



WERK EN

**PSYCHISCHE
KLACHTEN**



Praktijkvoorbeelden
als illustratie van werken
volgens de richtlijn


NIP



Werk en psychische klachten

Praktijkvoorbeelden als illustratie
van werken volgens de richtlijn

Colofon

Uitgave

Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) en
Landelijke Vereniging van Eerstelijnspsychologen (LVE)

Redactie

Janwillem Bast, Jaap van den Broek, Tinka van Vuuren (namens het NIP)
Hanneke Lagerberg, Lex Vendrig (namens de LVE)
Paul Baart en Tamara Raaijmakers (Baart en Raaijmakers)

Interviews en verslaglegging

Paul Baart en Tamara Raaijmakers (Baart en Raaijmakers)

Eindredactie

Adriënne Bel

Vormgeving

Annelies Bast (Werktitel)

© NIP/LVE 2005

Het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) en de Landelijke Vereniging van Eerstelijnspsychologen (LVE) hebben in 2005 *Werk en psychische klachten, richtlijn voor psychologen* ontwikkeld. Volgens deze richtlijn dienen psychologen werk te betrekken bij de behandeling en begeleiding van cliënten met psychische klachten.

In deze brochure worden vier praktijkvoorbeelden beschreven van psychologen die voor een werkgerichte aanpak gekozen hebben. De brochure is bedoeld als praktische illustratie van een werkgerichte benadering.

Aansluitend op de richtlijn en deze brochure is een curriculum ontwikkeld over werk en psychische klachten. Via scholing kunnen psychologen zich verder bekwamen in het werken met de richtlijn *Werk en psychische klachten*.

Voor het bestellen van de richtlijn en de toelichting op de richtlijn en voor informatie over het curriculum kunt u terecht bij:

NIP

Postbus 9921
1006 AP Amsterdam
telefoon (020) 410 62 22
e-mail info@psynip.nl
internet www.psynip.nl

LVE

Postbus 9503
1006 GA Amsterdam
telefoon (020) 667 39 56
e-mail lve@lve.nl
internet www.lve.nl

Participanten

Deze brochure maakt deel uit van het project Werk voor psychologen van het NIP en de LVE. Dit project is mede mogelijk gemaakt door ondersteuning van de Stichting Instituut Gak, de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Binnen het project is samengewerkt met de Commissie het Werkend Perspectief. De coördinatie van het project was in handen van Baart en Raaijmakers.

NIP: www.psynip.nl

LVE: www.lve.nl

Stichting Instituut Gak: www.instituutgak.nl

Nederlandse Stichting voor Psychotechniek: www.NSvP.nl

ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl

Commissie het Werkend Perspectief: www.werkendperspectief.nl

Baart en Raaijmakers: www.baart-raaijmakers.nl



Commissie Het Werkend Perspectief

Baart en Raaijmakers

Inhoud

Werk en psychische klachten 6

Praktijkvoorbeelden

- ArbeidsPsychologie Amsterdam 8
- De Psychologenpraktijk Breda 14
- In Balans 20
- Maarsingh & Van Steijn 26

Tips en aandachtspunten 34

Werk en psychische klachten

Het werksysteem is, naast het gezinssysteem of de privé-situatie, voor psychologen een belangrijk punt om mee te nemen in de behandeling en begeleiding van mensen met psychische klachten. Dit gegeven was voor het NIP en de LVE aanleiding om *Werk en psychische klachten, richtlijn voor psychologen* op te stellen.

Bestaande richtlijnen vormen de basis van *Werk en psychische klachten*, zoals de *Leidraad aanpak verzuim om psychische redenen* van de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid, de richtlijn *Handelen van de bedrijfsarts bij werknemers met psychische klachten* en de *Landelijke Eerstelijns Samenwerkings Afspraak Overspanning* van de huis- en bedrijfsartsen. Het doel van de richtlijn is dat professionals werknemers met psychische klachten op een eenduidige manier aanspreken.

De richtlijn *Werk en psychische klachten* is gebaseerd op de volgende uitgangspunten.

- De cliënt als de centrale actor in het herstelproces
- Werknemer en werkgever zijn samen verantwoordelijk voor herstel
- Een activerende benadering
- Een procesgerichte benadering
- Een persoons- en omgevingsgerichte benadering
- Het belang van afstemming met het werk
- Het belang van afstemming met andere professionals

Deze uitgangspunten zijn terug te vinden in de vier beschreven praktijkverhalen.

Op basis van literatuur, de professionele kaders van het NIP en de LVE en de resultaten van een invitational conference, waarin aan professionals is gevraagd waaraan een richtlijn over werk en psychische klachten zou moeten voldoen, zijn criteria voor goede praktijkvoorbeelden opgesteld. De criteria refereren aan:

- een algemeen kader, zoals doel van de praktijk, handelen binnen de wettelijke kaders (Wet BIG, WGBO, Arbowet et cetera);
- de algemene werkwijze en het werken binnen de professionele kaders, zoals de Beroepscode van het NIP;
- de kwaliteit van het eigen werk, met aandacht voor zaken als registratie, opleiding, gebruik van instrumentarium, kwaliteitsstelsysteem, cliënttevredenheid en evaluatie van resultaten van het werk;
- een arbeidsrelevante werkwijze, met aandacht voor de eerdergenoemde uitgangspunten.

