

Psychische problemen door stress en slechte arbeidsomstandigheden

'Personeelswerk moet centrale rol spelen als het gaat om preventie'

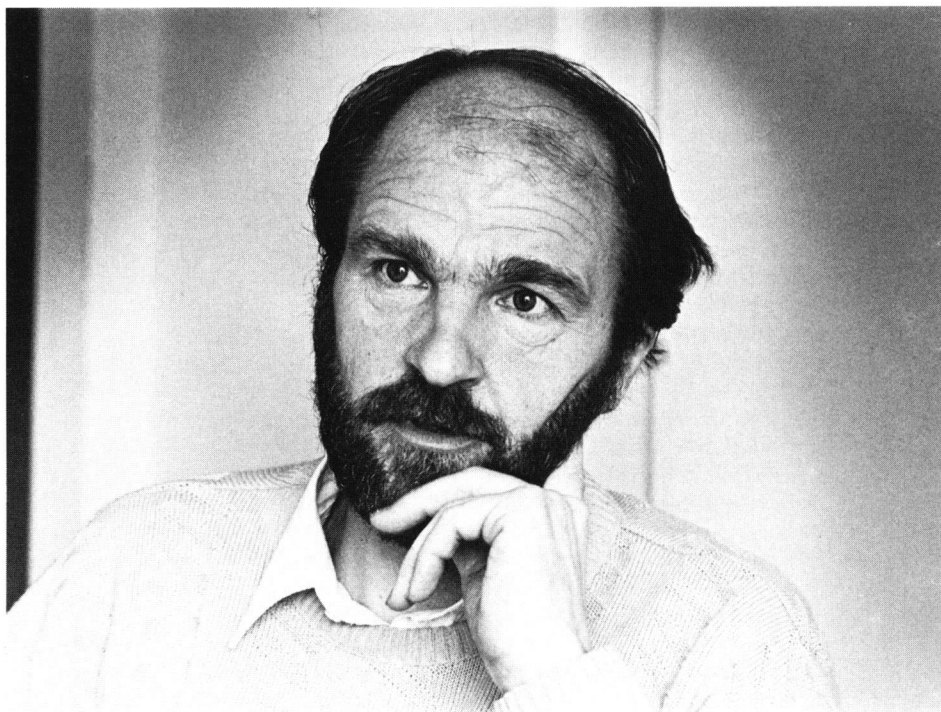
'Zowel Bie als mijzelf zijn namelijk niet aan de alcohol, niet aan de drugs, maar reeds jaren aan het werk. Wat een hele erge verslaving is. Aan het werk. Daar kom je namelijk nooit meer van af. En je hebt steeds méér nodig. Op het laatst

begin je al om acht uur 's ochtends. En dan de hele dag door. Vreselijk. Terwijl het leven zonder werk toch óók heel gezellig kan zijn.'
(Van Kooten en De Bie)

Werken kan niet alleen leiden tot lichamelijke, maar ook tot psychische arbeidsongeschiktheid. Stress op de werkplek en slechte arbeidsomstandigheden bedreigen in toenemende mate de geestelijke volksgezondheid. Dit staat in het boek 'Preventie van ongeschikte arbeid' dat medio april is uitgegeven door vier RIAGG (Regionale Instellingen voor Ambulante Geestelijke Gezondheidszorg)-medewerkers uit Hoofddorp, Haarlem, Enschede en Maastricht. De vier, William den Heeten, Hans Kaaij, Peter van Veen en Ton Verschuren, hebben het boek geschreven vanuit hun ervaring op het terrein van arbeid, langdurig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Die ervaring is opgedaan binnen RIAGG-preventieprojecten voor mensen met een langdurig ziekteverzuim of voor uitkeringsgerechtigden op grond van de WAO. Momenteel lopen er drieëntwintig van dergelijke projecten in den lande. Een aantal van deze projecten heeft betrekking op ondersteuning en begeleiding van mensen in de Ziektewet of WAO (via cursussen, gespreksgroepen en 'zelf-organisatie'). De overige projecten worden gekenmerkt door een meer structurele preventieve aanpak gericht op bijvoorbeeld de arbeidsomstandigheden in een bedrijf of instelling of op het beïnvloeden van uitkeringsinstanties, de politiek of de vakbeweging.

