



## Aan de slag met de handreiking: Stappenplan

Leidinggevenden kunnen door middel van de handreiking en het dialoog over hun aanpak, meer handelingsbekwaam worden in het ondersteunen van medewerker met psychische klachten. Jij als professional kunt werkgevers bekend maken met de inhoud van de handreiking [Blijven werken met psychische klachten \(han.nl\)](https://www.han.nl). De interactie tussen jou en de leidinggevenden staat hierbij centraal. Je introduceert deze handreiking in de volgende situaties...

...als je handelingsverlegenheid signaleert bij leidinggevenden, ten aanzien van het ondersteunen van medewerkers met psychische klachten in werkbehoud.

...als je meerdere medewerkers uit één team of organisatie uitvallen (vanuit individuele casuïstiek) vanwege psychische klachten.

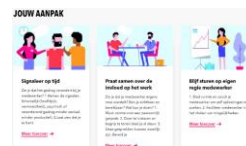
### Vijf praktische stappen om handreiking te implementeren

#### Stap 1. Bereid je voor

- Neem de handreiking door. Neem hierbij werkgevers in gedachten waar je al goed in beeld bent en kansen ziet om er preventief mee aan de slag te gaan. Verken uitdagingen die je eerder van leidinggevenden hoorde. Dit zijn de punten waarop je leidinggevenden kunt overtuigen om de handreiking te gebruiken.
- Bekijk de vijf handvatten en tien basis ingrediënten van de handreiking [Blijven werken met psychische klachten \(han.nl\)](https://www.han.nl) ter voorbereiding voor een eerste gesprek met de werkgever. Zie het figuur in deze werkwijzer.
- Zoek een collega die ook voor het eerst aan de slag gaat met deze handreiking en overleg onderling over de te nemen stappen.

#### Stap 2. Introduceer de handreiking

- Centraal staat het **informer** en het **creëren van bewustzijn** over het belang van preventie van psychisch verzuim. Strategieën om de website te introduceren, zodat de werkgever overtuigd raakt om hiermee aan de slag te gaan:
- Overtuigende communicatie naar hoger management of HR over preventie, noodzaak om verzuim te verminderen, en kostenbesparing. Benadruk: met deze handreiking bespaart u al snel: de kosten van deze innovatie (3 uur/ 250-400 euro per deelnemende leidinggevende) staan gelijk aan de gemiddelde kosten van één zieke medewerker per dag. Deze handreiking is ontwikkeld op basis van wetenschappelijke inzichten en praktijkervaringen.
- Bewustzijn creëren voor het belang van preventie van psychische verzuim met behulp van de handreiking. De werkgever bewust maken van het belang van een veilige sociale werkomgeving voor het bevorderen van werkbehoud bij psychische klachten.



- Informatie bieden aan leidinggevende over persoonlijk risico wanneer hij of zij “handelingsverlegen” is in de omgang met medewerkers met psychische klachten. Het benadrukken van openheid tussen leidinggevende en medewerker over wat er speelt.
- Bespreken van recente verzuimende medewerker (casuïstiek), scenario schetsen bij meer handelingsbekwaamheid en daarmee verminderde risico op verzuim.
- Onder de aandacht brengen van de handreiking in sociaal medische overleg, of werkoverleg met werkgever. Of bij onderhandeling over opdracht van jouw diensten.

### Stap 3. Besluit van werkgever om handreiking toe te passen

- Een werkgever zal voor- en nadelen zien ten aanzien van het aan de slag gaan met de handreiking (adoptie van de handreiking). Bij deze overwegingen (in de besluitfase) staan in de tabel argumenten die je kunt gebruiken.

Overwegingen	Argumentatie
<b>Kosten</b>	✓ Gebruik van de handreiking op de website is kosteloos. De inzet van jou als professional betaalt zich al snel terug. De inzet van 3 uren coaching van een leidinggevende is minder dan een gemiddelde dag verzuim van één medewerker (€250-400).
<b>Bruikbaarheid website</b>	✓ Makkelijk te lezen online.
<b>Noodzaak</b>	✓ Bijvoorbeeld: hoge verzuimcijfers, met name psychisch, beleid vanuit HR of management rondom welzijn medewerkers.
<b>Vereiste tijd (en dus geld) die het kost van leidinggevend</b>	✓ Per leidinggevende: 4 keer 1 uur.
<b>Minimaal vereiste inzet van werkgever en leidinggevend</b>	✓ Per leidinggevende: bereidheid om in gesprek te gaan over manieren om medewerkers te ondersteunen, bereidheid tot reflectie.
<b>Risico en onzekerheid die gebruik van handreiking teweeg kan brengen</b>	✓ Jij als professional maakt een inschatting over mogelijke effecten van handreiking. Presenteert risico’s. Bijvoorbeeld dat leidinggevend om meer tijd gaan vragen om medewerkers meer aandacht te geven.
<b>Direct en indirect aantoonbare resultaten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Direct: handelingsbekwaamheid van leiding neemt toe</li> <li>✓ Vermindering taboe op psychische klachten</li> <li>✓ Vermindering verzuim</li> <li>✓ Toename bespreekbaarheid en veilige bedrijfscultuur</li> </ul>



