



WERK EN

**PSYCHISCHE
KLACHTEN**

Richtlijn voor psychologen




NIP



Inleiding

De richtlijn *Werk en psychische klachten* betreft het betrekken van werk en het werksysteem in de behandeling en begeleiding van cliënten¹ met psychische klachten. In de richtlijn wordt geen onderscheid gemaakt naar aard, oorzaak en ernst van psychische klachten. Aandacht voor het werk en het werksysteem kan bij een diversiteit aan klachten relevant zijn. Ook bij klachten die niet per definitie arbeidsgerelateerd zijn.

[Toelichting pagina 9]

Aanwijzingen en aandachtspunten

De richtlijn geeft aandachtspunten en aanwijzingen voor een werkgerichte werkwijze van psychologen. Niet in alle gevallen zullen alle genoemde aspecten van de richtlijn van belang zijn in de behandeling en begeleiding. Op basis van het stellen van open vragen aan cliënt wordt duidelijk welke werkaspecten relevant zijn. De richtlijn geeft richting aan vragen die gesteld kunnen worden en aanwijzingen voor acties die ondernomen kunnen worden.

Het is aan de psycholoog om de grenzen van het eigen kennen en kunnen te weten en te verwijzen naar andere professionals wanneer een (werkgericht) aspect van de behandeling of begeleiding zijn² professionele grenzen overschrijdt. De beroepscode van het NIP legt de psycholoog de professionele verantwoordelijkheid op om de moeilijkheden te onderkennen die kunnen ontstaan uit het vervullen van verschillende professionele rollen ten aanzien van een of meer betrokkenen. Bij voorkeur vermijdt de psycholoog het ontstaan van meer-voudige rollen, (Beroepscode artikel III.1.3.1)

Het uitgangspunt is dat de psycholoog deskundig is op het terrein van de behandeling en begeleiding van psychische klachten. De richtlijn geeft hiervoor geen verdere invulling.

Uitgangspunten van de richtlijn

De uitgangspunten van de richtlijn zijn **activerend, persoons- en omgevingsgericht, afstemming** met het werk en andere professionals, **tijd- en procescontingent**.

[Toelichting pagina 11]

Activerend

Cliënt is de centrale actor in het herstelproces. De richtlijn is van toepassing op cliënten die werken of die willen werken. De psycholoog ondersteunt cliënt om actief het eigen herstel te bevorderen, waarbij werk onderdeel van het herstel uitmaakt.

Persoons- en omgevingsgericht

Bij de interventies wordt gewerkt aan het vergroten van de belastbaarheid van cliënt (persoonsgericht). En er is aandacht voor de belasting vanuit de werkomgeving (omgevingsgericht).

Afstemming met het werk of andere professionals

Vanuit de regierol van cliënt is het aan cliënt om contact met het werk en eventuele andere professionals te onderhouden. Indien dit nodig wordt geacht door cliënt of de psycholoog, neemt de psycholoog contact op met het werk en of andere professionals die cliënt begeleiden. In overeenstemming met de beroepscode voor psychologen gebeurt dergelijk afstemming nadat cliënt hiertoe uitdrukkelijk toestemming heeft gegeven aan de psycholoog (Beroepscode artikel III.2.6). En nadat cliënt en psycholoog samen de noodzaak, het doel en de inhoud van dergelijk contact of gegevensuitwisseling hebben vastgesteld.

Tijdcontingent

In geval van verzuim houden zowel cliënt als de psycholoog rekening met de termijnen zoals in de wet verbetering Poortwachter wordt aangegeven.

[Toelichting pagina 16 en 35]

1 Waar cliënt staat kan ook werknemer worden gelezen

2 Overal waar hij/zijn staat kan ook zij/haar worden gelezen

Procescontingent

Het moment waarop cliënt een psycholoog bezoekt verschilt. Dat geldt ook voor de mate waarin herstel te verwachten is. Het aantal contacten, de duur en intensiteit van de behandeling en begeleiding zijn afhankelijk van de ernst van de psychische klachten.