Na een inventarisatie in de beroepsgroep kwam een aantal psychologenpraktijken naar voren die een goede illustratie zijn van een werkgerichte benadering. De criteria zijn op de gevonden praktijkvoorbeelden toegepast, echter zonder daar een kwantitatief oordeel aan te koppelen. Het gaat om goede voorbeelden, maar er is altijd ruimte voor verbetering. De hier gepresenteerde voorbeelden laten zien hoe psychologen werk onderdeel kunnen laten uitmaken van de behandeling en begeleiding van mensen met psychische klachten.

Aan de praktijkvoorbeelden zijn tot slot tips en aandachtspunten ontleend die een aanvulling vormen op de richtlijn. Deze zijn achterin de brochure opgenomen.



‘Mensen willen werken omdat ze erbij willen horen’

De aandacht voor werk ligt in de naam van het bedrijf besloten: ArbeidsPsychologie Amsterdam, ook wel kortweg met APA aangeduid. Aan het woord zijn Jaap van den Broek en Jolet Plomp. Beiden vertegenwoordigen vele decennia aan werkervaring. Hun loopbaan en het eigen werkplezier dragen eraan bij dat ze het betrekken van het werk en het werksysteem in de behandeling en begeleiding hoog in het vaandel hebben staan.



Van den Broek was in 1993 een van de twee oprichters van APA. Voor deze tijd werkte Van den Broek, die klinisch psycholoog, psychotherapeut en Psycholoog van Arbeid en Gezondheid NIP is, onder andere in een psychiatrische kliniek, een revalidatiecentrum en een bedrijfsgezondheidscentrum. Plomp werkt sinds 2001 bij APA als arbeidspsycholoog, en was daarvoor onder andere werkzaam bij GAK, TNO en een adviesbureau.

Werk als bondgenoot

De afgelopen jaren hebben Plomp en Van den Broek de ombuiging van de aandacht voor 'ziekte en werk' naar 'werk en gezondheid' van dichtbij meegemaakt. Plomp licht toe: 'Ten onrechte wordt werk vaak als de "boosdoener" beschouwd bij psychische klachten. Als je werk beschouwt als "bondgenoot" kom je veel verder. Accepteer als psycholoog dat werk er toe doet en dat werk aanknopingspunten biedt. Werk is een sociale structuur. Mensen willen werken om erbij te horen.'

Met in het hoofd een lijst met vragen, heeft Plomp een verkennend gesprek met de cliënt over het werk. Gevraagd wordt naar het beroep, het aantal uren per week dat iemand werkt, het soort dienstverband. Ook wordt gevraagd: 'Hoe bevredigend is het werk? Wat vermoeit? Waarvan gaan de ogen glimmen? Wat voor werk heeft de cliënt vroeger gedaan? Wat voor werk zou hij "eigenlijk" willen als er geen belemmeringen waren? Wat is de "ideale" werkdag?' Ook de relatie tussen de privé- en de werksituatie wordt belicht. Iemand die in scheiding ligt, kan drastische beslissingen nemen; ook in het werk.

Als een cliënt klachten heeft over het werk, wordt nagegaan wat de cliënt daaraan gedaan heeft binnen het bedrijf. En andersom. Er wordt contact gelegd met het werk, en bekeken wat de kant van het verhaal van de werkgever is en welke acties er vanuit het werk zijn ondernomen. Zo bleek een onderwijzeres die wilde reïntegreren na een incident op

school, uit navraag bij de directie en het bestuur niet langer welkom te zijn. 'Dan is het beter dat je dit weet, om de cliënt dit realistisch onder ogen te laten zien. Niet alles is oplosbaar', licht Plomp toe.

Van den Broek vindt het een taak van de psycholoog om een brug te slaan tussen de cliënt en het werk. Mensen opereren altijd in een politieke omgeving. Werk hoort daarbij. Het is van belang de taal en het spel van de werkomgeving te kennen en in te passen in de wijze waarop je met je werk omgaat. De cliënt heeft een beroep en neemt met dat beroep een plaats in binnen een organisatie. Hij vervult een rol binnen een sociale structuur. Hij ervaart ook dat het niet altijd gewaardeerd wordt als een psycholoog contact zoekt met een bedrijf. Ongevraagd advies op directie- of bedrijfsniveau is niet altijd welkom. Bedrijven houden vaak individu en organisatie gescheiden. Het meeste effect bereik je op het niveau van cliënt en leidinggevende. Daarbij is het van groot belang dat je als psycholoog je eigen rol in dat spel definieert en kunt schakelen tussen het niveau van individu, afdeling en organisatie.

De inzet is 'werk als middel tot herstel'. Het uitgangspunt is dat cliënten werken en dat nieuwe klachten ook zoveel mogelijk worden voorkomen door te werken. 'Voor de meeste mensen geldt dat ze beter af zijn als ze bij het werk betrokken blijven. Het nuttig bezig zijn geeft steun, structuur en voldoening', aldus Plomp. Bij werk moet er zowel aandacht zijn voor werkaanpassingen als voor het gedrag van de cliënt. Het werk is vrijwel nooit de enige oorzaak. Er speelt altijd ook iets persoonlijks, is de ervaring van Van den Broek en Plomp.

