

Psychische problemen en werk

- Informatiebrief voor de werkgever/ leidinggevende -

Waarom deze brief?

Klachten van psychische en/ of lichamelijke spanning in relatie tot het werk komen veel voor. Voor u als werkgever of leidinggevende is het belangrijk dat u informatie heeft over psychische klachten en werk. Om, waar dat mogelijk is, klachten te helpen voorkomen en om uw werknemers met psychische klachten beter te ondersteunen bij werk of reïntegratie.

Wat is overspanning?

De klachten die bij overspanning horen, zijn:

- psychische spanningsklachten, zoals piekeren, gespannenheid, prikkelbaarheid, slaapproblemen, neerslachtigheid en makkelijk huilen
- verschijnselen van lichamelijke en geestelijke uitputting, zoals moeheid, lusteloosheid, moeite met denken en concentreren, geen puf meer hebben om iets te ondernemen en nergens meer zin in hebben
- het gevoel 'het niet meer aan te kunnen' of de controle te verliezen (dit is een belangrijk kenmerk); gevoelens van paniek en ontreddering.

Daarnaast bestaan er vaak ook lichamelijke spanningsklachten zoals hoofdpijn, duizeligheid, pijn op de borst, hartkloppingen of maagklachten. We spreken van 'overspanning' als de klachten zo ernstig zijn dat iemand niet meer in staat is normaal te functioneren, bijvoorbeeld het werk te doen. Elk jaar wordt 5-10% van de volwassenen een keer overspannen.

Hoe ontstaat overspanning?

Overspanning is het gevolg van teveel spanning of van teveel eisen (zowel van buiten als eisen die men zichzelf stelt) aan de ene kant en aan de andere kant te weinig mogelijkheden om de spanning kwijt te raken. Een weegschaalmodel helpt vaak om het proces inzichtelijk te maken. Het evenwicht tussen 'belasting' en 'belastbaarheid' is verstoord.

Welke factoren dragen bij aan overspanning?

In de praktijk zien we bij overspanning vaak een combinatie van verschillende zaken:

- verplichtingen: werk, huishouden, privé-zaken
- gebeurtenissen op het werk: conflict, reorganisatie, dreigend ontslag
- levensgebeurtenissen: ziekte (ook van een geliefd iemand), verhuizing, kind krijgen, scheiding, sterfgeval
- problemen: met zichzelf, met anderen (al dan niet op het werk), met huisvesting, financiën.

Hoe verloopt het herstelproces bij overspanning?

In het herstelproces zijn drie fasen te onderscheiden, die in elkaar overlopen:

1. De crisisfase: het verwerken en accepteren van de overspanning en begin van het begrijpen. Men neemt rust en ontspanning om de ergste evenwichtsverstoring te boven te komen. Dit duurt enkele dagen tot enkele weken.
2. De probleem- en oplossingsfase: men komt erachter tegen welke moeilijkheden men is aangelopen, men bedenkt mogelijke oplossingen.
3. De toepassingsfase: men voert de oplossingen uit en hervat geleidelijk de taken.

Hoe lang duurt het?

In de loop van de begeleiding (zie later bij 'Wat doet de bedrijfsarts?') bespreekt de bedrijfsarts met de werknemer wanneer en hoe deze weer aan het werk kan gaan. Ook al zijn niet alle klachten over, het is goed om de taken geleidelijk weer te gaan oppakken. Hervatten (met aanpassingen in tijd en/of taken) bevordert namelijk juist het herstel. Zo krijgt men weer grip op de situatie en het gevoel de situatie weer aan te kunnen. Door de activerende begeleiding herstellen mensen gemiddeld in zeven weken. 'Gemiddeld' betekent dat een deel

van de mensen sneller herstelt en een deel langzamer. Na drie maanden is het overgrote deel van de mensen met deze klachten weer geheel aan het werk.

Wat is de taak van de leidinggevende?

In de loop van het herstel speelt de werkomgeving een belangrijke rol. Van de leidinggevende wordt een actieve en ondersteunende houding verwacht. Dit geldt nog meer als er werkgerelateerde problemen op te lossen zijn. De leidinggevende heeft de volgende taken:

- Vroeg onderkennen dat er sprake is van (dreigend) verzuim door psychische klachten.
- In gang zetten van eerste spreekuurcontact met de bedrijfsarts, bij ziekmelding in elk geval binnen twee weken.
- Per fase:
 - 1: accepteren van verstoring werk(systeem) door uitval werknemer
 - 2: ondersteunen van de werknemer bij de reïntegratie door aan te sluiten bij de problemen en oplossingen die de werknemer aandraagt
 - 3: ondersteunen van de werknemer om oplossingen te realiseren; nagaan of er structurele problemen op het werk zijn en daar preventieve actie voor ondernemen.

