

Psychologie: Stug doorwerken

Niks rustig thuis bijkomen. Werknemers die kampen met psychische problemen moeten blijven werken om niet arbeidsongeschikt te raken

Er was een tijd, niet eens zo lang geleden, dat een werknemer die overwerkt of opgebrand was eerst maar eens een hele tijd thuis ging uitrusten alvorens na te gaan denken over werkhervatting. Een beetje overspannenheid was in die dagen al gauw goed voor een half of heel jaar ziekteverzuim met behoud van volledig salaris. En als het dan nog niet beter ging, wat vaak het geval was, dan kreeg die werknemer, niet zelden gesteund door zijn psycholoog, een arbeidsongeschiktheidsuitkering voor onbepaalde tijd.

Die tijden zijn voorbij. Om het ziekteverzuim en vooral de grote instroom vanwege psychische klachten in de WAO (nu WIA) in te dammen, is een nieuwe aanpak ingevoerd. Die komt erop neer dat werknemers die zichzelf om psychische redenen ziek hebben gemeld niet meer op hun dooie gemak thuis kunnen gaan zitten herstellen, maar van alle kanten worden aangespoord om aan het werk te blijven of zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan, eventueel parttime. Die aanpak werd in 2001 al aangekondigd in rapporten zoals Aanpak verzuim om psychische redenen van de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid. De afgelopen jaren is het ook het uitgangspunt geworden van de huisartsen, bedrijfsartsen en zelfs psychologen.

Dat valt althans op te maken uit de nieuwe richtlijn 'Werk en psychische klachten', die het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) en de Landelijke Vereniging van Eerstelijnspsychologen (LVE) hebben opgesteld in samenwerking met de door de overheid aangestuurde Commissie het Werkend Perspectief. De richtlijn werd drie weken geleden gepresenteerd onder de veelzeggende kop 'Psychische klachten? Aan het werk!' Het is de bedoeling dat ze wordt nagevolgd door alle psychologen die werknemers met psychische klachten onder hun hoede hebben.

Wat staat er in de richtlijn? Eigenlijk precies hetzelfde als in het eerder genoemde overheidsrapport Aanpak verzuim om psychische redenen. Namelijk dat het ooit zo goedbedoelde advies 'zorg eerst maar dat je weer de oude wordt' niet meer van deze tijd is. Want het leidde te vaak tot arbeidsongeschiktheid in plaats van herstel. Om een aantal redenen. Een werknemer die met psychische klachten thuis gaat zitten, valt in eerste instantie in een groot gat. Om met de psychologen te spreken: 'Voor de cliënt valt een belangrijke sociale structuur en zinvolle activiteit weg.' Als dat gat wordt opgevuld met andere mensen en bezigheden, dan wordt het op een gegeven moment onaantrekkelijk om weer aan het werk te gaan. Vooral als dat werk, vanwege de lange afwezigheid van de werknemer, inmiddels is overgenomen door een ander en de werknemer die ziek was eigenlijk niet meer gemist wordt. Of sterker nog, niet meer gewaardeerd wordt vanwege het lange ziekteverzuim om 'vage' psychische redenen.

Maar de vroegere aanpak van eerst-de-oude-woorden leidde ook tot misbruik: thuis gaan zitten vanwege een arbeidsconflict in plaats van het uit te vechten. Of thuis gaan zitten omdat een loon zonder ervoor te hoeven werken, een uitkering dus, wel makkelijk verdienen is.

Volgens de nieuwe richtlijn zijn van nu af aan 'psychische klachten altijd arbeidsrelevant' en mogen psychologen hun cliënt 'voortaan niet meer begeleiden of behandelen zonder daarin het werk en het werksys-teem mee te nemen'. Van meet af aan in de behandeling moet er

gezamenlijk een plan worden opgesteld om weer aan het werk te gaan, eventueel in deeltijd en aangepast aan wat de cliënt aankan.

In de therapie moet behalve aan privé-zaken ook veel aandacht worden besteed aan de arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. In zijn rol van behandelaar, begeleider, coach en counselor (aldus de richtlijn) moet de psycholoog zijn cliënt helpen om diens functioneren op het werk te hervatten of te bevorderen. Bijvoorbeeld door zijn werkhouding of werkgedrag te veranderen, of door hem te adviseren ander werk te zoeken als zijn huidige baan niet geschikt voor hem is.

De grote vraag is natuurlijk of het ook helpt, deze nieuwe aanpak. Volgens een onderzoek uit 2002 is met een goede begeleiding en behandeling de kans om met succes terug te keren naar het werk ongeveer 50 procent. Iets meer dan de helft van de werknemers die vier of vijf maanden verzuimen in verband met psychische klachten of psychosociale problematiek in of buiten het werk, is aan het einde van het eerste ziektejaar weer volledig aan het werk. Een halfjaar later is 9 procent van hen toch weer ziek. Volgens twee onderzoeken uit 2005 kan dankzij de nieuwe 'activerende aanpak' het overgrote deel van de mensen met psychische klachten na drie maanden ziekteverzuim weer, ten minste gedeeltelijk, aan het werk.

Toch blijft het tobben – de mens en zijn werk. Van de ruim zeven miljoen werkenden in Nederland heeft een op de drie psychische klachten. Het merendeel zegt dat deze ook met het werk te maken hebben. Een kwart van het ziekteverzuim en eenderde van de WIA-instroom (voorheen WAO) wordt veroorzaakt door psychische klachten. Naar schatting driehonderdduizend werknemers zitten thuis als gevolg van stress, burn-out of andere klachten van psychische aard.

Kader bij artikel:

VERANDERDE SPELREGELS

Nieuwe uitgangspunten aanpak psychisch verzuim

- Zieke lang met rust laten werkt averechts
- Werk en collega's zijn het beste medicijn
- Werknemer en werkgever zoeken samen oplossing
- Behandeling moet samengaan met werkhervatting
- Voor succesvolle oplossing is openheid vereist

Publicatiedatum: 25 februari 2006

Auteur: José van der Sman