan om het herstel te bevorderen, om eventuele belemmeringen voor de werkhervatting weg te nemen en om uitval in de toekomst te voorkomen.

8 Terugvalpreventie

Aan het einde van de behandeling willen we voorkomen dat de werknemer opnieuw uitvalt. Om die reden stelt hij samen met ons een plan op om terugval in de toekomst te voorkomen, met extra aandacht voor de werksituatie.

9 Follow-up-gesprek (alleen in @Work Compleet-aanbod)

Dit gesprek vindt plaats binnen een half jaar na de laatste behandelsessie. Doel is eventuele terugval tijdig te signaleren en de cliënt handvatten aan te reiken om daarmee om te gaan.

Het werkt echt!

Medewerkers die bij ons een behandeltraject doorlopen, zijn grotendeels tussen de vier en zes weken na start van de @Work-behandeling weer aan het werk. Een halfjaar tot een jaar later vindt nog een follow-up-meting plaats.

Werkhervatting (volumeprocenten)	**Begin behandeling**	**Eind behandeling**	**Follow-up**
Angststoornis	49%	91%	97%
Somatische Symptoomstoornis (hevige overbelasting)	29%	77%	89%
Depressie	36%	77%	88%

Over HSK

HSK is een landelijk opererende organisatie voor psychische zorg en is gespecialiseerd in werknemerszorg. HSK biedt bewezen effectieve behandelingen voor veel voorkomende psychische klachten. Wij bieden behandelingen op basis van cognitieve gedragstherapie, EMDR en online therapie in de Basis GGZ en Specialistische GGZ.

Naast interventies gericht op herstel van psychische klachten, bieden wij diensten op het gebied van het voorkomen van psychische klachten (HSK Preventie) en persoonlijke ontwikkeling (Mental Coaching).

Onze aanpak van re-integratie

Als er sprake is van uitval op het werk, dan is re-integratie een belangrijk doel. HSK is gespecialiseerd in werknemerszorg. Met onze @Work-interventies betrekken we het werk, de bedrijfsarts en de werkgever bij het herstel en de re-integratie van de medewerker. De @Work-behandeling is gericht op resultaat: een spoedig herstel en bij ziekteverzuim een snelle werkhervatting.

Na aanmelding zien wij jouw medewerker binnen 10 dagen voor een Screening. Tijdens de Screening worden de diagnose, het klachtenniveau en de interventiebehoefte van de cliënt vastgesteld. Het onderzoek wordt gevolgd door een voorstel voor een passend behandel- en interventieplan zoals een @Work-interventie of een preventief traject.

DOWNLOAD BROCHURE

Bronnen

1. https://www.arboned.nl/wat-u-moet-weten/verzuim-verlagen/psychisch-verzuim