Identiteitscrisis

Hans Kaaij en William den Heeten krijgen in hun dagelijks werk bij respectievelijk het RIAGG Zuid-Kennemerland (Haarlem) en de RIAM in de regio Amstelland en de Meerlanden (Hoofddorp) in toenemende mate te maken met mensen die (ernstige) psychische of psychiatrische problemen hebben die mede het gevolg zijn van slechte arbeidsomstandigheden of het verlies van werk. Het gaat hier om mensen met psychische problemen als angsten, depressies, identiteitscrisis, lage



William den Heeten: 'Reorganisaties zijn vaak dé momenten waarop mensen stuk kunnen lopen.' Foto: Dré de Man

rugklachten, langdurige migraine of een combinatie daarvan. 'In onze cursussen blijkt dat het met name de mensen met een lagere beroepsopleiding zijn die psychisch in de knel komen te zitten door het werk of door het ziek zijn. Maar op het moment zien we echter ook een toename van mensen met een hogere opleiding, mensen die werken op managementniveau', aldus Den Heeten, die zich in zijn dagelijks werk onder meer bezighoudt met langdurig zieken. Kaaij, meer betrokken bij de WAO-problematiek, heeft dezelfde ervaring. 'Maar als het aankomt op deelname aan activiteiten die de RIAGG organiseert voor WAO'ers en langdurig zieken, dan zijn het de mensen met de betere functies die actief worden. Zij hebben een werkkring gehad

waarbinnen kennis en vaardigheden zijn opgedaan die ze kunnen en willen gebruiken in de tijd dat ze in de WAO zitten.'

Trend

Welke zijn nu precies die slechte arbeidsomstandigheden waardoor mensen psychisch in de problemen komen te zitten? Kaaij: 'De laatste vijftien à twintig jaar is er een hoop gewijzigd op het werk. Een trend die wij signaleren is een verschuiving van de fysieke naar de psychische belasting. Dat heeft te maken met een groot aantal sociaal-economische en sociaal-culturele ontwikkelingen. Verschuivingen van beroepen (beroepen verdwijnen, nieuwe beroepen ontstaan), schaalvergroting, automatisering, medicalisering en individualisering. Al dat soort processen leiden ertoe dat het werk een meer psychisch belastend karakter krijgt. Neem de stadsbuschauffeurs. Die mensen hebben het niet alleen snel in de rug, maar hebben ook last van stress. Ze krijgen

veel met lastige klanten te maken. Die willen geen kaartje kopen of vinden dat de chauffeur zijn werk niet goed doet.'

Den Heeten: 'In de dienstensector is het aantal mensen met psychische problemen toegenomen. De activiteiten binnen deze sector en de veranderingen die zich daar voortdurend afspelen leiden ertoe dat mensen de zaak niet meer kunnen bijbenen. Opleidingen zijn niet afgestemd op het werk. En reorganisaties zijn vaak dé momenten waarop mensen stuk kunnen lopen.'

Krankzinnig

Naast reorganisaties, automatisering en schaalvergroting is er nog een belangrijke oorzaak waardoor mensen in de knoop komen te zitten, namelijk individualisering. Collega's worden concurrenten?

Den Heeten: 'Ja, dat is ons gebleken uit de Ziektewetgroepen. Van mensen die langdurig ziek zijn wordt gesteld dat zij gefaald hebben, terwijl juist blijkt dat de omstandigheden en de voorwaarden waaronder zij gewerkt hebben vrij slecht waren. Desondanks worden zwakke momenten die iedereen wel eens heeft aangegrepen en naar voren worden gehaald. Zoiets van: 'Zie je nou wel, het ligt aan jou.' Dat idee wordt gevoed doordat mensen gaan denken: hij kan er beter uit zijn, want dan kan ik door met mijn carrière. Of: over enige tijd vallen hier ontslagen, dus kan hij er nu maar beter uit zijn, dat scheelt er straks eentje.'

'Wij ondersteunen ook WAO-belangengroepen en van daaruit hoor je ook dat het ellebogenwerk zich voortzet. Dat is toch krankzinnig?', meent Kaaij. 'We hebben het met z'n allen niet in de gaten dat het systeem zo werkt, dat iedereen er min of meer toe wordt aangezet om toch vooral mee te doen in die carrière-toestanden, om ten koste van iemand anders onzelf naar de voorgrond te schuiven.'

