

# De mentaal gezonde zaak: welke rol zien arbeidsdeskundigen voor zichzelf om de handelingsbekwaamheid te vergroten van werkgevers ter bevordering van werkbehoud van werkenden met psychische klachten?

## Inleiding

De aandacht voor preventie van uitval en dus werkbehoud van werkenden met psychische klachten neemt toe. Werkgevers willen hun medewerkers vaak wel behouden voor de organisatie, maar het ontbreekt aan goed op het werkveld aansluitende kennis. We hebben inzicht verkregen in de ondersteuningsbehoeften van werkgevers bij deze medewerkers, waarna we gericht een arbeidsdeskundige handreiking voor werkgevers hebben ontwikkeld. Het uiteindelijke doel van het onderzoek 'De mentaal gezonde zaak' door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) is om werkbehoud van mensen met veelvoorkomende psychische problemen te bevorderen.

De kern van de handreiking bestaat uit:

- signaleren van veranderend gedrag;
- het gesprek aangaan;
- samen werkaanpassingen bespreken;
- sturen op eigen regie;
- tijdig ingrijpen bij dreigend verzuim.

In dit deelproject onderzoeken we manieren waarop arbeidsdeskundigen middels een handreiking de handelingsbekwaamheid van werkgevers kunnen vergroten. Hiermee beogen we een aansluitende werkwijzer voor arbeidsdeskundigen op te stellen. Het onderzoek is mogelijk gemaakt door Instituut GAK en wordt uitgevoerd binnen het lectoraat Arbeidsdeskundigheid van Dr. Shirley Oomens binnen de HAN.

## Methode

De vraag 'Welke rollen en benodigde competenties zien arbeidsdeskundigen bij het vergroten van de handelingsbekwaamheid van werkgevers middels de handreiking, om werkbehoud bij psychische klachten te bevorderen?' onderzochten we middels:

- Een individuele schriftelijke opdracht om rollen te identificeren per onderdeel van de handreiking voor werkgevers (n=6).
- Twee rondes van focusgroepgesprekken met arbeidsdeskundigen (n=6 en n=11).

## Resultaten

Rollen en daarbij behorende competenties van arbeidsdeskundigen in het vergroten van handelingsbekwaamheid van leidinggevenden zijn:

### ALTIJD

- Kunnen uitleggen hoe leidinggevenden kunnen signaleren. Kennis overdragen over psychische klachten en de invloed op werk, en over een mogelijke disbalans.
- Faciliteren van voorlichting, bewustwording en bespreekbaarheid van mentale gezondheid.

### ZODRA PSYCHISCHE KLACHTEN VAN MEDEWERKERS HET WERK BEÏNVLOEDEN

- De leidinggevende adviseren over passend werk, ook in preventie sfeer. Sturen op: wat kan wél?
- Om kunnen gaan met tegenstrijdige belangen, voeren van driegesprekken, bij dreigend verzuim of conflict. Luisteren zonder te oordelen.
- Leidinggevenden coachen, mits de arbeidsdeskundige de afdeling goed kent.
- Samenwerken met arbo-professionals, goed het netwerk kennen van andere professionals.
- Over geduld en flexibiliteit beschikken in samenwerking met collega's (bv. bedrijfsarts, verzekeringsarts) die onder veel tijdsdruk werken.
- Beheersen van gesprekstechnieken, en goed kunnen verwoorden van je eigen rol als arbeidsdeskundige.
- Privacywet kennen.

## Conclusies

Arbeidsdeskundigen zien een belangrijke rol voor zichzelf om handelingsbekwaamheid van leidinggevenden te vergroten in de omgang met medewerkers met psychische klachten. Dit om werkbehoud mogelijk te maken. In het najaar van 2020 doen acht arbeidsdeskundigen in de praktijk ervaringen op met de nieuwe handreiking voor werkgevers, en de daarbij behorende werkwijzer. Daarna voeren we een onderzoek uit om de impact van de handreiking bij werkgevers vast te stellen. Arbeidsdeskundigen zullen deze handreiking implementeren bij hun opdrachtgevers: de werkgevers.

Benieuwd naar de arbeidsdeskundige handreiking 'Blijven werken bij psychische klachten? Met passend werk maak je het mogelijk'? We zoeken enthousiaste arbeidsdeskundigen die met preventie aan de slag willen.

### Meedoen?

Neem contact op met Bouwine Carlier (bouwine.carlier@han.nl, 06 1510 4296) of Suzanne van Hees (suzanne.vanhees@han.nl, 06 1174 2858).