

Publieksversie Richtlijn Werk en ernstige psychische aandoeningen

Inleiding

Betaald werk krijgen en vooral behouden is vaak moeilijk voor mensen met psychiatrische problemen. Daarom is de richtlijn Werk en ernstige psychische aandoeningen opgezet. De richtlijn is een hulpmiddel voor verschillende soorten professionals, zoals bedrijfsartsen, verzekeringsartsen, medewerkers van UWV, re-integratie bedrijven en behandelaars. In de richtlijn vinden zij informatie en aanbevelingen om mensen met ernstige psychische problemen (EPA) te ondersteunen op het gebied van werk. De richtlijn is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek, ervaringen van patiënten en familieleden en overwegingen van de samenstellers van de richtlijn. Hieronder zetten we de belangrijkste informatie en aanbevelingen op een rijtje.

Definitie Ernstige psychische aandoeningen (EPA):

Met ernstige psychische aandoeningen wordt bedoeld: psychische aandoeningen waardoor mensen langdurig, langer dan twee jaar, behoefte hebben aan begeleiding en vaak ook behandeling om in het dagelijks leven overeind te blijven. Dit komt voor bij schizofrenie, psychosegevoeligheid en manische depressiviteit. Ook ernstige vormen van depressie, angststoornis, ADHD, autisme en combinaties van deze aandoeningen kunnen tot deze groep worden gerekend als mensen hierdoor langdurige beperkingen hebben.

Definitie Werk:

Betaald werk in een reguliere arbeidsorganisatie. (Dat kan ook een gesubsidieerde baan zijn.)

Beïnvloedende factoren

Werken is niet voor iedereen en in elke situatie even makkelijk of zelfs haalbaar. Aan de ene kant spelen persoonlijke eigenschappen en vaardigheden een rol. Aan de andere kant wordt de mogelijkheid om te kunnen (blijven) werken beïnvloed door omstandigheden in het werk en de werksituatie zelf, in het privéleven en door de mogelijkheden en beperkingen die voortkomen uit het Nederlandse systeem van sociale zekerheid. Sommige factoren hebben een overwegend positief effect op het werk, andere werken eerder belemmerend.

'Met de UWV arts heb ik besproken hoeveel uur ik ga werken, de omstandigheden en of het werk nog bevalt. Met de arbeidsdeskundige heb ik een gesprek gehad over hoeveel ik ga verdienen en wat het UWV aanvult en hoeveel ik uiteindelijk overhoud.'

Positieve factoren

Factoren die een positief effect kunnen hebben op het werk zijn:

- Gunstige arbeidservaringen, startkwalificaties
- Sociale vaardigheden
- Zelfmanagement van de gezondheid

- Vaardigheden om met (probleem)situaties om te gaan (copingvaardigheden)
- Positieve inschatting van het eigen werkvermogen
- Betrokkenheid van de familie en andere naasten
- Langdurige begeleiding
- Ondersteuning van de cliënt bij uitkeringskwesties
- Werkaanpassingen zoals parttime werk, extra pauzes, rustige werkplek, geen onregelmatige diensten
- Passende taak(omvang), taakvariatie, sociale steun, beloning- en taakzekerheid
- Openheid over de aandoening en samenhangende problematiek naar werkgever
- De informatie en ondersteuning die werkgevers krijgen bij het aanvragen van subsidies, inzetten van externe begeleiding en stages/proefplaatsingen

'In een overleg met de leidinggevende en collega's heb ik alles verteld over mijn ziekte. Zij weten daar nu van, dat vind ik prettig en beter. Nog steeds letten de voormannen op me maar minder dan in het begin.'

Negatieve factoren

Factoren die een negatief effect kunnen hebben op het werk zijn:

- Negatieve symptomen - zoals vertraagd denken, geen initiatief kunnen nemen of geen gevoelens kunnen tonen- en depressie
- Problemen met denken en concentratie
- Gebrek aan energie en vermoeidheid
- Gevoeligheid voor spanning of drukte op het werk en hoge werkdruk
- Bijwerkingen van medicijnen
- Negatieve inschatting van het eigen werkvermogen
- Angst voor inkomensachteruitgang
- Vooroordelen van anderen

Het is belangrijk om rekening te houden met deze factoren en daarbij vooral aandacht te besteden aan de factoren die je kunt beïnvloeden. Het versterken van de positieve punten en het aanpakken van belemmeringen verhoogt immers de kans op het behoud van werk.

