

Onderzoek naar herhaald verzuim bij veelvoorkomende psychische klachten

Wat beïnvloedt of een werknemer uitvalt of niet

Het verzuim als gevolg van psychische klachten is hoog en de instroom in de WIA als gevolg van psychische klachten neemt nog altijd toe. Een relatief groot deel van de werknemers die uitvallen door psychische klachten verzuimt op een later moment opnieuw. Arbeidsdeskundige Lydia in 't Hout doet - gefaciliteerd door het AKC - promotieonderzoek naar de achtergrond hiervan.

TEKST | Lydia in 't Hout

Al eerder bleek uit onderzoek dat 20-30% van de werknemers die is uitgevallen door veelvoorkomende psychische klachten, op een later moment opnieuw uitvalt. Onder veelvoorkomende psychische klachten worden angststoornissen, stress-gerelateerde stoornissen, depressie en aanpassingsstoornissen (o.a. burn-out) verstaan. Werknemers verzuimen meestal opnieuw binnen drie jaar na volledige werkhervatting. Dit herhaalde verzuim is vaak ernstiger, langduriger en vergroot het risico op instroom in de WIA. Verzuim en instroom in de WIA heeft grote gevolgen voor deze werknemers, zoals het verlies van inkomen, verminderd welzijn, verminderde baanzekerheid, verlies van sociale contacten en verminderde zingeving door werk.

De processen rondom verzuim, re-integratie en duurzaam blijven werken zijn complex en al jaren onderwerp van wetenschappelijk onderzoek. Om het herhaald verzuim

beter te begrijpen, is er een systematische literatuurstudie uitgevoerd waarmee de wetenschappelijke kennis tot nu toe in kaart is gebracht. Op een systematische wijze is er gezocht in zes online databases naar wetenschappelijke artikelen rondom dit onderwerp. In totaal werden er ruim 3.000 artikelen gevonden die bekeken zijn op relevantie. Als relevant werden artikelen beoordeeld wanneer die wetenschappelijk bewijs beschreven over factoren die herhaald verzuim bij veelvoorkomende psychische klachten beïnvloeden. Er bleven 20 relevante artikelen over waarin 78 factoren werden gevonden die herhaald verzuim beïnvloeden.

De factoren in beeld

De 78 gevonden factoren kwamen deels met elkaar overeen of konden onder dezelfde noemer geplaatst worden en zijn samengevoegd tot sleutelfactoren.





Lydia in 't Hout

Arbeidsdeskundigen hebben er in hun praktijk regelmatig mee te maken: herhaald verzuim van werknemers die ooit uitvielen door veelvoorkomende psychische klachten. Om werknemers en werkgevers beter te kunnen adviseren en begeleiden, is het belangrijk dat er inzicht komt in de oorzaken van dit herhaald verzuim. Dit is onderzocht door Lydia in 't Hout (MSc.) in het kader van haar promotieonderzoek. Ze wordt hierin begeleid door bijzonder hoogleraar Arbeidsdeskundigheid Roland Blonk en bijzonder lector Arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens.

Uiteindelijk werden er 17 sleutelfactoren en een categorie overige factoren gevonden. Deze zijn gerubriceerd aan de hand van het IGL00 model (Nielsen et al., 2018¹). Dit model is een raamwerk dat helpt om hulpbronnen voor duurzame terugkeer in werk op verschillende niveaus te identificeren, namelijk: het Individuele niveau, Groepsniveau, Leidersniveau, Organisatie niveau en het Overkoepelende niveau (de sociale context). Het IGL00-model maakt daarnaast onderscheid tussen de werkcontext en de niet-werkcontext. In figuur 1 zijn de gevonden factoren geclusterd volgens dit IGL00 model.

Wat zegt dit overzicht nu en waar moeten we ons als arbeidsdeskundigen op richten? Om hierop antwoord te geven is ook gekeken hoeveel wetenschappelijk bewijs er al is dat de factoren van invloed zijn. Er springen twee factoren uit: zo blijkt er een sterk bewijs te zijn dat een lagere sociaaleconomische status en de aard van het eerder verzuim (frequent kortdurend verzuim en eerder verzuim door veelvoorkomende psychische klachten) zorgen voor een groter risico op herhaald verzuim. Voor de overige factoren is er alleen zwak, inconsistent of onvoldoende bewijs.

