

# BLIJF STERK AAN HET WERK

WAT KAN DE **WERKGEVER** DOEN OM WERKENDEN MET PSYCHISCHE KLACHTEN TE STEUNEN?

## FOCUS OP WERKVERMOGEN: HOE VIND JE ZELF DAT JE WERK GAAT

Passend werk draagt bij aan gezondheid, ook voor mensen met psychische klachten. Eén op de vijf werkenden ervaart psychische klachten. We vroegen 198 werkenden met psychische klachten hoe goed ze in staat zijn om hun werk te doen (werkvermogen) en of ze blijven werken. Deelnemers vanuit het GGZ panel van MIND deden mee: voornamelijk vrouwen, die hoog opgeleid waren. De meeste deelnemers hadden last van angst, depressie of stress.

## HOE BLIJF JE AAN HET WERK?

Ervaar je een hoog werkvermogen...



Hoge kans dat je blijft werken!

Conclusies:

Werkenden die zelf ervaren goed in staat te zijn hun werk te doen (werkvermogen), blijven vaker ook aan het werk. Zij die veel steun van hun leidinggevende ervaren, ervaren vaak ook een hoger werkvermogen. Zij die meer werkaanpassingen krijgen, ervaren vaak ook meer steun van hun leidinggevendenden.

Tot slot lopen werkenden met psychische klachten die alleen wonen een groter risico op uitval van het werk, dan werkenden die samenwonen.

## + SOCIALE STEUN OP JE WERK

Van je collega's en leidinggevende:  
Hoe meer steun je ervaart, hoe hoger je werkvermogen.

Deelnemers ervaren het vooral als steunend als:

- Je leidinggevende je mening waardeert,
- Je leidinggevende geeft om je welzijn,
- Je collega's je helpen met uitvoeren van taken
- Je collega's je advies geven over hoe je dingen aanpakt.

## + WERK AANPASSINGEN ZIJN SLIM...

...maar worden nog weinig ingezet.

De meest gewenste aanpassingen waren:

Tempo in werk aanpassen en werken in rustige omgeving.

Deelnemers die niet bleven werken kregen voor uitval voornamelijk tijdelijk uurvermindering.

Deelnemers die wél bleven werken kregen de mogelijkheid tot: thuis werken, rustige werkomgeving en tempo aanpassen.

Werkaanpassingen en ervaren steun versterken elkaar.

## TIPS VOOR WERKGEVERS

- Vraag regelmatig en tijdig hoe iemand zijn werkvermogen zelf ervaart. Luister zonder oordeel. Vraag wat iemand wél kan.
- Grijp in met kleine aanpassingen als werkvermogen daalt.
- Zorg dat collegiale steun onderling versterkt wordt en zet in op team-vorming zodat collega's elkaar kennen.
- Bied aan: aangepast tempo, andere werkplek, praktische hulp in werk, naast tijdelijke urenvermindering.

We danken alle deelnemers via MIND. Onderzoekresultaten komen uit afstudeeronderzoek van A. Achten, onder begeleiding van S. van Hees. Voor meer informatie: [www.sterkdoorwerk.nl](http://www.sterkdoorwerk.nl) of [suzanne.vanhees@han.nl](mailto:suzanne.vanhees@han.nl)



STERK  
DOOR  
WERK



Voor mentale gezondheid

---

# Blijf sterk aan het werk

---

Een onderzoek naar ervaren werkvermogen van werkenden met psychische klachten en de kans om te blijven werken, en rol hierin van ervaren steun op de werkvloer en werkaanpassingen op het werk.

*Onderzoekers:*

*Anne Achten, Msc | [anneachten@hotmail.com](mailto:anneachten@hotmail.com)*

*Suzanne van Hees, PhD-kandidaat TRANZO Tilburg University | [suzanne.vanhees@han.nl](mailto:suzanne.vanhees@han.nl)*