Verantwoordelijkheid

Het leren nemen van de eigen verantwoordelijkheid staat in de begeleiding centraal. De cliënt wordt gevraagd: 'Wat ga je nu doen? Hoe word je weer speler? Wat zou je doen als er geen sociale zekerheid zou zijn?' Om de regie weer bij de werknemer te krijgen, wordt de veranderings-

bereidheid van de cliënt ingeschat, oplossingsgericht gewerkt, krijgt de cliënt assertiviteitstraining en maakt het aanleren van onderhandelingsvaardigheden deel uit van de begeleiding. Zo is de cliënt toegerust om de rol van zorgcoördinator goed te kunnen vervullen en om met de geleerde vaardigheden terug naar het werk te kunnen.

Bij APA wordt contact gelegd met de bedrijfsarts als er vragen zijn over de belastbaarheid van een cliënt, zoals het wel of niet aan het werk kunnen. Dit gebeurt ook als er onduidelijkheden zijn in het verhaal van de cliënt of de werkgever. Vaak ligt er ook een verzoek van de bedrijfsarts om af te stemmen. Bij afstemming met de bedrijfsarts komen een snellere terugkeer naar het werk en een procesgerichte benadering, conform de wet verbetering Poortwachter, aan bod.

De sturing van de reïntegratie vindt voornamelijk plaats binnen het bedrijf, bijvoorbeeld binnen het sociaal medisch team (SMT) waarmee de cliënt, de werkgever en de bedrijfsarts het reïntegratieplan opstellen. APA heeft hierbij meestal de rol van extern adviseur. De arbeidspsycholoog maakt het overleg zelf niet mee, maar versterkt de eigen rol van de cliënt in dit overleg. Meestal gebeurt dat door de cliënt te stimuleren verantwoordelijkheid te nemen en zelf met een voorstel te komen. APA leert cliënten assertief te zijn, conflicten te hanteren en te onderhandelen. Hierdoor blijft de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie waar hij hoort: in de samenwerking tussen werkgever en werknemer. Bij lichamelijke klachten wordt wel eens verwezen naar fysiotherapeuten en haptotherapeuten. Ook is APA positief over de samenwerking met bedrijfsmaatschappelijk werkers (BMW'ers). BMW'ers kunnen een goede schakel zijn tussen de cliënt, het werk en de psycholoog. BMW'ers kennen het bedrijf door en door, zijn op de werknemer gericht en vormen een prima eerste opvang voor werknemers met psychische klachten. Zij kunnen doorverwijzen naar een psycholoog. De afdeling P&O is vaak meer beleidsgeoriënteerd, zeker binnen grote organisaties.

Niet alleen behandelaar

In hun dagelijkse praktijk ervaren Plomp en Van den Broek dat het gunstig uitpakt voor zowel de cliënt als de werkgever wanneer het bedrijf in een vroeg stadium de hulp inroept van een psycholoog. Deze psycholoog moet zowel klinisch geschoold als gedrags- en relatiedeskundige zijn, met gevoel voor de verhoudingen op het werk. Veel conflictueuze situaties kunnen dan uit de sfeer van ziekte worden gehouden. Plomp en Van den Broek willen de beroepsgroep dan ook oproepen zich sterker te profileren als clinicus en gedrags- en relatiedeskundige en minder als uitsluitend behandelaar van klachten bij een individu. In werkelijkheid is het én-én. Intervenieren in een systeem is één van de vaardigheden van de psycholoog.

Zonder de factor werk te willen idealiseren, benadrukken Van den Broek en Plomp dat werk een wezenlijk onderdeel is van herstel, vooral wanneer je een mandaat hebt van werkgever en werknemer om je met werk te bemoeien.

Meer informatie

ArbeidsPsychologie Amsterdam
Stadhouderskade 133
1074 AW Amsterdam
telefoon (020) 676 0 676
e-mail info@arbeidspsychologie.nl
internet www.arbeidspsychologie.nl
internet www.joletplomp.nl

ArbeidsPsychologie Amsterdam maakt onderdeel uit van De Associatie, een samenwerkingsverband van vijf adviesbureaus op het gebied van arbeids- en gezondheidspsychologie. Zie ook: www.deassociatie.nl



‘Je komt niet om werk heen. De meeste mensen werken’

In Breda was sprake van een unieke situatie: het Zorgspectrum Breda, bestaande uit Thuiszorg Breda en Kruisvereniging Breda had een praktijk voor eerstelijnspsychologie. De eerstelijnspsychologen van die praktijk namen in 2003 deel aan een pilotproject op het gebied van arbeidsomstandigheden, verzuim en reïntegratie (AVR) in opdracht van TNO en de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid (CPA). In deze pilot stond het werken met de uitgangspunten van de *Leidraad aanpak verzuim om psychische redenen*, ook wel kortweg ‘Leidraad’ genoemd, centraal. Bij de Leidraad ligt de verantwoordelijkheid voor werkherovating bij de direct leidinggevende en de medewerker.



Vanuit de thuiszorgsituatie startte eerstelijnspsycholoog Els van den Heuvel in mei 2005 samen met collega's Xandra Bakker en Willeke Joosten een eigen praktijk, De Psychologenpraktijk Breda. Er is nog steeds sprake van nauwe samenwerking met de thuiszorg en de praktijk is *first provider* voor de thuiszorg. De thuiszorgmedewerkers maken tien procent uit van hun cliëntenbestand. De elementen van de Leidraad vormen ook de uitgangspunten van het samenwerkingsconvenant.