Verzet

Individualisering kent nog een ander negatief punt, namelijk dat werknemers een zieke of afgekeurde collega in zijn strijd tegen slechte arbeidsomstandigheden niet direct steunen. Voor hen is het moeilijk om de arbeidsomstandigheden negatief te beoordelen, want dat impliceert een negatief oordeel over de eigen werksituatie, zo schrijven Den Heeten, Kaaij, Van Veen en Verschuren. Zeker wanneer medewerkers niet over de mogelijkheden beschikken om de arbeidsplek te verbeteren en er geen alternatief werk beschikbaar is, zijn zij eerder geneigd om slechte arbeids-

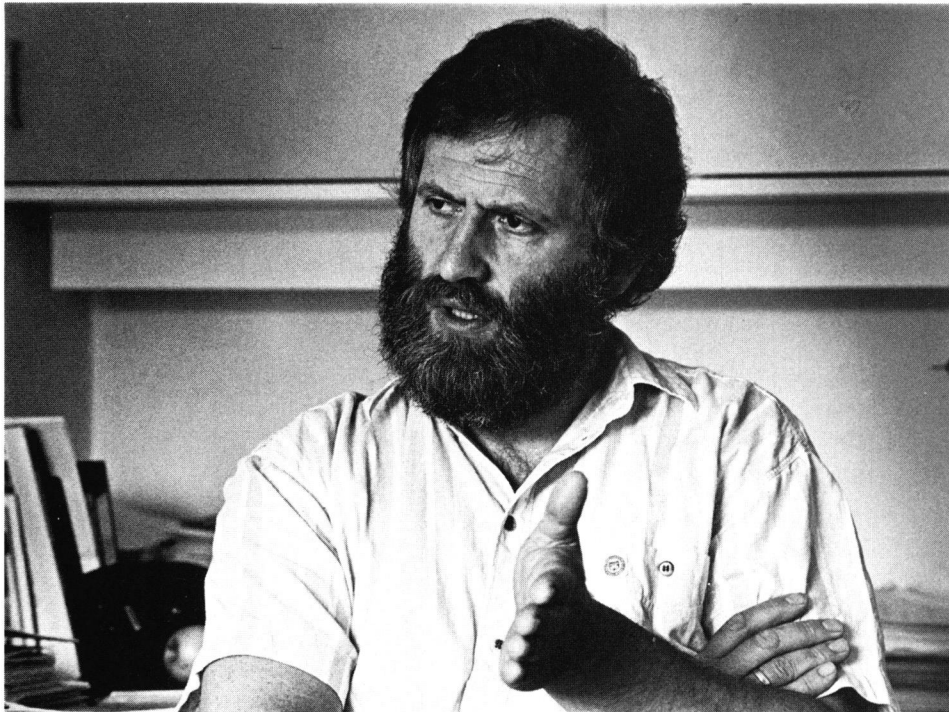
'Preventie van ongeschikte arbeid' is te bestellen door overmaking van f 24,50 op rekeningnummer 4220525663 van de AMRObank Uithoorn of op gironummer 32750, t.n.v. RIAM Hoofddorp. Nadere inlichtingen over het onderzoek kunnen verkregen worden bij het RIAM in Hoofddorp. Telefoon: 02503-33884.

omstandigheden 'goed te praten' dan om het ziekmakende van het werk te erkennen. Het oordeel verenigt zich tot een enkele werknemer met een persoonlijk probleem, vervolgen de auteurs, waardoor ziekmakende

wordt gesteld dat artsen of hulpverleners dit onderwerp vermijden met de kreet: 'Daar hebben wij de deskundigheid niet voor.' Hoe vaak komt het voor dat een bedrijfsarts een werknemer naar een RIAGG doorverwijst?

Kaaij: 'Ik heb een paar jaar in een registratiecommissie van de RIAGG gezeten en daar ben ik nooit een bedrijfsarts als verwijzer tegengekomen, wel de huisarts. Maar het zou best kunnen dat een bedrijfsarts iemand eerst doorverwijst naar de huisarts voor hij of zij bij de RIAGG terecht komt.'

Den Heeten: 'De meeste mensen met



Hans Kaaij: 'Met toegeven dat een werkplek slecht is, is nog niet veel gedaan.' Foto: Dré de Man

werksituaties tot individuele problemen verworpen.

Volgens de RIAGG-medewerkers is het gevolg van de individualisering dat de aandacht wordt afgeleid van de ongeschikte arbeid. Door arbeidsongeschiktheid te individualiseren verdwijnt de signalerende en de maatschappij-kritische betekenis ervan. Confronterende oordelen over collega's, leiding, arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden worden zo vermeden. Verzet wordt ontkracht, besluiten de auteurs het onderwerp.

Solo-acties

Kampt een werknemer met psychische problemen dan blijven maatschappelijke factoren als rolpatronen, vervreemding op het werk en/of slechte arbeidsomstandigheden vaak buiten beschouwing. In 'Preventie voor ongeschikte arbeid'

wie wij te maken krijgen, werken in kleine bedrijven. Daar is geen bedrijfsarts en de hele kleine bedrijven zijn vaak ook niet aangesloten bij een BGD. Maar is er wel een bedrijfsarts, dan zal die niet altijd even snel zeggen dat het werk leidt tot klachten, want er is ook nog een werkgever in het spel.'

