

# Werk en psychische klachten

## Richtlijn voor psychologen



# Inleiding

De richtlijn Werk en psychische klachten betreft het betrekken van werk en het werksysteem in de behandeling en begeleiding van cliënten met psychische klachten. In de richtlijn wordt geen onderscheid gemaakt naar aard, oorzaak en ernst van psychische klachten. Aandacht voor het werk en het werksysteem kan bij een diversiteit aan klachten relevant zijn. Ook bij psychische klachten die niet per definitie arbeidsgerelateerd zijn.

[L Toelichting pagina 4](#)

## Aanwijzingen en aandachtspunten

De richtlijn geeft aandachtspunten en aanwijzingen voor een werkgerichte werkwijze van psychologen. Niet in alle gevallen zullen alle genoemde aspecten van de richtlijn van belang zijn in de behandeling en begeleiding. Op basis van het stellen van open vragen wordt duidelijk welke werkaspecten relevant zijn voor de cliënt. De richtlijn geeft richting aan vragen die de psycholoog kan stellen en aanwijzingen voor acties die de psycholoog, waar mogelijk, zelf of samen met de cliënt kan nemen.

De context van de richtlijn gaat uit van cliënten in loondienstverband of met een arbeidscontract. Dit is de meest voorkomende werksituatie waarbij wetgeving geldt rond ziekte en werk. Veel aspecten van de richtlijn gelden voor alle werkenden, ongeacht het type contract. Waar relevant, zijn korte aanvullingen gemaakt voor zelfstandig werkenden en ondernemers.

Het is aan de psycholoog om de grenzen van het eigen kennen en kunnen te weten en te verwijzen naar andere professionals wanneer een (werkgericht) aspect van de behandeling of begeleiding zijn professionele grenzen overschrijdt. De beroepscode van het NIP legt de psycholoog de professionele verantwoordelijkheid op om de moeilijkheden te onderkennen die kunnen ontstaan uit het gelijktijdig of opeenvolgend vervullen van verschillende professionele rollen ten opzichte van een of meer betrokkenen. Bij voorkeur vermijdt de psycholoog het ontstaan van meervoudige rollen (Beroepscode voor psychologen 2015, Nederlands Instituut van Psychologen, 2015).

Een ander aspect is dat de psycholoog zich houdt aan de regels op het gebied van privacy en databescherming (AVG, Algemene verordening gegevensbescherming) en professionele geheimhouding in acht neemt (Beroepscode voor psychologen 2015, NIP). Met vastgelegde toestemming van de cliënt vindt uitwisseling van informatie met derden plaats.

Het uitgangspunt is dat de psycholoog deskundig is op het terrein van de behandeling en begeleiding van psychische klachten. De richtlijn geeft hiervoor geen verdere invulling.

# Uitgangspunten van de richtlijn

De uitgangspunten van de richtlijn zijn dat de werkwijze activerend, persoons- en omgevingsgericht is, er afstemming met het werk en andere professionals plaats vindt, en tijd- en procescontingent is.

[└─ Toelichting pagina 6](#)

## Activerend

De cliënt is de centrale actor in het herstelproces. De richtlijn is van toepassing op cliënten die werken of die willen werken. De psycholoog ondersteunt de cliënt om actief het eigen herstel te bevorderen, waarbij werk onderdeel van het herstel uitmaakt.

## Persoons- en omgevingsgericht

Bij de interventies wordt gewerkt aan het vergroten van de belastbaarheid van de cliënt (persoonsgericht) en er is aandacht voor de belasting vanuit de werkomgeving. Daarnaast zijn bij voorkeur interventies gewenst op omgevingsfactoren die herstel kunnen ondersteunen of belemmeren (omgevingsgericht).

## Afstemming met het werk of andere professionals

Vanuit de regierol van de cliënt is het aan de cliënt om contact met het werk en eventuele andere professionals te onderhouden. Indien dit nodig wordt geacht door de cliënt of de psycholoog, neemt de psycholoog contact op met het werk en/of andere professionals die de cliënt begeleiden. In overeenstemming met de beroepscode gebeurt dergelijke afstemming nadat de cliënt hiertoe uitdrukkelijk toestemming heeft gegeven aan de psycholoog (Beroepscode voor psychologen 2015, NIP). En nadat de cliënt en psycholoog samen de noodzaak, het doel en de inhoud van dergelijk contact of gegevensuitwisseling hebben vastgesteld.