Nauwe samenwerking

Hoe ziet in het kort de samenwerking met de thuiszorg eruit? Bij verzuim wordt een medewerker van de thuiszorg in de eerste week gebeld door de verzuimconsulente. Naar aanleiding van dit gesprek wordt de medewerker in de tweede week opgeroepen bij de consulente of de bedrijfsarts. De bedrijfsarts stelt de eerste diagnose bij psychische problemen en verwijst medewerkers door naar De Psychologenpraktijk Breda.

De thuiszorg heeft een eigen verzuimbureau, met verzuimconsulenten en reïntegratiemedewerkers. Dit bureau heeft een adviserende rol en bewaakt de procedures. De elementen van de Leidraad zijn herkenbaar. Zo regelt de werknemer alles zelf. De werknemer declareert de kosten van de psychologische behandeling bij zijn manager. Veertig procent van de kosten wordt door de thuiszorg vergoed. Een anonieme doorverwijzing naar de eerstelijnspsycholoog kan plaatsvinden, maar is uitzonderlijk. De psychologen stimuleren dat de medewerker de organisatie informeert. Op zijn beurt is het lijnmanagement het aanspreekpunt binnen de thuiszorg voor de psychologen.

De praktijk is gericht op samenwerking met anderen. In de procedures is contact met de huisarts en de bedrijfsarts opgenomen. Met maatschappelijk werk is minder contact. 'Het is lastig om ze te bereiken. En het over een weer uitwisselen van informatie per e-mail is nog niet gangbaar, maar zou wel prettig zijn', licht Joosten toe.

Vanuit De Psychologenpraktijk Breda wordt geparticipeerd in een consultatieproject van eerstelijnspsychologen met een psychiater die is verbonden aan de GGZ Regio Breda. Daarnaast heeft de praktijk eenmaal in de twee maanden consultatie met een particuliere psychiater-psychotherapeut. Verder krijgt een lunchoverleg met huisartsen, dat is gestart in de thuiszorgperiode, nu een vervolg. Ook is de praktijk betrokken bij een overleg met huisartsen over het opzetten van een gezondheidscentrum waarin meer disciplines worden ondergebracht. Binnenkort vindt de eerste evaluatie plaats van de samenwerking met Thuiszorg Breda.

Initiatief bij de werknemer

Hoe staat het met het werkgerichte aspect binnen de behandeling? Er wordt gevraagd naar het werk, de functie-inhoud en het carrière-perspectief. Het doel is dat het werk zo snel mogelijk wordt hervat. In de praktijk is het de taak van de werknemer en werkgever om bij verzuim rekening te houden met het tijdsplan volgens de wet verbetering Poortwachter. De psychologen zijn procesgeoriënteerd, bouwen met de cliënt de activiteiten op. En ze motiveren de cliënt om contact met het werk te houden. Het klachtgericht werken wordt op deze manier gekoppeld aan terugkeer naar werk. De drempel om aan het werk te gaan is vaak hoog. Sommige mensen willen liever thuis blijven, ze zijn bang. De behandelaars vinden het dan ook prettig instrumenten in handen te hebben, zoals de Leidraad en richtlijnen.

Werknemers worden aangespoord zelf het gesprek met het werk aan te gaan. Alleen op verzoek van de werknemer vindt overleg plaats met een manager. Soms vindt overleg plaats op initiatief van De Psychologenpraktijk Breda, als de werknemer hiertoe niet in staat is. Dergelijk contact met het werk wordt waardevol gevonden. Het betrekken van een leidinggevende in de behandeling biedt meer informatie dan het verhaal van de werknemer alleen.

'Het is te vergelijken met het uitnodigen van een partner. Het maakt het plaatje meer compleet. Het is lastig als de verwachtingen over en weer niet hetzelfde zijn,' geeft Bakker aan, 'maar het is goed om dat te weten. Soms is terugkeer niet mogelijk. Dan houd je daar rekening mee.' Van den Heuvel vult aan: 'Je moet voorkomen dat je voor mediator gaat spelen.'

Als de psychologen merken dat de klachten ook een organisatiecomponent hebben, is het aan de werknemer om deze op het werk aan te kaarten. De psycholoog coacht de werknemer bij het aangaan van dit contact met het werk. In de behandeling wordt wel nagegaan of er een verbetering in de werksituatie is opgetreden. 'Je komt niet om werk heen. De meeste mensen werken, ook degenen die bij ons komen. Veertig procent van de klachten heeft wel iets met het werk te maken', licht Van den Heuvel toe.

Niet iedere cliënt is in staat om dit allemaal zelf op te pakken. Er wordt dan ook gewerkt aan het vergroten van iemands vermogen zelf tot oplossingen te komen om weer te kunnen functioneren. De verschillende kwaliteiten van de eerstelijnspsychologen binnen de praktijk worden in de behandeling ingezet. Gezondheidszorgpsychologen Joosten en Bakker richten zich op cognitieve therapie, met piekersessies en psycho-educatie. Van den Heuvel, tevens psycholoog van arbeid en gezondheid, gebruikt daarnaast als referentiekader het Michigan-model en de balans tussen draagkracht en draaglast. Vragenlijsten die bij de intake worden gebruikt zijn de UCL (Utrechtse Coping List) en de SCL (Symptom Checklist).