Het proces van het betrekken van werk in de behandeling en begeleiding is in de richtlijn vormgegeven in vijf fasen.

- I Kennismaking met cliënt
- II Verkenning werksituatie
- III Interventie
- IV Evaluatie
- V Terugvalpreventie

[Toelichting pagina 17]**I KENNISMAKING MET CLIËNT****1 Heeft cliënt werk of een arbeidsrelatie?**

Ja, vervolg de richtlijn. Ga naar fase II Verkenning werksituatie

Nee, ga naar vraag 2

2 Wenst cliënt een arbeidsrelatie?

Ja, ga naar punt 3

Nee, ga door met de behandeling en begeleiding zonder gebruik te maken van deze richtlijn

3 Inventariseer wensen en behoeften betreffende werk**Vraag naar:**

- eerdere werkervaringen
- reden van (weer) willen werken
- type werk dat cliënt wenst
- waarom dit type werk
- soort organisatie of bedrijf waar cliënt wil werken
- in hoeverre is cliënt al bezig is om werk te vinden
- de rol van vrienden/familie/oud-collega's in de wens tot werk
- overweeg het gebruik van instrumenten om beroepskeuze te achterhalen
- ga door met de behandeling en begeleiding van cliënt, met in het achterhoofd de wensen en behoeften betreffende werk

II VERKENNING WERKSITUATIE**1 Werkt cliënt op dit moment?**

Ja, ga naar punt 3 Wisselwerking tussen psychische klachten en werk

Nee, ga naar vraag 2

2 Is er sprake van verzuim op dit moment?

Nee, ga naar punt 3 en 4 Wisselwerking tussen psychische klachten en werk en Verdere verkenning werksituatie

Ja, inventariseer:

- reden voor verzuim
- duur verzuim
- (langere) verzuimperioden in het verleden: duur en frequentie van verzuim
- welke factoren werkhervatting belemmeren
- welke factoren werkhervatting kunnen bespoedigen

Attendeer cliënt op het bijhouden van een dossier in verband met de wet verbetering Poortwachter

[Toelichting pagina 16 en 35]

II VERKENNING WERKSITUATIE

Ook bij het achterhalen van de aspecten van verzuim kan afstemming met het werksysteem van nut zijn. Zie kopje Contact werksysteem bij aandachtspunt 3 Wisselwerking tussen psychische klachten en werk.

3 Wisselwerking tussen psychische klachten en werk

Ga samen met cliënt na welke aspecten van het werk enerzijds het herstel van functioneren *belemmeren*, anderzijds welke factoren het herstel kunnen *bevorderen*.

Aandachtspunten hierbij zijn:

- veranderingen betreffende het werk
- werkhouding
- de omgang met collega's of leidinggevende
- het effect van psychische klachten op het werk, de beleving van het werk
- welke factoren in het werk de klachten verminderen
- welke factoren in het werk de klachten verergeren
- het bespreken van psychische klachten met collega's of leidinggevende
- wat moet er veranderen zowel bij cliënt (gedrag) als in het werk in het kader van herstel c.q. omgaan met psychische klachten
- wat heeft cliënt voor werkgerichte acties ondernomen
- de mogelijkheid van een andere functie, ander werk
- eerdere baanwisseling door psychische klachten

Contact met het werksysteem kan in deze fase waardevolle aanvullende informatie opleveren:

- ga na hoe het contact is van cliënt met het werksysteem
- stimuleer cliënt tot contact met het werksysteem
- stel samen vast of het bijdraagt dat jij contact legt
- zo ja, stel samen vast met wie, met welk doel dit contact gelegd gaat worden en wat de inhoud van dit contact is
- vraag schriftelijk toestemming van cliënt voor dit contact
- neem telefonisch contact op, nodig iemand van het werk uit bij een sessie, of leg een bedrijfsbezoek af

4 Verdere verkenning werksituatie

Vraag cliënt naar zijn werksituatie.

Bij een verkenning van werksituaties worden veelal de 4A's gebruikt die de aspecten aangeven van de kwaliteit van de arbeid:

Arbeidsinhoud, Arbeidsverhoudingen, Arbeidsomstandigheden, Arbeidsvoorwaarden.