Aanbevelingen voor professionals

- Houd bij de plaatsing en begeleiding rekening met de stoornis en de beperkingen van de werknemer
- Zet, waar mogelijk, interventies in op zowel persoonlijke factoren (zoals cognitieve beperkingen en ernstige depressieve klachten) als op factoren in de (werk)omgeving (zoals stigma op het werk en problemen in het zorgsysteem) en op de interactie daartussen
- Bevorder werkervaring, startkwalificaties, integrale zorg- en arbeidsbegeleiding, ondersteuning op het gebied van beloning en sociale zekerheid, zelfmanagement en copingvaardigheden
- Informeer werkgevers over subsidies, mogelijke ondersteuning en begeleiding en de mogelijkheid van stageplekken / proefplaatsing
- Wijs er op dat algemene maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers extra belangrijk zijn voor mensen met EPA. Denk aan het bevorderen van autonomie, passende taak (-omvang), taakvariatie, sociale steun, beloning- en taakzekerheid

Zelfmanagement

Een vertrekpunt van de richtlijn is dat de werknemer met EPA zo veel mogelijk de eigen regie voert. Een werknemer moet zelf veel doen (en laten) om werk te vinden en te behouden. Om dat te kunnen moet deze zelf enige mate van greep hebben op zijn/ haar situatie. Zelfmanagement kan daarbij een belangrijke rol spelen. Maar wat zijn goede zelfmanagementstrategieën? En hoe kan zelfmanagement worden versterkt?

Definitie Zelfmanagement:

(leren) omgaan met de symptomen van de aandoening en met de beperkingen die daaruit voortvloeien (zoals sociale en cognitieve problemen en verlies van zelfvertrouwen) en omgaan met vooroordelen van collega's en leidinggevenden (stigma).

'Het werk was iedere keer een opgave maar ik moest doorzetten om in mijn eigen inkomsten te voorzien. Ik vond mijn werkzaamheden moeilijk, omdat ik het idee had dat ik het niet goed deed: ik had continu bevestiging nodig. Ik koos daarom voor simpel werk, die rust had ik nodig. In het begin voor mij ook geen teamuitjes of vergaderingen. In de loop der tijd is dat veranderd, toen ik me meer vertrouwd ging voelen met mezelf en de mensen hier. Ik heb meer dan gemiddeld tijd nodig om te wennen.'

Zelfmanagement strategieën

Mensen met ernstige psychische aandoeningen kunnen gebruik maken van de volgende zelfmanagement strategieën om beter te functioneren op het werk:

attitude	cognitie	gedrag
• versterken positief zelfbeeld • positieve verwachtingen • motivatie	• accepteren van beperkingen • realistisch beeld eigen mogelijkheden	• grenzen stellen • problemen oplossen • pauzes nemen • gezond leven • bewegen en ontspannen • zelf initiatieven nemen • op tijd hulp vragen

Inschatten van sterke kanten en leerdoelen

Er is een instrument om in kaart te brengen welke zelfmanagement strategieën een cliënt gebruikt en welke vaardigheden nog kunnen worden versterkt: 'Zelfmanagement van Psychische problematiek in de Arbeidsrehabilitatie' (**ZMP-AR**). De ZMP-AR is een combinatie van een vragenlijst en een interview tussen arbeidsbegeleider en cliënt. De ZMP-AR inventariseert het specifieke arbeidsdoel van de cliënt, de door de cliënt ervaren belemmeringen daarbij vanwege de psychiatrische aandoening en de zelfmanagementstrategieën die de cliënt toepast om die belemmeringen te verminderen of op te heffen.

Programma's

Zelfmanagementprogramma's kunnen mensen met ernstige psychische aandoeningen ondersteunen in het ontwikkelen van bovenstaande strategieën. Kanttekening is wel dat de meeste programma's (nog) niet specifiek zijn gericht op arbeidsparticipatie. Enkele voorbeelden:

- cognitieve gedragstherapie, cognitieve strategietraining (is bewezen effectief, ook voor arbeidsparticipatie)
- Workplace Fundamentals Program (Lieberman module 'Omgaan met werk') (de effectiviteit is niet aangetoond)
- 'Illness management and recovery' (IMR) en 'Wellness Recovery and Action Plan' (WRAP) (zijn bewezen effectief, maar de effectiviteit voor arbeidsparticipatie is niet aangetoond)
- herstelgroepen (HEE, herstellen doe je zelf) (zijn bewezen effectief, maar effectiviteit voor arbeidsparticipatie is niet aangetoond)

'Vaak heb ik de aanvechting om mij ziek te melden maar ik weet dat het beter voor mezelf is om op mijn werk te blijven.'