Bij werkgerelateerde problematiek wordt ook ingegaan op de sociale steun vanuit het werk, de arbeidsomstandigheden en het gedrag op het werk. Het opbouwen van het werk maakt onderdeel uit van de therapie. Kortom, aandacht voor werk is een belangrijk deelgebied van

het werk binnen de praktijk. De geïnterviewden verwoorden het gevoel van veel eerstelijnspsychologen: 'Het meenemen van het werk zelf als onderdeel van de behandeling en begeleiding voelt in eerste instantie misschien onwennig aan. Maar we onderschatten niet wat we hiermee kunnen doen.'

Meer informatie

De Psychologenpraktijk Breda
Seelingsingel 13
4811 CR Breda
telefoon (076) 53 00 667
e-mail evdheuvel@dppbreda.nl



‘Een conflict is juist een indicatie om het werk te betrekken’

Deze pittige uitspraak komt van Davyenne Theunissen. Zij is werkzaam als eerstelijnspsycholoog. Theunissen: ‘In deze situatie is juist een rol weggelegd voor psychologen. Als psycholoog help je iemand de knopen door te hakken, actie te ondernemen.’ Het probleem doorpraten met de cliënt, het doen van rollenspellen ter voorbereiding van het gesprek op het werk en soms ook het meegaan naar het werk horen daarbij.



De enige reden die Theunissen kan geven om het werk niet in de behandeling en begeleiding te betrekken, is als het fysiek onmogelijk is om te werken, zoals bij een zware depressie of psychose. Ze licht toe: 'Even afstand nemen van het werk kan soms goed zijn, maar een snelle terugkeer naar het werk wordt benadrukt. Werken is gezond. Het geeft mensen structuur, contact met collega's en minder de tijd om aan hun problemen te denken.'

'Bij verzuim wordt de drempel om weer terug te keren naar het werk al snel hoog. Een belangrijk uitgangspunt voor ons is het verminderen van de angst voor werkhervatting. De ervaring leert dat als mensen eenmaal weer contact hebben met het werk, het aantal uren dat men wil en kan werken toeneemt. En soms is het advies om ergens anders te gaan werken het beste advies', aldus Theunissen.

Interdisciplinair

Bij het vaststellen van de belastbaarheid van de cliënt, maakt Theunissen gebruik van haar collega's fysiotherapeuten, Paulien Stender en Louis Nijhuis. Persoonlijke ervaringen en interesse in het beroep van de ander mondden uit in een intensief samenwerken en, zoals ze het zelf omschrijven, 'een verbreding van het eigen vakgebied'. De behandeling van cliënten wordt over en weer doorgesproken en van gezamenlijke cliënten wordt één dossier gevormd.

Na ruim twee jaar samenwerken, is de conclusie dat overleggen veel tijd kost, maar dat het juist bijdraagt aan een effectievere behandeling en begeleiding van de cliënt. Steeds vaker vindt vanuit de huisarts of de bedrijven een verwijzing plaats voor een gecombineerde aanpak. Het samenwerken gebeurt onder de naam In Balans. Joost van der Gulden, bedrijfsarts bij de Radboud Universiteit en werkzaam als docent en onderzoeker bij het UMC Sint Radboud te Nijmegen, fungeert als het 'wetenschappelijk geweten' en voor het maken van een goede vertaal-

slag tussen de werkwijze van In Balans en andere professionals. Van der Gulden wordt betrokken in de bespreking van casuïstiek, bij collegiaal overleg en bij verslaglegging richting huisarts, bedrijfsarts en werkgever.

Belasting en belastbaarheid

Als basis van de werkwijze wordt het gedachtegoed van belasting en belastbaarheid en ICF (International Classification of Functioning, disability and health) gebruikt. ICF is een model dat op systematische wijze verschillende domeinen van het functioneren beschrijft, waaronder het werk. Herstel van functioneren staat centraal. In Balans hanteert niet het paradigma 'eerst herstel en dan werken'. Er wordt gewerkt vanuit een positief perspectief op arbeid en arbeid wordt (geleidelijk) ingezet in het herstelproces. Van belang is de cliënt weer in beweging te krijgen. Vaak letterlijk. Stender adviseert regelmatig: 'De auto laten staan en op de fiets naar het werk.'

Belangrijke uitgangspunten van de werkwijze zijn de uniciteit en de eigen verantwoordelijkheid van de cliënt. Als blijkt dat de cliënt in zijn vrije tijd hardloopt, maar aangeeft het fysieke aspect van het chauffeursvak niet aan te kunnen, wordt hem deze tegenstrijdigheid voorgehouden. Vaak blijkt dan dat de fysieke klacht als excuus wordt gebruikt voor een ander, vaak psychisch, probleem. 'Een lastige baas wordt toch vaak geuit als koppijn', aldus Nijhuis.

In de behandeling en begeleiding staat aan het werk blijven voorop. Werken wordt gezien als positieve impuls voor mensen met psychische problemen. De professionals van In Balans vinden werken belangrijk. Werk geeft hen voldoening en werkplezier. Waarom zou dat ook niet opgaan voor hun cliënten?

Contact met anderen buiten het eigen werkveld wordt niet geschroomd: vanuit de praktijk wordt interdisciplinair gewerkt. Niet alleen wordt er

nauw samengewerkt tussen eerstelijnspsycholoog, fysiotherapeut en bedrijfsarts. Ook het opnemen van contact met werkgever of direct leidinggevende wordt niet uit de weg gegaan.