## Stap 4. Aan de slag

### A) Organiseer een informatiebijeenkomst

- Nodig leidinggevenden en de HR-afdeling uit. Breng de handreiking onder de aandacht bij diegenen waarbij leidinggevenden om hulp vragen bij een kwestie met een medewerker die het moeilijk heeft of bij dreigend verzuim.
- Geef een presentatie over 'Blijven werken met psychische klachten' met geleverde sheets voor PowerPoint. Eventueel samen met een ervaringsdeskundige die met psychische klachten succesvol is blijven werken of met een bedrijfsmaatschappelijk werker.
- Stel voorbeelden op vanuit recente casuïstiek, includeer een succesvolle casus waarin medewerker bleef werken, en een verzuimende casus.
- Ga na welke rol je eerder hebt aangenomen bij de werkgever en waar vernieuwingskansen liggen, bijvoorbeeld informatie verstrekken, adviseren op maat of coachen van leidinggevenden.

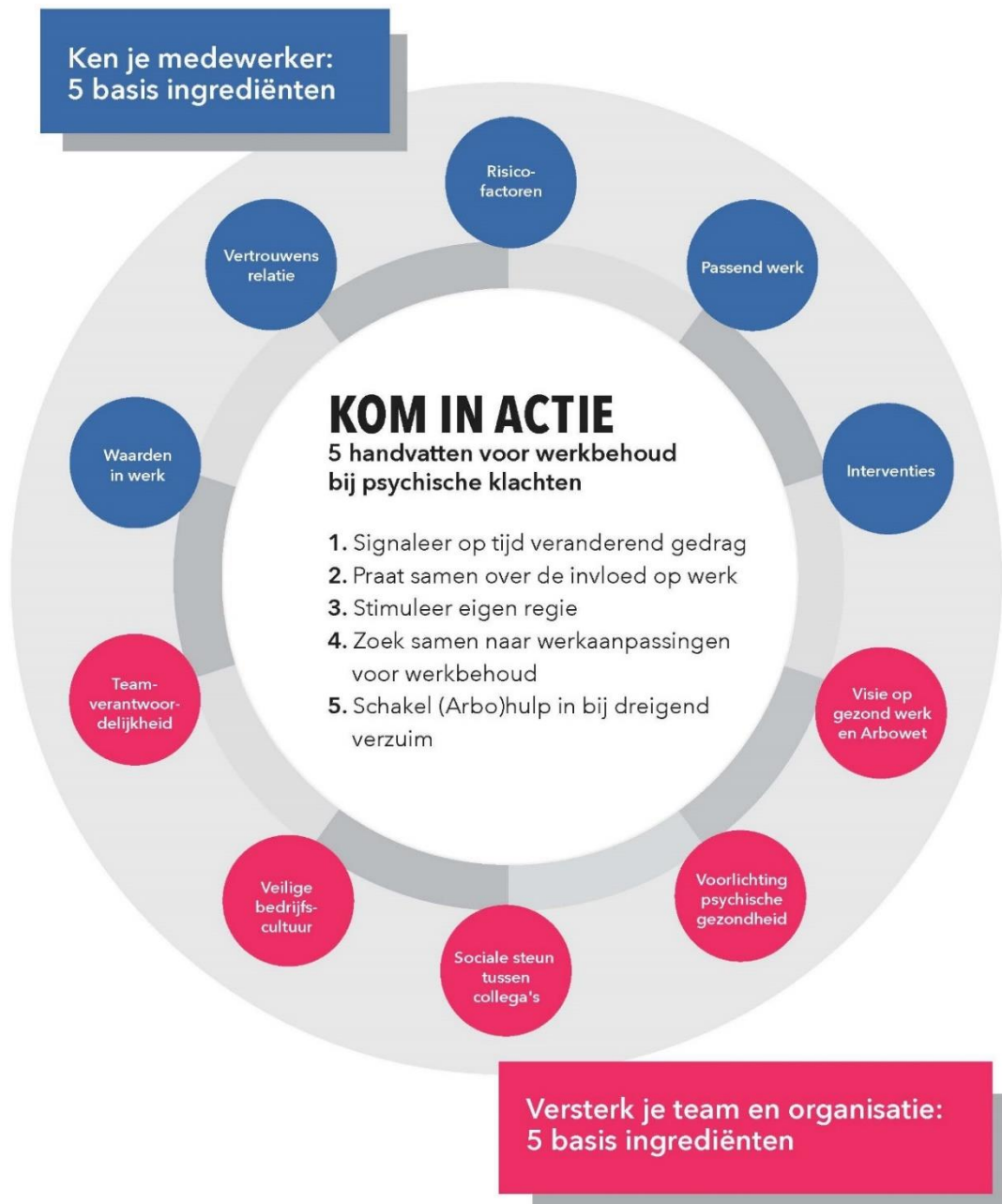
### B) Ga (voor het eerst) in gesprek met een groepje leidinggevenden of individueel