## Tijdcontingent

In geval van verzuim in loondienstverband, houden zowel de cliënt als de psycholoog rekening met de termijnen zoals in de wet verbetering Poortwachter wordt aangegeven.

[└─ Toelichting pagina 10, 11 en 22](#)

## Procescontingent

Het moment waarop de cliënt een psycholoog bezoekt verschilt. Dat geldt ook voor de mate waarin herstel te verwachten is. Het aantal contacten, de duur en intensiteit van de behandeling en begeleiding zijn afhankelijk van de ernst van de psychische klachten.

Het proces van het betrekken van werk in de behandeling en begeleiding is in de richtlijn vormgegeven in vijf fasen:

- I Kennismaking
- II Verkenning werksituatie
- III Interventie
- IV Evaluatie
- V Terugvalpreventie

[└─ Toelichting pagina 11](#)

# I. Kennismaking

## 1. Heeft uw cliënt werk of een arbeidsrelatie?

- Ja → vervolg de richtlijn. Ga naar fase II. Verkenning werksituatie  
Nee → naar vraag 2

## 2. Wenst uw cliënt werk of een arbeidsrelatie?

- Ja → ga naar punt 3  
Nee → ga door met de behandeling en begeleiding zonder gebruik te maken van deze richtlijn

## 3. Inventariseer de wensen en behoeften van uw cliënt betreffende werk

### Vraag naar:

- eerdere werkervaringen
  - reden van (weer) willen werken
  - type werk dat uw cliënt wenst
  - waarom dit type werk
  - soort organisatie waar uw cliënt wil werken
  - in hoeverre uw cliënt al bezig is om werk te vinden
  - de rol van vrienden/familie/oud-collega's in de wens tot werk
- Overweeg het gebruik van instrumenten om beroepskeuzes en -interesses te achterhalen.
- Ga door met de behandeling en begeleiding van uw cliënt, met in het achterhoofd de wensen en behoeften betreffende werk

# II. Verkenning werksituatie

## 1. Werkt uw cliënt op dit moment?

- Ja → ga naar punt 3. Wisselwerking tussen psychische klachten en werk  
Nee → ga naar vraag 2

## 2. Is er sprake van verzuim op dit moment?

- Nee → ga naar punt 3 en 4: Wisselwerking tussen psychische klachten en werk en Verdere verkenning werksituatie
- Ja → inventariseer:
- reden voor het verzuim
  - duur van het verzuim
  - (langere) verzuimperioden in het verleden: duur en frequentie van verzuim
  - welke factoren de werkhervatting belemmeren
  - welke factoren de werkhervatting kunnen bespoedigen

Attendeer uw cliënt op het bijhouden van een dossier in verband met de wet verbetering Poortwachter bij situatie van loondienstverband. Voor zelfstandig werkenden en ondernemers

met een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) kunnen eveneens voorwaarden gelden. Adviseer uw cliënt om deze door te nemen.

└─ [Toelichting pagina 10, 11 en 22](#)

Bij het achterhalen van de aspecten van verzuim kan afstemming met het werksysteem van nut zijn. Zie kopje contact werksysteem bij aandachtspunt 3, wisselwerking tussen psychische klachten en werk.

### **3. Wisselwerking tussen psychische klachten en werk**

Ga samen met uw cliënt na welke aspecten van het werk enerzijds het herstel van functioneren belemmeren, anderzijds welke factoren het herstel en het functioneren kunnen bevorderen.

#### **Aandachtspunten hierbij zijn:**

- veranderingen betreffende het werk
- houding van uw cliënt tegenover het werk
- de omgang met collega's, leidinggevende of opdrachtgevers
- effect van psychische klachten op het werk, de beleving van het werk
- welke factoren in het werk de klachten verminderen
- welke factoren in het werk de klachten verergeren
- het bespreken van psychische klachten met collega's, leidinggevende of opdrachtgevers
- wat moet er veranderen zowel bij uw cliënt (gedrag) als in het werk in het kader van herstel c.q. omgaan met psychische klachten
- wat heeft uw cliënt voor werkgerichte acties ondernomen
- de mogelijkheid van een andere functie, ander werk
- eerdere baanwisseling door psychische klachten

#### **Contact met het werksysteem (leidinggevende, collega's) kan in deze fase waardevolle aanvullende informatie opleveren:**