Of cliënten tevreden zijn over de begeleiding wordt met een vragenlijst nagegaan. Aandacht voor het werk komt hierin terug met vragen als: 'Bent u tevreden over de aandacht tijdens de behandeling voor problemen op het werk, over de adviezen en begeleiding bij terugkeer naar het werk en over de oefeningen en opdrachten ter ondersteuning van het zelfvertrouwen om het werk vol te houden?' Aandacht voor de werkomgeving komt terug in de vraag: 'Hield uw leidinggevende/baas voldoende rekening met het advies dat voortkwam uit de begeleiding?'

Meer informatie

In Balans
Weezenhof 30-22
6536 ET Nijmegen
telefoon (024) 344 78 33
e-mail inbalans@inbalans.info
internet www.inbalans.info

Publicaties

Medewerkers van In Balans publiceren geregeld over hun werkwijze.

Gulden, J.W.J van der & Theunissen, A.W.D. (2004). Interdisciplinaire aanpak van onbegrepen klachten. *Arbeidsgerichte zorg in de eerste lijn*. *TSG*, 6, 381-384.

Gulden, J.W.J. van der & Theunissen, D. (2005). Enkele tips voor de omgang met patiënten met onverklaarde klachten. In J.W.J. van der Gulden, *Onverklaarde chronische klachten. Verklaring, behandeling en begeleiding*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

Gulden J.W.J. van der & Theunissen, D. (2005). Interdisciplinaire behandeling van onverklaarde chronische klachten in de eerste lijn. In J.W.J. van der Gulden, *Onverklaarde chronische klachten. Verklaring, behandeling en begeleiding*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

Peters, S. (2005). *Onderzoeksrapportage In balans*. Een verslag over de werkwijze en de resultaten van de begeleiding en behandeling van 4 cliënten van In Balans.

Peters, S., Top, M. & Gulden, J.W.J. van der (2005). *Interdisciplinaire arbeidsgerichte zorg in de eerste lijn. Verslag van twee werkconferenties*. Nijmegen: UMC St. Radboud.

Peters, S., Theunissen, D., Nauta, N. & Gulden, J.W.J. van der (2005). *Interdisciplinaire zorg aan werknemers door de psycholoog en fysiotherapeut in de eerste lijn*. *TSG*, 5, 310-311.



‘Een behandeling zonder werk erbij te betrekken is luchtfietsen’

‘Al in het eerste gesprek bracht Maarsingh & Van Steijn de problemen terug naar voor mijn gevoel normale proporties. Het werd me duidelijk dat werkhervatting tot de mogelijkheden behoorde. Met name de praktisch gerichte stijl heeft mij geholpen.’ Aan het woord is een cliënt van Maarsingh & Van Steijn, een psychologenpraktijk opgericht door Bernard Maarsingh en Irma van Steijn.



De cliënt, een man van vijftig jaar, kreeg in het najaar 2004 psychische klachten door privé-omstandigheden. Zijn slaapklachten als gevolg van een apneu werden door de situatie verergerd. Voorgescreven spierverlappers resulteerde in angst om te gaan slapen. Zijn functie als directeur bij een semi-overheidsinstelling kon hij niet naar behoren uitvoeren. Na een maand ziekteverlof ging hij weer aan de slag. Totdat het begin 2005 niet langer ging, omdat hij naast een depressie ook ernstige angstklachten ontwikkelde. In overleg met de arbodienst heeft hij contact gezocht met Maarsingh & Van Steijn.

Toegevoegde waarde

Op de vraag wat er gebeurd is in de afgelopen zeven maanden en wat de toegevoegde waarde van de psycholoog was, omschrijft de cliënt in het kort: 'Therapie en opleiding.'

Er werd gestart met het verminderen van de klachten. Dit gebeurde eerst zonder medicatie, omdat dit de sterke voorkeur had van de cliënt. Op een gegeven moment werden de depressieve klachten zodanig dat een antidepressivum noodzakelijk was. Via de huisarts heeft de cliënt, met ondersteuning van de psycholoog, een doorverwijzing naar een psychiater uit het netwerk van Maarsingh & Van Steijn geregeld. Dezelfde week kon hij daar terecht. De gedragstherapie ging gewoon door. Met tijdgebonden taken werd gewerkt aan een geleidelijk herstel van functioneren.

Om de reïntegratie zoveel mogelijk te stroomlijnen, werd de voorzitter van de Raad van Toezicht, zijn bovengeschatte en tevens zijn casemanager, uitgenodigd. De wens van de cliënt om terug te keren naar de eigen organisatie lag gevoelig, mede door een verslechterde relatie tussen hem en de voorzitter. In dit gesprek was de aandacht gericht op het maken van goede afspraken voor reïntegratie, met als resultaat een tweesporenbeleid: contact houden met de eigen organisatie om zo terugkeer mogelijk te maken en een reïntegratietraject buiten de eigen organisatie.

Op dit moment coördineert de cliënt een project bij een andere organisatie die vergelijkbaar is met zijn oorspronkelijke werkgever. Deze functie geeft hem voldoening en hij hoopt in januari 2006 weer volledig aan de slag te gaan. Ook heeft de cliënt een cursus onderhandelen, Zacht voor de mens, hard voor de zaak, gevolgd die wordt aangeboden door Maarsingh & Van Steijn. 'Het stukje opleiding', aldus de cliënt, om beter toegerust te zijn voor zijn werk.