- Identificeer huidige overtuigingen en attitudes van leidinggevenden ten opzichte van psychische klachten. Signaleer mogelijke aandachtspunten.
- Vraag welke dilemma's de leidinggevenden ervaren bij de ondersteuning van medewerkers met psychische klachten.
- Bepaal, op basis van behoeften van leidinggevende, welk handvat en basis ingrediënten prioriteit hebben en wijs op betreffende onderdelen. Start klein. Koppel de casuïstiek die de leidinggevenden naar voren brengen aan de juiste informatie in de handreiking.
- Achterhaal veranderbereidheid en nodig de leidinggevenden uit tot leerdoelen/ontwikkelpunten, laat leidinggevenden dit zelf bijhouden.

#### Praktisch tips:

- Geef hardcopy (geprint) of softcopy (pdf-document of website) van handreiking, loop er kort samen doorheen.
- Rapporteer: wat is besproken, welke afspraak is gemaakt, is het opgepakt?
- Maak 2 vervolgspraken en voer maandelijks één gesprek.

- Geef inhoudelijke toelichting over het gekozen handvat en/ of basis ingrediënt. Adviseer en coach. Biedt informatie en geef goede voorbeelden.





### C) Vervolg begeleidende gesprekken met behulp van coaching en dialoog

- Blik terug op het eerste gesprek. Wat is blijven hangen? Wat deed dit met de leidinggevende? Bespreek 'huiswerk': wat is vorige keer besproken, welke afspraak is gemaakt, is het opgepakt?
- Geef positieve feedback en complimenten. Benadruk dat het veranderen van je aanpak lastig is en dat dit ook heel normaal is. Geef hierin erkenning.
- Oefen met inhoudelijke tips, bijvoorbeeld oefenen van gespreksvoering en vertel over goede voorbeelden (of attendeer op videoclips met goede voorbeelden).
- Kom terug op leerdoelen en acties, eventueel oefeningen uitgeven.
- Geef persoonlijke feedback in gesprek en stel coachende, inzicht vergrotende vragen. Zo bevorder je zelfonderzoek bij de leidinggevende.
- Leg casuïstiek voor, verbind met de handreiking en maak gebruik van een recente casus.
- Activeer leidinggevende om zelf feedback in te winnen bij zijn medewerkers en bij collega's.
- Bespreek barrières en risico's.
- Reflecteer op je eigen rol als adviseur/ coach, biedt je voldoende maatwerk.

### D) Genereer bredere bewustzijn

- Zet in op intervisie tussen leidinggevenden van dezelfde werkgever of meerdere, identificeer rolmodellen.
- Zet in op preventie in sociaal medisch overleg.
- Breng de handreiking onder de aandacht bij collega-arbo professionals, HRM en senior/hoger management.

### Stap 5. Nazorg

Na drie maanden hebben jij en de leidinggevende een aantal keer gesproken over de handreiking. Benadruk dat de leidinggevende zelf met de handvatten in de handreiking aan de slag kan. Noem ook de basis ingrediënten over Ken je medewerker en Versterk je team en organisatie.

- Laat de leidinggevende weten dat je laagdrempelig bereikbaar bent voor vragen.
- Breng resultaten in kaart.
  - o Direct en indirecte resultaten
- Koppel terug aan alle lagen in de organisatie van hoger management tot medewerkers. In de rapportage kan je informatie uit de handreiking halen voor de onderbouwing van beslissingen (oordeelsvorming).