Aanbevelingen voor professionals

- Ontwikkel specifiek op het werk gerichte zelfmanagementprogramma's, waaronder cognitieve training en herstelgroepen
- Besteed in bestaande programma's ook aandacht aan werk
- Ondersteun cliënten bij het aanleren van de onderzochte strategieën, zoals versterken positief zelfbeeld, accepteren van beperkingen, grenzen stellen, pauzes nemen, anderen inschakelen en gezond leven
- Maak gebruik van het instrument Inschatting Zelfmanagement van Psychische problematiek in de Arbeidsrehabilitatie (ZMP-AR)

Inschatten arbeidsvaardigheden

Op verschillende momenten kan het nuttig zijn om een inschatting te maken van het (potentiële) functioneren van iemand met EPA op het werk. Zulke inschattingen zijn lastig omdat geschikte instrumenten ontbreken en professionals vaak niet zijn opgeleid om zo'n inschatting te maken.

Daarbij wordt er in de praktijk vaak onvoldoende rekening gehouden met wat de werknemer zelf al aan inzicht heeft gekregen in het functioneren op het werk.

Aanbevelingen voor professionals

- Gebruik een combinatie van instrumenten en methodieken: interviews, observaties, vragenlijsten en situationeel onderzoek
- Beperk de inschatting niet tot een eenmalige beoordeling, maar maak er een doorlopende activiteit van
- Richt de inschatting op de vraag in welke arbeidsomgeving de persoon de meeste kans van slagen heeft (dus niet ter uitsluiting)
- Verlies niet uit het oog waar het om gaat: het doel is dat de cliënt de eigen arbeidsmogelijkheden (beter) leert inschatten
- Geef richting aan eventuele verdere interventies

Begeleiding

Werknemers met ernstige psychische aandoeningen moeten een beroep kunnen doen op maat gesneden jobcoaching, opdat zij duurzaam inzetbaar blijven in het arbeidsproces. De jobcoaching moet zich zowel richten op de betreffende werknemer als op zijn sociale en fysieke werkomgeving.

De laatste jaren is het accent binnen arbeidsprogramma's verschoven van training en beschutte werkplaatsen (train-then-place) naar begeleiding naar en binnen betaald werk (place-then-train). Hiervoor bestaat een goed uitgewerkte en onderzochte interventie: Individual Placement and Support (IPS), ook wel Supported Employment (SE) genoemd.

Uitgangspunten van IPS:

- Iedereen die regulier werk wil mag meedoen
- De wensen van de cliënt staan centraal
- Er wordt snel gezocht naar betaald werk
- Er wordt langdurige ondersteuning geboden aan de werknemer én de werkomgeving
- De arbeidsbegeleider is lid van een ambulant behandelteam

Rol van de begeleider

Uit de voor deze richtlijn onderzochte casussen en de gehouden focusgroepen blijkt dat een vertrouwensband tussen werknemer en re-integratieprofessional (jobcoach, bedrijfsarts) essentieel is in de begeleiding. Bij dreigende uitval is het belangrijk dat de begeleider snel reageert en de begeleiding intensiveert om uitval te voorkomen. Ook tijdens ziekte van de werknemer is intensief contact tussen werknemer, leidinggevende en professional noodzakelijk.

'Ik ben geholpen door een jobcoach. Zij is meegegaan naar mijn werkplek en samen met mij en teambegeleider hebben we mijn terugkeer besproken. We hebben langzaam het werk opgebouwd.'

Werkhervatting

Bij werkhervatting zijn de volgende elementen van belang:

- Geleidelijke opbouw van uren
- (Tijdelijke) werkaanpassingen (bijvoorbeeld starten met eenvoudige werkzaamheden of in een rustige werkomgeving)
- Nauwe afstemming tussen de arbeidsbegeleiding en de GGz-hulpverlening (bijvoorbeeld over bijwerkingen van medicatie)

Aanbevelingen voor professionals

- Bied IPS aan, zo modelgetrouw mogelijk
- Leg de inhoudelijke regie van het arbeidstraject zoveel mogelijk bij de cliënt
- Bespreek met de cliënt welke knelpunten er zijn met betrekking tot werkbehoud en hoe die in samenwerking met andere beroepsgroepen opgelost kunnen worden
- *Stem arbeidsbegeleiding en behandeling op elkaar af en overleg regelmatig met behandelaren*
- *Geef adviezen op maat bij uitkeringskwesaties en zorg voor laagdrempelige contacten met uitkeringsinstanties, zoals UWV en gemeente*
- *Zorg ervoor dat de verschillende beroepsgroepen (arbeidsbegeleiders, bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen, verzekeringsartsen, behandelaren, A&G psychologen) beter op de hoogte raken van elkaars werkwijze en verantwoordelijkheden*

Meer informatie

De complete richtlijn is te vinden op www.Jbclbbuygregf

Informatie over cursussen zelfmanagement vind u hier:

Etc.