**HAN**\_UNIVERSITY  
OF APPLIED SCIENCES



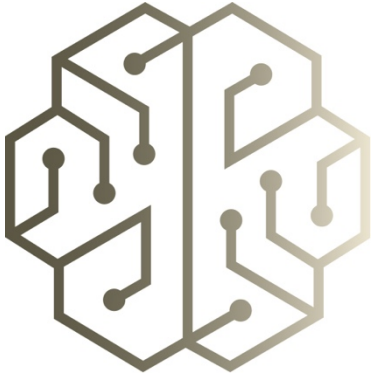
### *Waar gaat dit onderzoek over?*

Eén op de vijf werkenden heeft last van psychische klachten, zoals spannings-, angst- of stemmingsklachten. Werkenden met psychische klachten hebben een verhoogd risico op verminderd werkvermogen en kort- of langdurig verzuim. De aandacht voor preventie van uitval en dus werkbehoud van deze mensen neemt toe. Werkgevers willen hun medewerkers vaak wel behouden voor de organisatie, maar hebben vaak niet de nodige kennis en tools om dit te doen. Terwijl juist op de werkvloer met vaak kleine aanpassingen veel bereikt kan worden. Daarom is het van essentieel belang dat werkgevers meer kennis en inzicht krijgen hoe ze werkenden met psychische klachten het beste kunnen ondersteunen. Daar gaat dit onderzoek over. Hiermee proberen we meer inzicht te krijgen in (i) waarom sommige werkenden met psychische klachten aan het werk blijven en anderen niet, en (ii) hoe werkgevers deze werkenden optimaal kunnen ondersteunen om te blijven werken. Dit onderzoek onderscheidde zich van eerdere onderzoeken door niet de psychische klachten van werkenden als uitgangspunt te nemen, maar hun ervaren werkvermogen. Hieronder verstaan we iemands eigen ervaring/inschatting van hoe goed hij of zij in staat is te functioneren in werk, ondanks de klachten. Allereerst is de directe relatie tussen het ervaren werkvermogen van de werkenden en de kans om te blijven werken onderzocht. Vervolgens is onderzocht hoe de steun van een leidinggevende, en het ontvangen van werkaanpassingen deze relatie kunnen beïnvloeden. Ook is onderzocht in hoeverre steun van collega's helpend is. Deze vragen komen voort uit het convenant "Samen werken aan wat Werkt" en zijn gesteld aan het GGZ-panel van MIND, door onderzoekers van Tilburg University en Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

### *Wat zijn de belangrijkste conclusies van dit onderzoek?*

Dit onderzoek laat zien dat de kans om te blijven werken toeneemt bij een hoger ervaren werkvermogen van werkenden met psychische klachten, vergeleken met een lager ervaren werkvermogen. Deelnemers die bleven werken ervaren een significant hoger werkvermogen (7 op een schaal van 1 tot 10), vergeleken met deelnemers die niet bleven werken (5 op een schaal van 1 tot 10). Steun van leidinggevend en werkaanpassingen hebben geen direct effect op de relatie tussen werkvermogen en blijven werken. Wel is er een positieve samenhang tussen de steun van leidinggevend en het ervaren werkvermogen.





Dat de leidinggevende de mening van de werknemer waardeert en dat de leidinggevende geeft om hun welzijn, wordt voornamelijk als steunend ervaren. Bovendien is er een positieve samenhang tussen het krijgen van werkaanpassingen en de ervaren steun van de leidinggevende. Deelnemers die bleven werken wensen voornamelijk werkaanpassingen zoals (vaker) vanuit huis

werken of juist (vaker) naar het werk gaan in coronatijden, en een rustigere omgeving. Dit onderzoek toont daarom aan dat deze werkgever-factoren een afname van iemands werkvermogen kunnen voorkomen, wat op zijn beurt de kans vergroot dat werkenden met psychische klachten aan het werk blijven. Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat het risico op uitval op het werk hoger is onder werkenden met psychische klachten die alleen wonen, vergeleken met werkenden die samenwonen. Tot slot ervaren deelnemers die bleven werken meer steun van collega's dan deelnemers die niet bleven werken. Voornamelijk dat collega's hen, als het nodig is, advies geven over hoe zij bepaalde dingen kunnen aanpakken en dat collega's hen, als het nodig is, helpen bij het uitvoeren van taken, wordt als steunend ervaren.

### *Wat zijn praktische aanbevelingen voor werkgevers?*

Om werkbehoud bij werkenden met psychische klachten te bevorderen, worden werkgevers aanbevolen om in te grijpen als zij vroegtijdige signalen van verminderd werkvermogen opmerken. Dit kan door allereerst steun te bieden van leidinggevendenden of collega's. Hierbij is het vooral belangrijk dat

leidinggevendenden luisteren naar de mening van medewerkers en dat zij laten zien dat ze geven om het welzijn van hun medewerkers. Dit kan door begrip te tonen, ideeën serieus te nemen en te vragen wat de persoon nodig heeft in zijn werk. Daarnaast kunnen werkgevers zich focussen op teambuilding interventies voor hun medewerkers, zodat zij leren elkaar constructief advies te geven en te ondersteunen in taken. Ten tweede worden werkgevers aanbevolen om bij vroegtijdige signalen van verminderd werkvermogen actief werkaanpassingen aan te bieden én te faciliteren.