- ga na hoe het contact van uw cliënt met het werksysteem is
- stimuleer uw cliënt tot contact met het werksysteem
- stel samen vast of het bijdraagt dat u als psycholoog contact legt met het werk
- zo ja, stel samen vast met wie, met welk doel dit contact gelegd gaat worden en wat de inhoud van dit contact is
- vraag schriftelijk toestemming van uw cliënt voor dit contact
- neem telefonisch contact op, nodig iemand van het werk uit bij een sessie, of leg een bedrijfsbezoek af

Bij zelfstandig werkenden en ondernemers kan het betrekken van een partner of iemand uit de directe vriendenkring een manier zijn om meer inzicht te krijgen in hoe uw cliënt omgaat met psychische klachten en het werk.

### **4. Verdere verkenning werksituatie**

Vraag uw cliënt naar zijn werksituatie.

Bij een verkenning van werksituaties worden veelal de 4A's gebruikt die de aspecten aangeven van de kwaliteit van de Arbeid: **Arbeidsinhoud**, **Arbeidsverhoudingen**, **Arbeidsomstandigheden**, **Arbeidsvoorwaarden**.

└─ [Toelichting pagina 12](#)

**Maak bij de verkenning actief gebruik van de 4 A's met de volgende aandachtspunten:**

**Arbeidsinhoud**

- aard en inhoud van het werk
- functie, beroep van uw cliënt
- type organisatie waar uw cliënt werkzaam is (grootte van de organisatie, branche, cultuur, economische situatie van de organisatie)
- competenties van uw cliënt
- eigen regelmogelijkheden in het werk en van werktijden
- mate van belasting (onder- en overbelasting)
- leidinggevende rol
- betekenis van werk voor uw cliënt
- wat zijn goede aspecten van het werk en van de werksituatie
- wat drijft uw cliënt in het werk, wat geeft energie
- wat kost energie
- combinatie werk en privé
- hoe lang wil uw cliënt dit werk nog blijven doen en waarom

**Arbeidsverhoudingen**

- werkplezier
- conflictsituaties
- contacten met collega's, leidinggevend en opdrachtgevers
- rol van direct leidinggevende of zakenpartners
- sociale verhoudingen in de organisatie

**Arbeidsomstandigheden**

- arbeidsomstandigheden (werk- en regeldruk, veiligheid, werktijden)
- sociale veiligheid en open kunnen zijn op het werk
- aandacht voor - het bevorderen van - (mentale) gezondheid binnen het werk

**Arbeidsvoorwaarden**

- loopbaanbeleid en duurzame inzetbaarheid (employability)
- primaire arbeidsvoorwaarden (salaris, aantal uren werk per week en moment op de dag)
- secundaire arbeidsvoorwaarden (verlofdagen, mogelijkheid tot volgen van opleiding)
- verhouding inzet versus opbrengsten

### III. Interventie – aanknopingspunten via het werk

Op basis van de verkenning van de werksituatie, stelt u samen met uw cliënt een behandelplan op waarin de uitgangspunten activerend, persoons- en omgevingsgericht, afstemming, tijd- en procescontingent een plaats krijgen. Centraal staan herstel van functioneren en, als er sprake is van verzuim, werkhervatting waarbij gewerkt wordt aan het verhogen van de belastbaarheid en het verminderen van de belasting. Als psycholoog ondersteunt u de cliënt en geeft u adviezen tot veranderingen die uw cliënt kan inzetten. Bij verzuim, dient door uw cliënt en zijn leidinggevende een plan van aanpak te worden opgesteld voor terugkeer naar het werk. Bekijk samen met uw cliënt hoe het behandelplan en het plan van aanpak op elkaar aansluiten.

└─ [Toelichting pagina 13](#)

De psychologische behandeling en begeleiding zijn gericht op herstel van functioneren. In het behandel- en begeleidingsplan kan op diverse manieren en niveaus aandacht voor het werk zijn. De aanknopingspunten worden rondom de 4A's van kwaliteit van de Arbeid vormgegeven. Ook hier is het van belang dat aan die zaken aandacht wordt besteed die uit het gesprek met uw cliënt als relevant naar voren komen.

De rol van u als psycholoog is die van adviseur en coach van de cliënt. Afstemming met het werk vindt plaats door uw cliënt zelf. Ook als er bijvoorbeeld aanwijzingen zijn dat er een relatie is tussen de psychische klachten en aspecten op organisatieniveau. Indien nodig en met toestemming van uw cliënt neemt u contact op met het werksysteem, nadat u met uw cliënt het doel en de inhoud van dit contact is besproken.

#### Arbeidsinhoud

##### Individu

- leer en oefen met uw cliënt benodigde competenties gericht op herstel van functioneren en werkhervatting
- adviseer uw cliënt over taak- c.q. functie-uitvoering
- school, train, coach: persoonlijke effectiviteit, omgaan met het werk, omgang met stress, attitude, kunnen werken met psychische klachten

##### Werkaanpassing

- adviseer uw cliënt over benodigde werk- en/of functieaanpassingen: zoals inhoud, aantal uren, welke taken wel/welke niet, werktempo
- geef inzicht in mogelijke andere functies of werkzaamheden die bij uw cliënt kunnen passen

##### Organisatie

- bekijk samen met uw cliënt het personeelsbeleid
- bespreek de invulling van mogelijke andere functies of werkzaamheden op organisatieniveau

##### Verwijs uw cliënt naar of stem de eigen werkwijze af met:

Leidinggevende of iemand anders van het werk van de cliënt zoals de HR manager, personeelsfunctionaris. Of een andere professional zoals de Registerpsycholoog NIP, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk.

In geval van conflicten kan een advies tot juridische ondersteuning op zijn plaats zijn.

Zelfstandig werkenden of ondernemers kunnen mogelijk terecht bij ondersteuning vanuit AOV verzekeraar of zelf bovengenoemde professionals inhuren voor advies.

## Arbeidsverhoudingen / sociale ondersteuning

### Individu

- stimuleer uw cliënt tot het onderhouden van contact met het werk, ook bij verzuim
- school, train, coach de persoonlijke effectiviteit, het omgaan met collega's en opdrachtgevers

### Werkaanpassing

- ondersteun uw cliënt in het bespreekbaar maken van problemen op het werk
- stimuleer uw cliënt om hulp van collega's in te schakelen

### Organisatie

- attendeer uw cliënt op de OR, de vertrouwenspersoon
- bespreek de sociale verhoudingen binnen de organisatie met uw cliënt

### Verwijs uw cliënt naar of stem de eigen werkwijze af met:

Leidinggevende of iemand anders van het werk van de cliënt zoals de HR manager, personeelsfunctionaris.

Of een andere professional zoals de Registerpsycholoog NIP, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk.

In geval van conflicten kan een advies tot juridische ondersteuning op zijn plaats zijn.

Zelfstandig werkenden of ondernemers kunnen mogelijk terecht bij ondersteuning vanuit AOV verzekeraar of zelf bovengenoemde professionals inhuren voor advies.

## Arbeidsomstandigheden

### Individu

- bespreek met uw cliënt zijn eigen verantwoordelijkheid met betrekking tot gezonde arbeidsomstandigheden zoals het opvolgen van werkinstructies maar ook het kenbaar maken van minder goede omstandigheden
- bevorder bij uw cliënt gebruikmaking van ondersteuning vanuit de organisatie om verandering in arbeidsomstandigheden door te voeren zoals door de afdeling personeelszaken, de arbocoördinator, preventiemedewerker of OR
- bevorder dat uw cliënt andere bronnen/wetgeving raadpleegt

└─ [Toelichting pagina 16](#)

### Werkaanpassing

- bekijk samen met uw cliënt mogelijkheden tot werkaanpassingen
- en bij wie uw cliënt moet zijn om een werkaanpassing te kunnen regelen

### Organisatie

- ga na met uw cliënt of de organisatie voldoende aandacht heeft voor de arbeidsomstandigheden, met name psychosociale arbeidsbelasting (PSA), stresspreventie, werkdrukvermindering en de combinatie werk en privé
- verken gezamenlijk de werking van ondersteunende structuren en adviseer uw cliënt hier gebruik van te maken: OR, arbocoördinator/preventiemedewerker, gezondheids- en verzuimmanagementsystemen, bedrijfsarts, Sociaal Medisch Team (SMT), Arbodienst

### Verwijs uw cliënt naar of stem de eigen werkwijze af met:

Leidinggevende of iemand anders van het werk van de cliënt zoals de HR manager, personeelsfunctionaris.

Of een andere professional zoals de Registerpsycholoog NIP, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk.



In geval van conflicten kan een advies tot juridische ondersteuning op zijn plaats zijn. Zelfstandig werkenden of ondernemers kunnen mogelijk terecht bij ondersteuning vanuit AOV verzekeraar of zelf bovengenoemde professionals inhuren voor advies.

## Arbeidsvoorwaarden

### Individu

- stimuleer bij uw cliënt de aspecten die bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling binnen het werk
- bespreek met uw cliënt de aspecten van goed werkgever- en goed werknemerschap
- [Toelichting pagina 19](#)
- ga na wat de waardering van het werk is (financieel, niet financieel)

### Werkaanpassing

- bekijk samen met uw cliënt een persoonlijke ontwikkelingsplan, loopbaanmogelijkheden en inzet op duurzame inzetbaarheid (employability)
- inventariseer knelpunten in de relatie werk - privé

### Organisatie

- ga na met uw cliënt of er aandacht is voor loopbaanontwikkeling en voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers
- vraag cliënt naar afspraken op cao niveau over aanpak psychische klachten, verzuim en duurzame inzetbaarheid of om deze na te gaan

## IV. Evaluatie

### Per stap van het behandeling- en begeleidingsproces kan evaluatie plaatsvinden:

- ga samen met uw cliënt na of de opgestelde werkgerichte doelen zijn behaald
- inventariseer welke veranderingen hebben plaatsgevonden betreffende het werk sinds de behandeling en begeleiding
- vat opnieuw de kern van het probleem, de mogelijke werkgerichte oplossingen en vaardigheden samen (booster sessie of opfris sessie)
- adviseer uw cliënt (weer) actie te ondernemen
- bekijk samen met uw cliënt of iemand anders contact moet opnemen met het werksysteem als gewenste interventies vanuit het werk achterblijven. Indien contact plaatsvindt tussen de psycholoog en het werksysteem gebeurt dit met toestemming van uw cliënt en stelt u samen vast wat het doel en de inhoud van het contact moeten zijn.

## V. Terugvalpreventie

### **Bij afsluiting behandeling en begeleiding:**

- laat uw cliënt aandachtspunten formuleren betreffende het werk die zijn herstel bevorderen of juist verminderen

### **Indien er afdelings- en/of organisatieaspecten zijn:**

- signaleer mogelijkheden ter voorkoming van psychische klachten of ter verbetering van de psychische gezondheid van de werknemers van de organisatie waar uw cliënt werkt
- bekijk hoe u deze signaleringspunten kenbaar maakt: alleen aan uw cliënt of, bij goed contact met het werksysteem, ook aan de organisatie

# Werk en psychische klachten, richtlijn voor psychologen

Werk en psychische klachten, richtlijn voor psychologen is ontwikkeld voor en door psychologen. De richtlijn betreft het betrekken van werk en het werksysteem in de behandeling en begeleiding van mensen met psychische klachten. Voor u ligt de compacte actualisatie van deze richtlijn. Bij deze richtlijn hoort een geactualiseerde toelichting met onderbouwing. Het werken met de richtlijn wordt verder ondersteund door de online NIP Toolbox Werk en psychische klachten, beschikbaar via [www.psynip.nl](http://www.psynip.nl).

## Over het NIP en de sectie Arbeid & Organisatie (A&O)

Het NIP is met ruim 13.000 leden al meer dan 80 jaar de grootste beroepsvereniging van psychologen in Nederland. We zetten ons in voor de psycholoog als professional én voor de psychologie als vak. Onze brede beroepsvereniging omvat met 18 secties het gehele vakgebied, van Gezondheidszorg tot Arbeid & Organisatie en van Kinder- en Jeugd psychologie tot Sociaal-economische psychologie.

De sectie Arbeid & Organisatie zet zich in voor psychologen werkzaam op het gebied van de arbeidsen organisatiepsychologie (A&O) en de arbeids- en gezondheidspsychologie (A&G). Zij houden zich bezig met onder andere personeelsselectie, loopbaanontwikkeling, training, management, werkstress & ziekteverzuim, counseling, sociale werkvoorziening en beroepskeuze. Onze missie is om te werken aan de 'Corporate Psychological Responsibility', het kracht geven aan de kwaliteit van mensen in organisaties.

Postbus 2085  
3500 GB Utrecht  
(030) 820 15 00  
[www.psynip.nl](http://www.psynip.nl)

  
Nederlands Instituut van Psychologen **NIP**