



Auteurs: Suzanne Leeuwenburgh



Rachel Mokveld, Het Blikveld

Welke psychische factoren zijn van invloed op re-integratie?

Er zijn tal van factoren van invloed op het re-integratieproces, waardoor dit niet altijd even soepel verloopt en zelfs behoorlijk ingewikkeld en complex kan zijn. Denk hierbij aan medische, psychische, sociaaleconomische, omgevings- en werkgerelateerde factoren. Vanuit onze expertise besteden we in dit artikel vooral aandacht aan de psychische factoren die van invloed zijn op het re-integratieproces.

Wanneer iemand uitvalt als gevolg van psychische klachten, wordt er direct aangestuurd op een psychologische interventie om klachten te reduceren en de belastbaarheid van deze persoon te vergroten. Maar ook als de reden voor verzuim niet direct op het psychische vlak ligt, kunnen psychische factoren de re-integratie belemmeren. We noemen de belangrijkste factoren voor de voortgang in het proces.

Zingeving

Mensen werken niet (meer) alleen om inkomsten te vergaren, maar ook om zichzelf te ontplooiën, richting en zin te geven aan hun leven. Bij re-integratie na een (langere) periode van verzuim, is de richting die arbeid geeft aan een mensenleven vaak gigantisch veranderd. Iemand heeft bijvoorbeeld een andere rol/plaats gekregen in een team, iemand kan niet meer functioneren op het oude niveau, heeft bepaalde aanpassingen nodig in het werk of is zelfs ongewild een geheel nieuwe richting ingeslagen. Het is dan ook belangrijk om goed te onderzoeken op welke manier de werknemer die veranderingen kan inpassen in zijn of haar mogelijkheden.

Acceptatieproblematiek

Zeker wanneer een medewerker zijn eigen werk niet meer uit kan voeren en uit moet kijken naar iets anders, is het belangrijk om aandacht te besteden aan het verwerkingsproces (vergelijkbaar met rouw). Zonder een goed verwerkingsproces is het moeilijk om met een open blik naar andere mogelijkheden te kijken. Dat betekent overigens niet dat de heroriëntatie op de arbeidsmarkt niet opgestart kan worden; door het in kaart brengen van iemands competenties en vaardigheden kan het zelfvertrouwen opgebouwd worden. En door de vertaalslag naar mogelijkheden te maken, eventueel met korte snuffelstages, kan de interesse in en het enthousiasme voor andere werkzaamheden bijdragen aan de verwerking.

Copingstijl

Ook de manier waarop iemand met vervelende gebeurtenissen of problemen omgaat, speelt een cruciale rol in het re-integratieproces. Er zijn mensen die zich volledig door problemen in beslag laten nemen, zich afzonderen, zaken somber inzien en de kans lopen depressieve klachten te ontwikkelen. Ook zijn er mensen die op zoek gaan naar afleiding, extra veel gaan eten of drinken of vervelende gebeurtenissen vermijden. Hierdoor kunnen problemen zich verder opstapelen en is er een risico op het ontwikkelen van verslavingsproblematiek.

De meeste mensen beschikken over verschillende manieren om met problemen om te gaan. Het meest effectief zijn relativeren, positief herinterpreteren, opstaan voor steun en advies van anderen en het

‘Maatwerk en het opbouwen van een vertrouwensband zijn sleutelwoorden’

actief aanpakken van problemen. Beschikt een medewerker over weinig effectieve copingstijlen, dan is het belangrijk om hem hier inzicht in te geven. Geef hem handvatten hoe hij anders tegen een situatie aan kan kijken en deze anders aan kan pakken.

Zelfvertrouwen

In het proces van verzuim en re-integratie raakt het zelfvertrouwen niet zelden in de knel; als het vóór het verzuim al positief was. Er zijn grofweg twee manieren waarop mensen kunnen reageren. Een medewerker kan de eigen beperkingen ontkennen en deze compenseren door zich zelfverzekerd te presenteren. Hij wil niet inzien dat hij bijvoorbeeld niet meer op het oude niveau kan functioneren en wil vasthouden aan het functioneren en de ‘status’ van vóór het verzuim.

Hierbij is het in de begeleiding van de medewerker belangrijk om iedere stap die gezet wordt goed te kunnen onderbouwen. Haak in op zaken die goed gaan en denk op constructieve wijze mee over zaken die minder goed verlopen (benoemen van concrete mogelijkheden en oplossingen).

Er zijn ook medewerkers die de eigen onzekerheid juist bepalend laten zijn in hun doen en laten. Er ontstaat faalangst, angst om anderen teleur te stellen en angst voor verandering. Ook kan angst voor terugval of terugkeer van klachten een rol spelen. Het kan dan helpen waardering uit te spreken, veiligheid te creëren en de eigen kracht en competenties te laten ervaren door kleine stapjes te zetten.

Cultuurgebonden aspecten

De manier waarop iemand met tegenslagen of kwetsbaarheden omgaat én deze aan de omgeving laat blijken, wordt deels ingegeven door de cultuur die deze persoon van huis uit mee heeft gekregen. In sommige culturen ligt er een taboe op psychische klachten, met als gevolg dat deze middels psychosomatische en cognitieve klachten tot uiting komen. Het signaleren van de onderliggende psychische component wordt hierdoor moeilijk. Inzet van een psycholoog die bekend is met de culturele achtergrond is in dergelijke situaties waardevol.

Relatie werkgever-werknemer

Binnen een re-integratietraject heerst niet zelden wantrouwen over de intenties van de werkgever. Uit angst voor baanverlies stellen medewerkers het bespreekbaar maken van psychische problematiek uit. Het is ook de vraag of het openlijk bespreken van de problematiek wel wenselijk is. Toch kan de psychische component van verzuim niet worden genegeerd; hoe langer de situatie voortduurt, hoe langer uiteindelijk de duur van het verzuim en hoe moeilijker de terugkeer naar werk zal zijn. Een vertrouwenspersoon op de werkvloer of een goed contact met de bedrijfsarts kan ervoor zorgen dat de signalen, die wijzen op een verhoogd risico op uitval, vroegtijdig worden gesignaleerd.

Inzet arbeidspsychologisch onderzoek

De genoemde factoren zijn niet uitputtend. Zo spelen bijvoorbeeld herstelgedrag, motivatie, ziekte-inzicht, werkdruk en het contact met collega’s, ook een rol. Dit geeft aan hoe complex het re-integratieproces kan zijn. Inzet van een arbeidspsychologisch onderzoek kan van toegevoegde waarde zijn om de problematiek goed in kaart te brengen, advies te krijgen over passende interventies en om stappen in het proces van verzuim en re-integratie te zetten. Maatwerk en het opbouwen van een vertrouwensband zijn daarbij sleutelwoorden.