Voornamelijk het aanbieden en faciliteren van de mogelijkheid om (vaker) vanuit huis te werken of (vaker) naar het werk te gaan en in een rustigere omgeving of rustiger tempo te werken wordt aanbevolen. Ook worden werkgevers geadviseerd extra alert te zijn op medewerkers met psychische klachten die alleen wonen, aangezien onder deze groep medewerkers de kans op uitval op het werk hoger is. Het bieden van extra sociale steun of werkaanpassingen, in combinatie met aandacht voor het (psychisch) welzijn van medewerkers, lijkt dan van groot belang.

### *Wie deed er mee?*

In samenwerking met de partners van het convenant hebben de onderzoekers een vragenlijst opgesteld. De vragenlijst is uitgezet onder het GGZ-panel van belangenbehartigingsorganisatie MIND. 198 deelnemers werden geïncludeerd in het onderzoek. De deelnemersgroep was gevarieerd qua leeftijd. Merendeels vulden vrouwen en middel- en hoogopgeleiden de vragenlijst in. De meeste deelnemers deden veelal denkwerk of een combinatie van werken met de handen en met het hoofd. Een klein percentage van de totale deelnemersgroep deed veelal werk met de handen. Deelnemers met alle type klachten (depressie, angst, stemming of overige) deden mee, waarbij depressieve klachten het meest voorkwam (61,7% onder deelnemers die bleven werken en 61,5% onder deelnemers die niet bleven werken). Verder



werd duidelijk dat het merendeel van de deelnemers die bleef werken samenwoonden met een partner (53,3%), terwijl het merendeel van de werkenden die niet bleef werken geen partner hadden (69,2%).

### *Wat zeggen de resultaten van de vragenlijst precies?*

Van de 198 deelnemers bleef 87% (172 deelnemers) werken en 13% (26 deelnemers) niet. De uitkomst 'blijven werken' was tweeledig, namelijk de groep deelnemers die de afgelopen drie maanden wel bleef werken en de groep die niet bleef werken, omdat ze meer dan 6 weken waren ziekgemeld.

Deelnemers die bleven werken ervoeren een significant hoger werkvermogen vergeleken met deelnemers die niet bleven werken (7 op een schaal van 1 tot 10, vergeleken met 5 op een schaal van 1 tot 10). Verder ervoeren deelnemers het als helpend om te blijven werken als hun leidinggevende hun mening waardeerde en gaf om hun welzijn. Met name dat de leidinggevende de mening van de medewerker waardeerde en dat de leidinggevende geeft om het welzijn van de medewerker werd ervaren als steunend. Ook ervoeren deelnemers het als helpend om te blijven werken als collega's hun, als het nodig was, advies gaven over hoe zij bepaalde dingen konden aanpakken en dat collega's hen, als het nodig was, hielpen bij het uitvoeren van taken. Verder kregen deelnemers die bleven werken voornamelijk de mogelijkheid om (vaker) vanuit huis te werken of (vaker) naar het werk te gaan en in een rustigere omgeving te werken. Deelnemers die bleven werken gaven aan dat zij verwachtten dat voornamelijk op een rustiger tempo werken en in een rustigere omgeving werken hen zou helpen om te blijven werken.

De resultaten van de toetsende statistiek tonen een statistisch significante relatie tussen het ervaren werkvermogen en de kans om te blijven werken onder werkenden met psychische klachten. Dit betekent dat medewerkers die een hoger werkvermogen ervaren, vaak ook aan het werk blijven. Daarnaast laten de resultaten een statistisch significante relatie zien tussen de steun die werkenden van hun leidinggevende ervaren en het ervaren werkvermogen. Dit houdt in dat werkenden met psychische klachten die veel steun van hun leidinggevende ervaren, vaak ook een hoger werkvermogen ervaren. Ook is er een statistisch significante relatie waargenomen tussen werkaanpassingen en de steun van leidinggevendens. Dit betekent dat medewerkers die meer werkaanpassingen hebben gekregen, vaak ook meer steun van hun leidinggevendens ervoeren. Een verklaring hiervoor is dat het ontvangen van werkaanpassingen een verkapt vorm van steun is die werkenden ervaren van hun leidinggevende. Of dit ook zo is voor collega's hebben we niet onderzocht, en bevelen we aan voor verder onderzoek. Tot slot lopen werkenden met psychische klachten die alleen wonen een groter risico op uitval van het werk, dan werkenden die samenwonen.