Wat doet de bedrijfsarts?

In het algemeen: de bedrijfsarts volgt of het herstelproces goed loopt en of iedereen de hersteltaken oppakt. Daarbij is hij of zij zo activerend als nodig en zo terughoudend als mogelijk.

Hoe verloopt het contact tussen werknemer en bedrijfsarts?

De bedrijfsarts heeft gedurende het traject verschillende gesprekken met de werknemer en elke 3 tot 4 weken contact met de werkgever of de leidinggevende.

Eerste gesprek bedrijfsarts met werknemer

Het eerste gesprek is binnen twee weken na de ziekmelding en duurt minimaal 30 minuten. Aan de hand van diverse vragen krijgt de bedrijfsarts een indruk of het inderdaad gaat om spanningsklachten. In dat geval werkt de bedrijfsarts volgens de NVAB-richtlijn Psychische problemen. Gaat het om iets anders, dan verwijst de bedrijfsarts zonedig. In het gesprek gaat men samen na welke factoren hebben geleid tot de overspanning (zowel in het werk als privé). Ook kijkt hij of wat het probleemoplossend vermogen is van de werknemer en de leidinggevende.

De bedrijfsarts geeft adviezen over hoe men zich het beste kan gedragen in deze fase. Rust betekent niet: passief zijn. Wel: ontspannen en afleiding zoeken in niet te zware activiteiten (tuinieren, wandelen, fietsen e.d.). Het erover praten met anderen is zinvol.

De bedrijfsarts legt ook contact met u als werkgever of leidinggevende om een en ander te bespreken. Daarbij komen alleen zaken aan de orde waar de werknemer mee akkoord gaat. Zonedig en alleen met toestemming van de werknemer, overlegt de bedrijfsarts met de huisarts.

Meestal kan de werknemer zelf veel doen aan het herstel. Een enkele keer verwijst de bedrijfsarts naar iemand anders voor verdere begeleiding.

Tweede gesprek bedrijfsarts met werknemer

Drie weken later is er weer een gesprek met de bedrijfsarts. Dat gesprek duurt minstens 20 minuten. In dat gesprek heeft de werknemer zelf al een beter overzicht over wat er heeft geleid tot de overspanning en heeft hij plannen gemaakt voor oplossingen. Die bespreekt men met de bedrijfsarts. In de tussentijd heeft de werknemer ook contact met het werk gehad.

In overleg met de bedrijfsarts bekijkt men onder welke voorwaarden de werknemer weer aan het werk kan. Het kan zijn dat er een gezamenlijk overleg met de werkgever wordt afgesproken.

Derde en volgende gesprek bedrijfsarts met werknemer

Zolang dat nodig is, heeft de werknemer elke drie weken een afspraak met de bedrijfsarts.

Vragen?

Als u vragen hebt, kunt u contact opnemen met de bedrijfsarts.

Meer informatie en verder lezen?

Informatie over de taken van de bedrijfsarts: www.jebedrijfsarts.nl.

De richtlijn voor bedrijfsartsen: www.nvab-online.nl onder 'Richtlijnen en leidraden'.

Informatie en helpdesk voor vragen over werk, verzekeringen of sociale zekerheid in relatie tot gezondheid: Breed Platform Verzekerden en Werk: www.bpv.nl.

Kwaliteitsbureau NVAB, Utrecht

Disclaimer

De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) is de wetenschappelijke beroepsvereniging voor bedrijfsartsen. De NVAB vindt het belangrijk dat werknemers én werkgevers goede en betrouwbare voorlichting krijgen over aandoeningen en over het handelen van de bedrijfsarts. Daarom maakt de NVAB, corresponderend met haar wetenschappelijke richtlijnen voor bedrijfsartsen, verschillende voorlichtingsproducten zoals Informatiebrieven voor de werknemer en Informatiebrieven voor de werkgever.

Deze brief is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld en berust op de thans beschikbare wetenschappelijke kennis. Ondanks zorgvuldigheid en aandacht is het mogelijk dat de inhoud onvolledig en/of onjuist is. Het Kwaliteitsbureau NVAB aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele schade, overlast of ongemak die voortvloeit uit of samenhangt met het gebruik van de informatie uit deze brief. Deze informatie vervangt niet een advies van de bedrijfsarts maar is bedoeld als aanvullend en ondersteunend.