Gezamenlijk belang

De verwijzing van cliënten naar Maarsingh & Van Steijn vindt veelal rechtstreeks plaats vanuit werkgevers of via de bedrijfsarts. Naast het gesprek met beschreven cliënt is ook aan een aantal netwerkpartners gevraagd waarom Maarsingh & Van Steijn een goed praktijkvoorbeeld is. Gijs Bosma, bedrijfsarts bij Arbo Unie, vertelt over de diagnostische meerwaarde van Maarsingh & Van Steijn. Bosma: 'Ik vind dat de eigen NVAB-richtlijn over psychische klachten onvoldoende de grens aangeeft waar het werk van de bedrijfsarts stopt en het werk van de psycholoog, het bedrijfsmaatschappelijke werk en de ggz begint. Maarsingh & Van Steijn kunnen dit beter inschatten dan ik, omdat zij goed in staat zijn uit complexe problematiek een gerichte diagnose te stellen en een duidelijk behandeladvies te geven.'

Frederik Hermans, bedrijfsarts bij Ardyn is het met Bosma eens. Hermans: 'De diagnostiek en ook de behandeling van de meeste psychische klachten vergen meer vaardigheid dan de bedrijfsarts in huis heeft.' Bosma vult aan: 'Relatief lichte problematiek, zoals overspanning, doe ik zelf. Wanneer het complexer wordt, verwijs ik naar Maarsingh & Van Steijn.' Hermans: 'Geen wachttijd, een persoonlijke benadering en duidelijk betere expertise op het gebied van arbeid en psyche zijn redenen voor verwijzing.' Hierbij kun je bijvoorbeeld denken aan de dynamiek van persoonlijkheidsproblematiek binnen een arbeidssituatie.

Carina Runhart, personeelsconsulent bij de Gemeente Sneek, verwijst geregeld cliënten door naar Maarsingh & Van Steijn. Volgens Runhart is de meerwaarde het betrekken van de leidinggevende en de afdeling P&O bij de behandeling. Runhart: 'Zo wordt het verhaal van meerdere kanten belicht en weet je als werkgever waar je aan toe bent. We kunnen dan gezamenlijk een plan opstellen.'

Irma van Steijn geeft aan dat het in de praktijk nogal eens voorkomt dat de vraag van de cliënt niet de vraag van de werkgever is. Zij hebben beiden een eigen interpretatie van het probleem. Om de neuzen dezelfde kant op te krijgen en te werken vanuit een gezamenlijk belang is het geboden om alle partijen rond de tafel te krijgen.

Als praktijkvoorbeeld wordt een cliënt met hartklachten genoemd, die op advies van de cardioloog zijn functie als groenvoorziener moest staken. De man had zijn hele leven, met veel plezier, in de groenvoorziening gewerkt. De werkgever, een gemeente, stelde als alternatief een functie als sporthalbeheerder voor. Dit resulteerde in veel weerstand bij de cliënt, wat door de gemeente niet goed begrepen werd. Er werd toch immers een passende functie geboden?!

De werkgever verwees de cliënt door naar Maarsingh & Van Steijn om te werken aan het verminderen van deze weerstand. Van Steijn diagnosticeerde vervolgens een sociale fobie bij de cliënt en constateerde dat de kwaliteiten van deze cliënt niet liggen in het aansturen van bijvoorbeeld groepen kinderen in een sporthal. Het moeten corrigeren van kinderen zou bij deze man alleen maar meer stress genereren. En dat zou weer nadelig uitwerken voor de hartklachten. Door de psycholoog werd de voorgestelde functiewijziging dan ook met klem afgeraden. In samenspraak met de cliënt, de werkgever en de bedrijfsarts wordt nu gezocht naar een functie die wel passend is. Aan de gestelde vraag van de gemeente, leren omgaan met stress in de sporthal, hoeft niet meer te worden gewerkt.

Oefenen op het werk

De bedrijfsarts noemt een andere meerwaarde van Maarsingh & Van Steijn. Het werk wordt structureel ingezet als 'oefenplek' van wat geleerd wordt tijdens de therapie. Hermans: 'Veelal wordt therapeutisch werken ingevuld als "koffiedrinken op het werk". Werkgevers zouden meer moeten worden aangespoord om het werk anders in te zetten in het terugkeerproces. Maarsingh & Van Steijn coachen cliënten op concreet gedrag, zoals assertiviteit, planning en organisatie, of het opheffen van vermijdend gedrag.' Runhart: 'In overleg moet gezocht worden naar aanpassingen in taken en verantwoordelijkheden om werk in een zo vroeg mogelijk stadium weer mogelijk te maken. Maarsingh & Van Steijn heeft hierin een adviserende en ondersteunende rol.'

Allen beamen dat het elkaar persoonlijk kennen, het op de hoogte zijn van de werkwijze van de ander en rekening houden met de belangen, over en weer bijdraagt aan een prettige samenwerking en soepel verlopende reïntegratietrajecten. Bij complexe problematiek wordt altijd afgestemd, bij meer eenduidige casuïstiek wordt vaak volstaan met een schriftelijke of telefonische doorverwijzing. Bij het uitwisselen van informatie wordt altijd toestemming gevraagd aan de cliënt.

Kwaliteitshandboek

Bernard Maarsingh is klinisch psycholoog en psychotherapeut. Irma van Steijn is gezondheidszorgpsycholoog en van huis uit neuropsycholoog. Beiden hebben een brede achtergrond, zowel vakinhoudelijk als op managementniveau. Voordat zij startten met hun eigen zaak waren zij mede verantwoordelijk voor de afdeling Arbeidshulpverlening binnen GGZ Friesland.

