

STORY BOOK

Begeleiding van werknemers met een arbeidsgerelateerde mentale aandoening in hun proces naar re-integratie door een transparant beleid en eenduidige procedure

SINT-VINCENTZIEKENHUIS DEINZE

1. Achtergrond en context van het project

Als werkgever/organisatie beperken we reeds het ziekteverzuim en verlagen we de drempel om terug aan de slag te gaan na ziekte/ongeval, door duidelijke afspraken te maken. Deze afspraken gaan over de standaard ziektemeldingsprocedure, waarin ook ruimte wordt gecreëerd voor terugkom- en afwezigheidsgesprekken. Op die manier maken we, in dialoog met de werknemer, de afwezigheidsperiodes bespreekbaar.

Omdat omgaan met de huidige werkdruk emotioneel veeleisend kan zijn, engageert de werkgever zich om nog een stap verder te gaan. Naast de bestaande afspraken wordt er bijkomende ondersteuning geboden aan werknemers die niet kunnen komen werken omwille van een werkgerelateerde mentale aandoening.

2. Doelstellingen van het project (met vermelding van de preventieniveaus, de doelgroep en de beoogde beroepscategorieën)

We optimaliseren de terugkeer van werknemers met een arbeidsgerelateerde mentale aandoening door het individu centraal te stellen omdat investeren in werknemers als een hefboom werkt tot de vooruitgang van de organisatie.

De organisatie focust op tertiaire preventie.

Er werd een beleid uitgeschreven waardoor de werknemer weet wat hij kan en mag verwachten bij uitval wegens een arbeidsgerelateerde mentale aandoening. De organisatie geeft de werknemers éénzelfde, eenduidige informatie en behandelt hen op een objectieve manier.

De organisatie biedt ondersteuning op 2 momenten:

1. Bij uitval: de organisatie neemt zijn verantwoordelijkheid op en komt de werknemer tegemoet door info te bezorgen die zij niet meer zelf dienen op te zoeken/verzamelen.

2. Wanneer de werknemer klaar is om terug te herstarten: de organisatie wil de terugkeer naar het werk ondersteunen door deze grondig voor te bereiden samen met de zorgverstrekker, het individu, team en leidinggevenden.

3. Concrete resultaten

3.1. 1^{ste} resultaat

Het nieuw uitgeschreven beleid 'wat kan een werknemer verwachten van de werkgever bij uitval wegens een arbeidsgerelateerde mentale aandoening?'

SAMENVATTING:

1^{ste} moment: vertrouwelijk contact met psycholoog van het ziekenhuis (d.i. de werkgever)

De leidinggevende neemt na twee weken afwezigheid contact op met de afwezige werknemer. Als de leidinggevende aanvoelt of op de hoogte is dat de reden van uitval werkgerelateerd is, wordt een seintje gegeven aan de personeelsdienst.

De medewerkers van de personeelsdienst contacteren één van de psychologen uit het team van psychologen werkzaam in het ziekenhuis. Deze psychologen zullen proberen de werknemer in kwestie telefonisch te bereiken. Zij zijn onafhankelijk en beschikken over de juiste expertise om de werknemer te spreken. Zij zijn ook gebonden aan het beroepsgeheim. Gelet op de aard, het stadium en de duur van de ziekte kan de werknemer ervoor kiezen om met de psycholoog in gesprek te gaan.

Dit gesprek kan meerdere invullingen hebben:

- een gesprek ter ondersteuning én om te helpen zoeken naar de juiste hulpverlener. De psychologen beschikken over een sociale kaart en hebben ervaring met hulpverleners uit de regio;
- een gesprek om zich uit te drukken over de werksituatie en eigen emoties;
- ...

2^e moment: bij terugkeer

Als werkgever willen we de werknemer op weg helpen om de juiste zorg te krijgen. Na het eerste contactmoment, geven we de werknemer de tijd om te genezen en energie op te bouwen. We wensen dat de werknemer zijn begeleidingstraject zo goed mogelijk kan doorlopen.

Als de werknemer zich in staat voelt om het werk te hervatten, wil de werkgever ook op dat moment zijn verantwoordelijkheid opnemen. De terugkeer moet zo goed mogelijk voorbereid worden door optimale ondersteuning aan te bieden. We volgen een gestandaardiseerd traject met de volgende stappen:

STAP 1: De werknemer geeft aan dat hij terug aan de slag wil. De personeelsdienst maakt een afspraak bij de arbeidsgeneesheer. Als de terugkeer, al dan niet progressief, door de arbeidsgeneesheer wordt ondersteund kan overgegaan worden naar stap 2.

STAP 2: Als de terugkeerdatum gekend is, wordt een gesprek gepland vóór deze datum met volgende gesprekspartners

- de werknemer zelf;
- eventueel een 'buddy' voor de werknemer: aan de werknemer wordt de mogelijkheid geboden om een vertrouwenspersoon uit het team mee te nemen;
- de leidinggevende;
- de psychologe.

Het gesprek vindt plaats los van de werkplek in een constructieve sfeer. Het is belangrijk dat er tijd vrijgemaakt wordt om duidelijke afspraken te maken die haalbaar zijn voor het individu, maar ook voor de werking van de afdeling. Er wordt gezocht naar een compromis om de werknemer de tijd te geven zich terug in te werken, met respect voor de werking binnen het team.

We willen dat de werknemer zich welkom voelt en zorgen dat alle collega's van het team op de hoogte zijn van de datum van start. Het takenpakket wordt overlopen en het uurrooster van de eerstkomende maand wordt besproken.

STAP 3: Er wordt een opvolgesprek gepland na ongeveer twee weken werken. De leidinggevende houdt nauw contact met de werknemer om kort op de bal te kunnen spelen bij mogelijke probleemsituaties.

3.2. 2^{de} resultaat

De opgestelde sociale kaart.

3.3. 3^{de} resultaat

Het zelfzorgboekje en zelfzorguurtje:

Naast de zorg voor werknemers die zijn uitgevallen, geeft de organisatie ook de kans om meer aandacht te besteden aan zelfzorg: *wanneer was de laatste keer dat je nog eens iets voor jezelf deed? Heb je het gevoel dat er langs alle kanten aan jouw mouw wordt getrokken?*

Op elke afdeling is voortaan een zelfzorgboekje beschikbaar: het is een werkschrift dat geïnspireerd is op de bestseller 'Beter zorgen voor jezelf' van Prof Dr. Marc Buelens en Ann Vermeiren.

4. *Lessons learned* (wat goed werkte, wat niet goed werkte gedurende het hele project)

Positieve reacties van leidinggevenden en ook van werknemers.

Leidinggevenden durven zich wel vragen te stellen over de haalbaarheid van gemaakte afspraken: de werking van de afdeling mag geen nadeel ondervinden. Er moet gezocht worden naar een compromis, waar het belang voor de werkgever én voor de werknemer nagestreefd wordt. Dit blijft een moeilijke evenwichtsoefening.

5. Aanbevelingen en aandachtspunten voor iedereen die een dergelijk project wenst uit te voeren

Het project is vooral voor de zorgsector interessant, omdat psychologen werkzaam zijn als werknemer in de organisatie. Indien dit niet zo is, kan er misschien doorverwezen worden naar psychologen extern aan de werkgever.