[toelichting pagina 18]

Maak bij de verkenning actief gebruik van de 4A's met de volgende aandachtspunten:

Arbeidsinhoud

- aard en inhoud van het werk
- functie van cliënt
- type bedrijf of organisatie waar cliënt werkzaam is (grootte van het bedrijf, branche, cultuur, economische situatie bedrijf)
- competenties van cliënt
- regelmogelijkheden
- mate van belasting (onder- en overbelasting)
- mate van leidinggeven in eigen functie
- betekenis van werk voor cliënt
- wat zijn goede aspecten van het werk, de werksituatie
- wat drijft cliënt in het werk, wat geeft energie
- wat kost energie

III INTERVENTIE – AANKNOPINGSPUNTEN VIA HET WERK

- combinatie werk en privé
- hoe lang wil cliënt dit werk nog blijven doen en waarom

Arbeidsverhoudingen

- werkplezier
- conflictsituaties
- contacten met collega's, leidinggevenden
- rol van direct leidinggevende

Arbeidsomstandigheden

- arbeidsomstandigheden (werkdruk, veiligheid, werktijden)
- aandacht voor gezondheid op het werk

Arbeidsvoorwaarden

- loopbaanbeleid
- aandacht voor duurzame inzetbaarheid (employability)
- verhouding inzet versus salaris
- secundaire arbeidsvoorwaarden

III INTERVENTIE – AANKNOPINGSPUNTEN VIA HET WERK

Op basis van de verkenning van de werksituatie, stelt de psycholoog samen met cliënt een behandelplan op waarin de uitgangspunten activerend, persoons- en omgevingsgericht, afstemming, tijd- en procescontingent een plaats krijgen. Centraal staan herstel van functioneren en, als er sprake is van verzuim, werkherhvatting waarbij gewerkt wordt aan het verhogen van de belastbaarheid en het verminderen van de belasting. De psycholoog ondersteunt cliënt en geeft adviezen tot veranderingen die door cliënt ingezet worden.

Bij verzuim dient door cliënt en de leidinggevende een plan van aanpak te worden opgesteld voor terugkeer naar het werk. Bekijk samen met cliënt hoe het behandelplan en het plan van aanpak op elkaar aansluiten.

[Toelichting pagina 18]

De psychologische behandeling en begeleiding zijn gericht op herstel van functioneren. In het behandel- en begeleidingsplan kan op diverse manieren en niveaus aandacht voor het werk zijn. De aanknopingspunten worden rondom de 4A's van kwaliteit van de arbeid vormgegeven. Ook hier is het van belang dat aan die zaken aandacht wordt besteed die uit het gesprek met cliënt als relevant naar voren komen.

De rol van de psycholoog is die van adviseur en coach van cliënt. Afstemming met het werk vindt plaats door cliënt zelf. Ook als er bijvoorbeeld aanwijzingen zijn dat er een relatie is tussen de psychische klachten en aspecten op organisatieniveau. Indien nodig en met toestemming van cliënt neemt een psycholoog contact op met het werksysteem, nadat met cliënt het doel en de inhoud van dit contact is besproken.

Arbeidsinhoud

Individu

- leer en oefen benodigde competenties van cliënt tot werkherhvatting
- adviseer cliënt over taak- c.q. functie-uitvoering
- school, train, coach: persoonlijke effectiviteit, omgaan met het werk, omgang met stress, attitude

Werkaanpassing

- adviseer cliënt over benodigde werk- en/of functieaanpassing: inhoud, aantal uren, welke taken wel/welke niet, werktempo
- begeleid cliënt naar andere functie/werk bij de eigen of andere werkgever

Organisatie

- bekijk samen met cliënt het personeelsbeleid
- bespreek de invulling van functies en mogelijkheden op organisatieniveau

Verwijs cliënt naar of stem de eigen werkwijze af met:

leidinggevende of iemand anders van het werk van cliënt zoals de HR-manager, personeelsfunctionaris. Of een andere professional zoals de A&O-psycholoog, A&O-deskundige, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk. In geval van conflicten kan een advies tot juridische ondersteuning op zijn plaats zijn.

Arbeidsverhoudingen / sociale ondersteuning

Individu

- stimuleer cliënt tot het onderhouden van contact met het werk, ook bij verzuim
- school, train, coach de persoonlijke effectiviteit, het omgaan met collega's

Werkaanpassing

- ondersteun cliënt in het bespreekbaar maken van problemen op het werk
- stimuleer cliënt om hulp van collega's in te schakelen

Organisatie

- attendeer cliënt op de OR, de vertrouwenspersoon
- analyseer sociale verhoudingen binnen de organisatie

Verwijs cliënt naar of stem de eigen werkwijze af met:

leidinggevende of iemand anders van het werk van cliënt zoals de HR-manager, personeelsfunctionaris. Of een andere professional zoals de A&O-psycholoog, A&O-deskundige, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk. In geval van conflicten kan een advies tot juridische ondersteuning op zijn plaats zijn.

Arbeidsomstandigheden

Individu

- bespreek met cliënt zijn eigen verantwoordelijkheid met betrekking tot gezonde arbeidsomstandigheden zoals het opvolgen van werkinstructies maar ook het kenbaar maken van minder goede omstandigheden
- bevorder bij cliënt gebruikmaking van ondersteuning vanuit bedrijf om verandering in arbeidsomstandigheden door te voeren zoals door de afdeling personeelszaken, de arbocoördinator of OR **[Toelichting pagina 31]**
- bevorder dat cliënt andere bronnen/wetgeving raadpleegt **[Toelichting pagina 23]**

Werkaanpassing

- bekijk samen met cliënt mogelijkheden tot werkaanpassing
- en bij wie cliënt moet zijn om een werkaanpassing te kunnen regelen

Organisatie

- ga na met cliënt of het bedrijf voldoende aandacht heeft voor de arbeidsomstandigheden, met name stresspreventie, werkdrukvermindering en de combinatie werk en privé
- verken gezamenlijk de werking van ondersteunende structuren en adviseer cliënt hier gebruik van te maken: OR, arbocoördinator/preventiemedewerker, gezondheids- en verzuimmanagementsystemen, Sociaal Medisch Team (SMT), arbodienst

[Toelichting pagina 31]

Verwijs cliënt naar of stem de eigen werkwijze af met:

leidinggevende of iemand anders van het werk van cliënt zoals de HR-manager, personeelsfunctionaris. Of een andere professional zoals de A&O-psycholoog, A&O-deskundige, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk. In geval van conflicten kan een advies tot juridische ondersteuning op zijn plaats zijn.

Arbeidsvoorwaarden**Individu**

- stimuleer bij cliënt de aspecten die bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling binnen het werk
- bespreek met cliënt de aspecten van goed werkgever- en goed werknemerschap
- ga na wat de waardering van het werk is **[Toelichting pagina 31]**

Werkaanpassing

- bekijk samen met cliënt een persoonlijke ontwikkelingsplan (POP) en mogelijkheden tot duurzame inzetbaarheid (employability)
- inventariseer knelpunten in de relatie werk - privé

Organisatie

- ga na met cliënt of er aandacht is voor loopbaanontwikkeling en voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers
- vraag cliënt naar afspraken op cao-niveau over aanpak psychische klachten en verzuim of om deze na te gaan

IV EVALUATIE

Per stap van het behandeling- en begeleidingproces kan evaluatie plaatsvinden:

- ga samen met cliënt na of de opgestelde werkgerichte doelen zijn behaald
- inventariseer welke veranderingen hebben plaatsgevonden betreffende het werk sinds de behandeling en begeleiding
- vat opnieuw de kern van het probleem, de mogelijke werkgerichte oplossingen en vaardigheden samen (booster-sessie of opfris-sessie)
- adviseer cliënt (weer) actie te ondernemen
- bekijk samen met cliënt of iemand anders contact moet opnemen met het werksysteem als gewenste interventies vanuit het werk achterblijven. Indien contact plaatsvindt tussen de psycholoog en het werksysteem gebeurt dit met toestemming van cliënt en wordt samen vastgesteld wat het doel en de inhoud van het contact zijn.

V TERUGVALPREVENTIE

Bij afsluiting behandeling en begeleiding:

- laat cliënt aandachtspunten formuleren betreffende het werk die zijn herstel bevorderen of juist verminderen

Indien er afdelings- en/of organisatieaspecten zijn:

- signaleer mogelijkheden ter voorkoming van psychische klachten of ter verbetering van de psychische gezondheid van de werknemers van de organisatie

Lees het kader op de achterzijde ●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●→

Richtlijn voor psychologen

Deze richtlijn is ontwikkeld door het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) en de Landelijke Vereniging van Eerstelijnspsychologen (LVE).

Het initiatief voor deze richtlijn werd genomen door de sectie Arbeid & Gezondheid van het NIP en de LVE in samenwerking met de Commissie het Werkend Perspectief (CWP). Het uitgangspunt was een interpretatie en uitwerking van de *Leidraad aanpak verzuim om psychische redenen* in een richtlijn voor psychologen, met gebruikmaking van bestaande inzichten en materiaal van andere professionals.

De start van de ontwikkeling was een *invitational conference* waarop deelnemende psychologen en deskundigen vorm gaven aan de eerste contouren van de richtlijn. De resultaten van de *conference* zijn aangevuld met ervaringen uit goede praktijkvoorbeelden en met bestaand onderzoek en documentatie rondom werk en psychische klachten. Dit resulteerde in een conceptrichtlijn. Deze conceptrichtlijn is vervolgens door achttien psychologen in de praktijk getest. Parallel aan deze praktijktest konden psychologen via de website van het NIP en de LVE de conceptrichtlijn en toelichting downloaden en van commentaar voorzien. De conceptrichtlijn is ook voorgelegd aan referenten afkomstig uit de wetenschap, de psychologische praktijk, aanpalende beroepsorganisaties, werkgevers- en werknemersorganisaties en de Commissie het Werkend Perspectief. De praktijkervaringen en het commentaar van vakgenoten en referenten resulteerden in een aanscherping van de richtlijn en de toelichting.

Een projectgroep samengesteld uit psychologen van het NIP en de LVE begeleidde de ontwikkeling van de richtlijn.

Werk en psychische klachten, richtlijn voor psychologen is een eerste stap om een werkgerichte werkwijze van psychologen te bevorderen. Met deze monodisciplinaire richtlijn willen het NIP en de LVE bereiken dat psychologen meer worden ingezet bij de behandeling en reïntegratie van werknemers en werkzoekenden. Met andere woorden, het handelen van psychologen dient zich niet (alleen) te beperken tot een klachtgerichte dan wel inzichtgevende benadering, maar moet mede – meer dan tot nu toe het geval is – worden gericht op de relatie tussen werk(gever) en werknemer. Werkhervatting dient een expliciet onderdeel van deze aanpak te zijn.

Toepassing van de richtlijn vindt plaats binnen de kaders van de beroepsverenigingen NIP en LVE. De beroepscode voor psychologen (NIP, 1998) is van toepassing. Bij testgebruik is de Algemene Standaard Testgebruik van het NIP (AST-NIP) van toepassing. Bij deze richtlijn hoort een toelichting. Het werken met de richtlijn wordt ondersteund door een curriculum en een brochure met goede praktijkvoorbeelden en tips van psychologen die werkgericht werken.

Het NIP en de LVE dragen zorg voor een regelmatige herziening van de richtlijn, de toelichting en bijbehorende ondersteuning.

De ontwikkeling van de richtlijn, de toelichting en ondersteunend materiaal is mede mogelijk gemaakt door ondersteuning van Stichting Instituut Gak (www.instituutgak.nl), de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (www.NSvP.nl) en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (www.minszw.nl). Binnen het project is samengewerkt met de Commissie het Werkend Perspectief (www.werkendperspectief.nl). De coördinatie van de ontwikkeling van de richtlijn was in handen van Baart en Raaijmakers (www.baart-raaijmakers.nl).