Het betrekken van werk in de behandeling is voor hen een vanzelfsprekendheid. Van Steijn: 'Een behandeltraject in ons bedrijf zonder het werk erbij te betrekken is luchtfietsen.' Het doel is gezonde werk-

hervatting. Nieuwe collega's in de praktijk worden intensief begeleid om deze werkwijze over te nemen. Hierbij wordt onder andere gebruik gemaakt van bestaande protocollen zoals die van Cure & Care, een uitgebreide testbibliotheek, en worden in de intervisie onderliggende modellen (zie ook Schön, reflection-on-action) behandeld. Ook is er nadrukkelijk aandacht voor samenwerking met derden, waaronder de werkgever, de leidinggevende en de bedrijfsarts. Het Harvard-model van (excellent) onderhandelen wordt hierbij gebruikt. De werkwijze van Maarsingh & Van Steijn is vastgelegd op papier en is in ontwikkeling tot een kwaliteitshandboek.

In samenspraak met de cliënt zoekt Maarsingh & Van Steijn de behandeling die bij de cliënt past, zonder afstand te doen van de eigen professionaliteit. Testdiagnostiek heeft een nadrukkelijke plaats in het geheel. Het uitgangspunt is dat zowel de cliënt als de werkgever verantwoordelijk is voor werkhervatting. De psycholoog adviseert, bemiddelt, zorgt voor afstemming en behandelt uiteraard de psychische problematiek. Aan de leidinggevende wordt de achterliggende motivatie voor de gekozen aanpak doorgegeven. Bij de reïntegratie moet gebruik worden gemaakt van de kwaliteiten van de cliënt en dienen zijn mogelijkheden te worden verhelderd. Werkhervatting waarbij juist een beroep gedaan wordt op de zwakke kanten van een cliënt zal gedoemd zijn te mislukken. Maarsingh: 'Je moet een hond niet willen leren in de boom te klimmen, laat dat nu maar aan katten over.'

Meer informatie?

Maarsingh & Van Steijn, Netwerk voor psychologische expertise
François Haverschmidt Wei 2
8914 BC Leeuwarden
telefoon (058) 844 85 77
e-mail info@mensnetwerk.nl
internet www.mensnetwerk.nl

Maarsingh & Van Steijn doet ook onderzoek naar cliënttevredenheid en de eigen effectiviteit, waarin onder andere wordt ingegaan op de betrokkenheid van de werkgever bij de behandeling.

Houten A. van, Oppewal, L. & Maarsingh, B. (in ontwikkeling).
De therapeut behandeld. Evaluatie naar de tevredenheid van de cliënten en de invloed van therapeutische eigenschappen op de kwaliteit van behandeling. Leeuwarden: Maarsingh & Van Steijn.

Tips en aandachtspunten

Uit de praktijkvoorbeelden die in deze brochure zijn beschreven, kwamen diverse tips en aandachtspunten naar voren. Zij vormen een aanvulling op de richtlijn *Werk en psychische klachten*. Ze volgen hier.

Werk en psychische klachten

- Werk kan een oorzaak van klachten zijn, maar ook middel tot herstel.
- Werk is zelden de enige oorzaak van klachten.
- Al is werk niet de directe aanleiding tot het inschakelen van de psycholoog, vraag naar het werk.
- Een conflict is geen reden tot verzuim. Spreek de werknemer hierop aan. Problemen dienen opgelost te worden op de plek en met de mensen waar ze ontstaan.
- Aandacht voor werk, werkhervatting en het werksysteem maken deel uit van de behandeling en begeleiding en je werk als professional.
- Ook als cliënten niet werken, is (het ontbreken van) werk een belangrijk punt van aandacht.

Rol van de psycholoog

- Als psycholoog ondersteun je de werknemer om zijn functioneren te herstellen, ook het functioneren op het werk.
- Activeer de cliënt om zelf actief op zoek te gaan naar informatie of (juridische) ondersteuning bij vragen die je eigen professionaliteit overstijgen.
- Als psycholoog ben je begeleider en adviseur van de cliënt, ook waar het het werk betreft: het is aan de werknemer om actie richting het werk te ondernemen.
- Als psycholoog kun je een signalerende functie richting de werkgever hebben. Wanneer er duidelijk signalen zijn over het in gebreke blijven

van het beleid van de werkgever, overweeg dan op welke manier en aan wie dit kenbaar gemaakt moet worden en door wie: de cliënt en/of de psycholoog.

Afstemming

- Stem met de cliënt af of, wanneer en met welk doel contact met het werk wordt opgenomen. En welke vragen gesteld gaan worden.
- Stem met de cliënt af welke andere professionals bij de begeleiding en behandeling worden betrokken, zoals de huisarts en de bedrijfsarts.

Professionaliteit

- Maak gebruik van instrumentarium om werkgerelateerde aspecten te belichten.
- Blijf op de hoogte van wetgeving rondom werk, zoals de Arbowet, de Wet inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), de wet verbetering Poortwachter, Arbeidsrecht en de Werkloosheidswet (WW). Weet waar je deze informatie kunt halen.
- Wissel ervaringen uit met collega's. Ook op dit terrein is intervisie mogelijk.
- Ken je eigen grenzen goed en schakel anderen in waar jouw professionaliteit ophoudt.
- Samenwerken met andere professionals kan het eigen vakgebied verrijken.