

Met rust laten uit den boze

Iedere organisatie kent verzuimgevallen met een psychische oorzaak. De begeleiding van deze werknemers is vaak lastig en kan onbedoeld tot langdurig verzuim of zelfs een arbeidsconflict leiden. Door het vroegtijdig herkennen, erkennen en tijdig bespreken van psychische overbelasting kan uitval voorkomen worden. Hoe kunt u dit vanuit uw rol als HR-professional faciliteren?

Psychisch verzuim is vaak een combinatie van werk, de persoon en de privésituatie. Veel leidinggevenden vinden het lastig om psychische klachten te herkennen, erkennen en bespreekbaar te maken. De kans bestaat dat ze hierdoor te begripvol en afwachtend zijn. Om maar te zwijgen van de geldende opinie dat het goed is om rust te nemen bij psychische problemen.

Deskundigen

Het uitgangspunt bij re-integratie is: even rust is goed, maar met rust laten uit den boze. De aanpak is dus tweeledig: aanpak van het verzuim zelf en behandeling van de klachten. Schakel op tijd hulp in van derden, zodat de werknemer snel met zijn herstel aan de slag kan.

Denk hierbij aan een psycholoog, bedrijfsmaatschappelijk werk of in specifieke gevallen verslavingszorg of budgetcoaching. Informeer leidinggevenden dat u openstaat voor begeleiding van de werknemer door deze deskundigen. En maak heldere afspraken met alle betrokken partijen over hun rol, uw verwachtingen, de te volgen procedure en mogelijke kosten.

Knelpunten

Om werknemers met psychische klachten te begeleiden, is het belangrijk dat leidinggevenden voldoende zijn opgeleid om hiermee om te gaan en dat ze worden begeleid bij de lopende trajecten. Vanuit uw achtergrond bent u prima in staat om leidinggevenden te begeleiden en de ervaren knelpunten te bespreken. Houd hierbij rekening met de volgende aandachtspunten:

- Als een leidinggevende veel werknemers onder zich heeft, is er vaak weinig tijd voor gesprekken. Hierdoor kan er te snel tot actie worden overgegaan. De werknemer kan zich hierdoor niet serieus genomen en onder druk gezet voelen met alle negatieve gevolgen van dien.



- Leidinggevenden kunnen zich laten leiden door hun eigen normen en ideeën ('het zit gewoon tussen de oren'). Dit kan de re-integratie vertragen of zelfs de klachten verergeren.
- Onderzoek of uw organisatie geschikt is om een werknemer met psychische klachten te laten re-integreren. Zo niet, dan kan re-integratie tweede spoor (met mogelijke terugkeer op termijn) een betere keuze zijn.
- Als de re-integratie niet soepel verloopt, is een gesprek tussen de leidinggevende, werknemer en psycholoog zinvol. Hierin worden afspraken gemaakt over de stapsgewijze werkhervatting en toekomstige samenwerking. Verder kan de leidinggevende zelf tips krijgen om effectief te begeleiden.
- Bij psychisch verzuim is een vertrouwensband tussen de werknemer en een deskundige belangrijk voor een goed resultaat. Voorkom daarom te veel wisselingen van in- en externe deskundigen die bij de begeleiding betrokken zijn.
- Controleverlies is een rode draad bij psychisch verzuim. De werknemer meldt zich ziek om die controle te herstellen. Het terugkrijgen van controle is belangrijk voor een succesvolle terugkeer. Laat de werknemer (binnen de mogelijkheden) zelf met ideeën komen over hoe de re-integratie wordt vormgegeven waardoor hij meer controle ervaart.

De begeleiding van leidinggevenden bij het omgaan met psychisch verzuim kan ook door externe coaching in te zetten. Denk hierbij aan groepstrainingen waar ze ervaringen kunnen uitwisselen.

Waakzaamheid

Maar niet alleen vóór en tijdens het verzuim is begeleiding belangrijk. Ook als de werknemer weer hersteld is, blijft waakzaamheid geboden in de vorm van 'vinger aan de pols'-gesprekken. Belemmeringen in het werk en zo nodig de privésituatie zijn hierbij een belangrijk thema. Uw rol is het aanpassen en vaststellen van het beleid. Evalueer periodiek de verzuimbegeleiding bij psychische klachten. Als u de begeleiding niet zelf doet, kan het zinvol zijn een evaluatiegesprek met herstelde werknemers en in- en externe begeleiders te houden. Hoe ervaren zij het huidige beleid en waar zien ze verbeterpunten? Wees alert op blinde vlekken in het werk en de bedrijfscultuur. 'Zo werkt het bij ons nu eenmaal' is geen goede basis voor preventie van verzuim.

Continu aandacht voor verzuim

Een valkuil is dat leidinggevenden alleen begeleid worden als er een verzuimgeval op de afdeling is. Effectief is het pas als er continu aandacht is voor psychisch verzuim. Hoe eerder een leidinggevende psychisch verzuim herkent, hoe groter de kans op een spoedig herstel. De tool 'Herken hoge werkdruk' die u vindt op rendement.nl/hrtools helpt hierbij.



HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad