

# Pandora: werknemer met psychische klachten is niet eng

Monique van Blijswijk

ISSN = 18352

'Ooit een normaal mens ontmoet?' 'Ooit een haan horen zeggen dat-ie vroeger 'n eitje was?' Twee bekende leuzen afkomstig van de Stichting Pandora. De stichting zet zich in voor een betere maatschappelijke positie voor mensen met psychische problemen. Een aandachtspunt van Pandora is het krijgen en behouden van werk voor deze mensen. Nieuwste slagzin: 'Zelfs de bezigste bever bijt weleens op z'n nagels ...'

De cijfers nemen angstige vormen aan. In Nederland melden zich jaarlijks 250 000 werknemers ziek met klachten van psychische aard, populair gezegd: overspannenheid. Ongeveer 60 000 van deze werknemers belanden in de WAO. Op dit moment wordt geschat dat 300 000 mensen om psychische redenen arbeidsongeschikt zijn. Het betreft hier vaak jonge mensen.

De laatste jaren is de aandacht voor de geestelijke gezondheid van werknemers toegenomen. Punten waar Pandora al jaren op hamert, een maatschappelijke functie voor mensen met een psychiatrisch verleden of met psychische klachten, zijn 'plotseling' in brede kring bespreekbaar. Die discussie wordt in deze kring echter gevoerd vanuit een ander perspectief, namelijk in het (financiële) kader van het terugdringen van het ziekteverzuim en de vernieuwde WAO en niet vanuit de positie van de werknemer met een psychische diagnose.

Pandora (dertig jaar geleden opgericht door een particulier van Nederlands-Amerikaanse afkomst en inmiddels uitgegroeid tot een organisatie met dertien medewerkers) vraagt al meer dan tien jaar aandacht voor de positie van werknemers of sollicitanten met psychische problemen. Ruim twee jaar geleden presenteerde de stichting de brochure 'Ooit een haan horen zeggen dat-ie vroeger een eitje was?', waarin aandacht gevraagd werd voor sollicitanten met een psychiatrisch verleden. Met de nieuwe bever-campagne, die eind 1993 van start ging, zet Pandora zich meer in voor het behouden van werk voor werknemers met psychische problemen.

## Enorm zwaar

Pandora baseert haar werk op ervaringen die cliënten en ex-clieënten van de GGZ telefonisch of schriftelijk inbrengen en op signalen die zij op-

Zelfs de bezigste bever  
bijt weleens op z'n nagels...



Accentverschuiving van het verkrijgen naar het vasthouden van werk.

Illustratie: Pandora

vangt uit de maatschappij. Het belangrijkste knelpunt waar de stichting de laatste tijd mee geconfronteerd wordt is dat het voor werknemers met psychische klachten enorm zwaar is het werk te behouden. Vandaar een accentverschuiving van het verkrijgen van werk naar het vasthouden van werk. Drs. Marlies Hemel, beleidsmedewerker bij Pandora: 'Wij worden veel gebeld door mensen die met psychische klachten in de WAO terecht zijn gekomen. Tijdens de productie van de haan-brochure merken we hoe verschrikkelijk moeilijk het is voor die mensen om door de negatieve houding van werkgevers en personeelsfunctionarissen heen te breken. Mensen met een psychisch verleden zijn eng en onbetrouwbaar als werknemer. Werknemers die in de Ziektewet raken vanwege psychische problemen raken in een groot isolement als ze eenmaal thuis zitten en verdwijnen vaak geruisloos richting WAO. Leidinggevend vinden het vaak moeilijk contact op te nemen met een werknemer die (zwaar) overspannen is. Dat geldt ook voor de collega's. Een bloemetje brengen zij makkelijker naar iemand met griep dan naar iemand die 'in de war' is. Daarom hameren wij er in de brochure op dat de werknemer zelf het initiatief neemt naar het werk toe. Daarbij wordt een flink beroep gedaan op de vechtlust van mensen met psychische problemen. Wat eigenlijk in tegenspraak is, want iemand zit toch behoorlijk in de put. Ons advies is: help mensen over de drempel, bel een collega met wie je goed contact hebt, bel je chef, hou de mensen op de hoogte zonder daarbij het achterste van je tong te laten zien. Ook al heb je zelf de neiging niets met het werk te maken willen hebben. Ook omliggende deskundigen als bedrijfs- en verzekeringsartsen, bedrijfsmaatschappelijk werkers en personeelsfunctionarissen moeten bewust snel ingeschakeld worden. Mensen zijn zo snel vergeten.'

### Beeldvorming

Pandora is terughoudend in het individueel begeleiden van mensen met psychische problemen. Het komt voor dat de stichting cliënten ontvangt en bijstaat, maar over het algemeen beperkt de directe hulpverlening zich tot het geven van informatie en advies via de telefoon. De belangenbehartiging van Pandora behelst meer het onderhouden van contacten en voeren van overleg met overheid (met name met de departementen SZW en WVC), politiek en vertegenwoordigers uit onder an-

## Veel werkgevers beschouwen psychische problemen meestal als een puur persoonlijke kwestie

dere de sectoren arbeid, onderwijs, verzekeringen en patinten - en consumentenorganisaties. Ook het reageren op wetsontwerpen, nota's, kabinetsstandpunten en wervings- en selectieprocedures maakt belangrijk deel uit van het werk van de stichting. Daarnaast draagt het geven van voorlichting aan een algemeen publiek bij aan het verbeteren van de beeldvorming rond mensen met psychische problemen.

Op dit moment is Pandora actief met het leggen van een netwerk binnen het arboveld. Daarbij worden met name de bedrijfsartsen aangesproken. Maar ook het arboveld zelf zoekt contact met Pandora. Hemel: 'Bedrijfs- en verzekeringsartsen nemen over het algemeen contact op naar aanleiding van individuele problemen van werknemers die bij hen langs komen. Hoe moeten ze daar mee omgaan? Wat is onze ervaring? Of ze reageren op onze publikaties. Het netwerk breidt zich goed uit. Wij hebben in de loop der jaren veel kennis opgedaan in de praktijk waar andere professionele beroepsgroepen, denk aan de disciplines binnen de arbodiensten, hun voordeel mee kunnen doen. Bijvoorbeeld op het terrein van de werkaanpassing. Daar heeft de praktijk nog weinig ervaring mee, bij werkgevers en (arbo)veld is nog weinig bekend wat werkaanpassing kan betekenen voor werknemers met psychische problemen.'

Zonder de moeilijk plaatsbare groepen op de arbeidsmarkt tegen elkaar uit te spelen, meent Hemel dat de meest negatieve houding tegenover werknemers met psychische klachten bestaat.

'Je ziet dat het voor een werkgever eenvoudiger is een aangepaste computer aan te schaffen voor een lichamelijke gehandicapte. Of de vloerbedekking te vervangen voor een astma-patiënt. Maar wát doe je als iemand aangeeft psychische proble-

men te hebben? Relevant is dan dat de werknemer zelf goed onder woorden kan brengen op welke punten het werk aangepast moet worden. Dat maakt het probleem wat concreter voor de werkgever. Om de professionele hulpverleners en werkgevers te helpen bij het reïntegreren van werknemers met psychische klachten wil Pandora bijdragen aan deskundigheidsbevordering, helpen bij het doorgeven van knelpunten en van daaruit zoeken naar mogelijke oplossingen en een manier van omgaan met werknemers met psychische problemen. Het plan is om met bedrijfs- en verzekeringsartsen, arbeidsdeskundigen en personeelsfunctionarissen scholingsdagen te organiseren waar verschillende thema's centraal staan. De ene keer kan het gaan over het voorkomen van ziekteverzuim, een andere keer over het bevorderen van reïntegratie of over werkaanpassing.'

### Individualisering

Probleem dat zich bij het behouden van werk eveneens voordoet is dat veel werkgevers psychische problemen meestal als een puur persoonlijke kwestie beschouwen. Volgens Pandora wordt ook in (kleine) kringen binnen de overheid en het arboveld zo gedacht. Bij het overhandigen van de bever-brochure eind vorig jaar aan CDA-fractievoorzitter en lijsttrekker Brinkman en aan PvdA-vice-fractievoorzitter Leijnse zei directeur Marijke Knuttel van Pandora dat 'individualisering onterecht en ongewenst is, want in de meeste gevallen speelt het werk wel degelijk een rol. De psychische problemen van een werknemer zouden gezien moeten worden als een signaal dat er iets mis is met de arbeidsomstandigheden.'

Door een conflict direct aan te pakken, door (tijdelijk) aanpassen van het werk of door wijziging van de taakomschrijving kan een werknemer weer 'lucht' krijgen. Volgens Knuttel ontbreekt het veel werkgevers aan de bereidheid om het werk voor werknemers met psychische problemen aan te passen. Niet alleen bij gebrek aan deskundigheid, maar deels ook uit desinteresse.

Het toenemend aantal mensen dat de Ziektewet indraait met psychische klachten en vervolgens dreigt af te glijden naar de WAO is volgens Pandora het bewijs dat er iets mis is op de werkplek in Nederland.

Hemel: 'Wij komen in contact met mensen uit zeer verschillende sectoren die melden dat de werkdruk daar zo ongelooflijk hoog is, dat zij het echt niet meer volhouden en vervolgens aan hun lot worden overgelaten. De reorganisaties binnen de

Minister De Vries wil dit jaar een onderzoek starten naar de condities waaronder arbeidsongeschikten met een psychische diagnose kunnen reintegreren naar betaalde arbeid. Doel van het onderzoek, waarbij Pandora mede wordt ingeschakeld, is om met zo veel mogelijk handvatten te komen voor werkgevers, arbodiensten, bedrijfsverenigingen en arbeidsongeschikten zelf.

Verder heeft het Ministerie van SZW een brochure en een videoband uitgebracht onder de titel 'Werkstress; voorkom dat de stoppen doorslaan'.

Aan de hand hiervan kunnen werkgevers en -nemers werkstress binnen het bedrijf aan de orde stellen.

Ten slotte zal de Arbeidsinspectie zich niet alleen meer gaan richten op wat genoemde wordt de 'klassieke' risico's op het werk, maar ook op de 'moderne' risico's. Dit jaar gaat de AI tijdens inspectierondes bij branches waar stress veel voorkomt extra aandacht schenken aan psychische belasting. Werkgevers zullen uitdrukkelijk op dit punt worden aangesproken. ■

banken en het onderwijs zijn daar schrijnende voorbeelden van. Dat heeft niets te maken met individuele psychische problemen, dat reikt veel verder. Hopelijk vormt de nieuwe ziekteverzuimmaatregel een stimulans eerst in het bedrijf te kijken wat de aanleiding van een ziekmelding is, in plaats van eerst bij de zieke werknemer thuis aan te kloppen en pas na langdurig verzuim eens op het werk te kijken.'

### Aanstellerij

Sinds de nieuwe WAO z'n intrede heeft gedaan, lijkt het werk er voor Pandora op het gebied van werkherleving niet eenvoudiger op te worden. Werknemers met psychische klachten zullen volgens de stichting groot slachtoffer worden van de WAO-nieuwe-stijl. Knuttel stak haar verontwaardiging inzake de werkherleving en de nieuwe WAO bij het aanbieden van de bever-brochure aan beide regeringspartijen dan ook niet onder stoelen of banken. 'Het nieuwe criterium voor arbeidsongeschiktheid zorgt ervoor dat vrijwel niemand meer arbeidsongeschikt zal worden verklaard: als je in staat bent tot het verwerven van een inkomen ben je niet langer arbeidsongeschikt. Een secretaresse die niet meer tegen de hoge werkdruk kan, kan vast nog wel stadswacht worden. Dit is een strikt theoretisch criterium, want het werk zelf is er niet. De koppeling tussen het arbeidsongeschiktheids criterium en de arbeid lijkt te zijn losgelaten. Bij afvloeien van een werknemer die niet arbeids-

ongeschikt heet, hoeft de werkgever ook geen malus te betalen. Werk-aanpassingen, in dit geval tijdelijk halve dagen werken, worden dan ook niet vergoed. (...) Als de voorstellen van de commissie Buurmeijer werkelijkheid worden, zullen nog maar weinig mensen een WAO-uitkering ontvangen. Dat geldt alleen voor de mensen die voor tweederde of meer arbeidsongeschikt zijn. Hoe deze grens moet worden bepaald, dat vermeldt de commissie er niet bij. Dat wordt aan artsen overgelaten.'

Hemel: 'In het begin van de WAO-discussie hoorden we geluiden dat psychische problemen overeenkwamen met aanstellerij. Die opvatting werd gelukkig niet breed gedragen. Het is een heel gevaarlijke ontwikkeling als men probeert bepaalde groepen van die discussie los te maken. Je haren gaan toch overeind staan als je uit werkgeverskringen protesten hoort dat psychische klachten geen aanleiding vormen om gebruik te kunnen maken van de WAO-regeling en dat een malus voor mensen die om psychische redenen afhaken uit den boze is. Dan zou je er als land wat de cijfers betreft mooi voor komen te staan, maar dat is toch niet de werkelijkheid.'

Opmerkelijk vond Hemel de uitspraak van Brinkman bij het aannemen van de bever-brochure dat 'men' zich bijna nooit afvraagt wat al die maatregelen voor de individuele werknemer betekenen. Dat het goed is om iedereen voortdurend onder de aandacht te brengen wat de consequenties zijn van het voorgestelde beleid, van de combinatie van maatregelen die op verschillende terreinen worden genomen.

### Cruciale rol

Vragen waar veel werknemers voor staan die om psychische redenen enige tijd uit het arbeidsproces zijn geweest luiden: wat vertel ik wel en wat niet aan mijn collega's en leidinggevenden? Hoe ga ik om met het feit dat ik psychiatrische hulp heb genoten? Dat ik opgenomen ben geweest? Kan ik zeggen dat ik depressief ben? Welke reacties kan ik verwachten?

Hemel is van mening dat de bedrijfsarts in dit proces een zeer cruciale rol kan spelen. In overleg met de terugkerende werknemer kan de arts de afdeling voorbereiden op de terugkomst.

'Bedrijfsartsen moeten eigenlijk doordrongen zijn van het feit dat zij een rol van doorslaggevend belang spelen wanneer iemand zich ziek meldt met psychische klachten. Wij merken uit ervaring dat het blijven

deelnemen aan het arbeidsproces staat of valt met de aanwezigheid van iemand in de omgeving van de werknemer die de lijn vasthoudt. Die werknemer moet zelf al over zo'n enorme kracht en vechtlust beschikken om het werk te behouden. En dat terwijl hij thuis zit met psychische klachten. Een bedrijfsarts is daarbij de aangewezen deskundige die steun kan bieden. Hij kan in feite iemands toekomst bepalen.'

Het ligt voor Pandora niet in de lijn der verwachtingen dat Brinkman en Leijnse na het overhandigen van de brochure direct ten strijde trekken tegen de vooroordelen die bestaan ten aanzien van werknemers met psychische klachten. De stichting meent dat het aan haar is voortdurend aandacht voor de problematiek te vragen. Ondanks het gunstige tij (maatschappelijk bestaat meer aandacht voor de geestelijke gezondheid), blijft het voor Pandora een zaak van doorgaan en -praten, 'van lange adem', aldus Hemel.

Stichting Pandora, 2e Const. Huygensstraat 77, 1054 CS Amsterdam.  
Tel. 020-6851171. Fax: 020-6123699.