Praktijk

Werknemers die zijn uitgevallen worden vaak begeleid bij de re-integratie in werk. Als de werknemer weer volledig aan het werk is, volgt een hersteld-melding en stopt de begeleiding. Terwijl we dus zien dat het juist belangrijk is bij uitval door veelvoorkomende psychische klachten om de werknemer voor een langere periode te volgen en te begeleiden, vanwege het hogere risico op herhaald verzuim. Dit literatuuronderzoek laat zien dat werknemers met een lagere sociaaleconomische status en werknemers die eerder kortdurend of als gevolg veelvoorkomende psychische klachten zijn uitgevallen, een verhoogd risico hebben op een nieuwe periode van uitval. Deze kenmerken van werknemers vormen dus belangrijke signalen en deze groep werknemers zou dan ook langer gevolgd moeten worden. Arbeidsdeskundigen kunnen werknemers en werkgevers hierover

¹Nielsen K, Yarker J, Munir F, Bültmann U. IGL00: An integrated framework for sustainable return to work in workers with common mental disorders. *Work & Stress*. 2018;32(4):400-17; <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1438536>.

adviseren. Daarnaast kunnen arbeidsdeskundigen, ook na volledige terugkeer in werk, met deze werknemers in gesprek om te bespreken of zij tegen zaken aanlopen die van invloed zijn op hun belastbaarheid. Als dit het geval is, kan er samen met de werknemer gekeken worden wat er nodig is om dergelijke barrières op te lossen. Daarnaast kan de werkgever ondersteund worden om uitval te voorkomen, bijvoorbeeld met behulp van de handreiking 'Blijven werken met psychische klachten' (scan de QR-code).



Vervolg

Met dit onderzoek zijn er eerste inzichten in factoren die van invloed zijn op herhaald verzuim van werknemers met veelvoorkomende psychische klachten. Maar er blijft nog veel onbekend. De eerdere onderzoeken zijn voornamelijk gebaseerd op grote registratiedatabases, zoals de data van arbodienstverleners. Het is de vraag of alle relevante gegevens hierin worden vastgelegd, zoals onderlinge relaties met collega's of binnen het sociale netwerk, percepties en ervaringen van de werknemers of steun die zij krijgen vanuit hun netwerk.

In het vervolg van ons onderzoek willen we in gesprek met de praktijk, de mensen om wie het gaat, namelijk: werknemers die uitvallen door veelvoorkomende psychische klachten. En daarnaast met hun werkgevers en de Arbo professionals die om hen heen staan. Op die manier krijgen we een nog beter beeld van factoren en processen die een rol spelen bij herhaald verzuim en hopen we de ontbrekende niveaus van het IGL00-model te kunnen invullen.

Ons uiteindelijk doel is een digitale tool voor arbeidsdeskundigen te ontwikkelen waarmee risico's op herhaald verzuim ingeschat kunnen worden en tevens onderzocht kan worden welke aanvullende begeleiding de werknemer nodig heeft om een nieuwe periode van verzuim te voorkomen. ←

Ben je geïnteresseerd in het vervolg van dit onderzoek? Ken je werknemers of werkgevers die hier misschien aan willen meewerken? Of heb je vragen naar aanleiding van dit artikel? Neem dan contact op met Lydia in 't Hout, via lydia@dehoopenpartners.nl.

Figuur 1. gevonden factoren die herhaald verzuim bij veelvoorkomende psychische klachten beïnvloeden

Niveau	Werk context	Niet-werk Context
Individueel	Sociaal economische status (lager salaris, lager beroepsniveau)	Sociaal economische status (lager opleidingsniveau)
	Soort eerder verzuim (eerder verzuim door veelvoorkomende psychische klachten, eerder kortdurend verzuim)	Comorbiditeit (meerdere chronische aandoeningen)
	Precepties op en functioneren in werk (disfunctioneren, stressvolle gebeurtenissen, hoge betrokkenheid bij het werk)	Diagnose (disfunctioneren, stressvolle gebeurtenissen, hoge betrokkenheid bij het werk)
	Duur dienstverband (korter dan 5 jaar in dienst)	Overige gezondheidsfactoren (o.a. ernst en duur van de klachten, restverschijnselen)
		Functioneren in de privé context (middelengebruik, sociaal disfunctioneren, stressvolle life events)
		Leeftijd (wisselende resultaten, oudere leeftijd lijkt groter risico op herhaald verzuim)
		Gender (wisselende resultaten)
		Overige factoren (burgelijke staat bij vrouwen)
Groep	<i>Geen factoren gevonden</i>	<i>Geen factoren gevonden</i>
Leider	Contact met de leidinggevende (weinig steun van of conflict met de leidinggevende)	<i>Geen factoren gevonden</i>
Organisatie	Organisatie grootte (Organisatie van meer dan 100 werknemers)	Overige factoren (bevolkingsdichtheid)
	Werkomstandigheden (o.a. hoge psychische belasting, weinig mogelijkheden, weinig beslisruimte)	
	Cognitieve interventie gericht op vergroten van coping (verzorgd door arbo dienstverlener) (de interventie verkleint de kans op herhaald verzuim)	
	Contract (wisselende resultaten)	
Overkoepelend/ sociale context	Sector (transport en (tele)communicatie)	<i>Geen factoren gevonden</i>
	Overige factoren (o.a. zorgverzekeringssysteem)	