Kaaij: 'Er zijn wel bedrijfsartsen die toegeven dat het bedroevend slecht is met de arbeidsomstandigheden. In mijn regio zit toevallig zo'n arts. Maar toegeven dat een werkplek slecht is, dat is een. Er iets aan doen is een andere zaak. Er moet preventieve actie ondernomen worden. Helaas gebeurt dat nog te weinig. En als er actie wordt ondernomen, dan zijn dat van die solo-acties. Er is weinig op elkaar afgestemd. De RIAGG, de bedrijfsartsen, de huisartsen, specialisten, iedereen voelt zich bij het probleem betrokken, maar van coördinatie is geen sprake.'

Jullie pleiten in het boek voor een pro- ►

fessioneel gestructureerde afdeling personeelszaken die er mede voor kan zorgen dat het ziekteverzuim en het aantal arbeidsongeschikten afneemt.

Den Heeten: 'Van het begin af aan dat iemand in een bedrijf komt moet hij goed begeleid worden. Een goede introductie, een goede afronding van die periode, goede functioneringsgesprekken, carrièreplanning, dat zie je heel zelden.'

'We gaan mogelijkerwijs nog een discussie met het personeelswerk aan omdat wij vinden dat het personeelswerk een hele centrale rol zou moeten spelen als het gaat om de preventieve aanpak, dus om te voorkomen dat werknemers psychisch in moeilijkheden komen', vult Kaaij aan. 'De teneur die bij het personeelswerk merkbaar is over dit soort zaken is er een van: 'Dat moet maar buiten het bedrijf plaatsvinden', vervolgt Den Heeten. 'Het lijkt er toch erg op dat op het werk zelf veel te weinig ruimte is voor allerlei dingen die mensen meemaken. Of het nu gaat over de chef die niet goed leiding geeft of over spanningen tussen collega's of thuis, er moet over gesproken worden.'

Spuigaten

De Arbowet blijft in het boek van de vier RIAGG-medewerkers niet onbesproken. Zij zien de wet als een eerste (voorzichtige) stap in de goede (= preventieve) richting.

De auteurs zien het echter als een probleem dat de Arbowet zich beperkt tot de inhoud en de organisatie van de arbeid. Zo vallen arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden niet onder de wet, waardoor een aantal belangrijke gezondheids- en welzijnselementen buiten beschouwing blijven. Bovendien, zo schrijven zij, wordt het welzijnsbegrip in de Arbowet ook beperkt opgevat.

Kaaij: 'In ons boek geven we een aantal voorbeelden van zaken die niet onder de werking van de wet vallen. Het personeelsbeleid, ongewenste intimiteiten bij vrouwen en meisjes, arbeidsvoorwaarden en werkoverleg. Dat zijn onderwerpen die wel degelijk van belang zijn voor de gezondheid, veiligheid en welzijn van de werknemers. Neem de stijl van leidinggeven. In de horeca dé oorzaak van het hoge ziekteverzuim. Daar kan je dus met de Arbowet in de hand niets aan doen. En neem het inkomen. Je kan lang of kort praten, de hoogte van het inkomen is zeker een factor die stress bepaalt. Een lage financiële vergoeding voor een behoorlijke prestatie werkt negatief uit.'

Den Heeten: 'Ook de rol van de Arbeidsinspectie komt in de Arbowet

slechts marginaal aan de orde. Eerst wordt er ruimte gegeven aan de werkgevers en werknemers en pas als het echt de spuigaten uitloopt kan de Arbeidsinspectie ingrijpen.'

Gelet op de beperkte invalshoek van de Arbowet en het terughoudende rol van de AI, vragen de samenstellers van 'Preventie van ongeschikte arbeid' zich af of de wet in de praktijk wel de gewenste preventieve resultaten zal opleveren. Daar komt volgens de RIAGG-medewerkers de handicap bij dat de werkgevers niet al te enthousiast op de totstandkoming van de Arbowet reageren.

'In de wet staan wel allemaal van die leuke plannen en voorwaardes, maar die moeten ook nog uitgevoerd worden. En het zijn toch de werkgevers en werknemers die de wet in de praktijk moeten brengen', aldus Kaaij. 'Maar uit recent onderzoek blijkt dat dat een moeilijke proces is.'

Het verschijnen van 'Preventie van ongeschikte arbeid' houdt niet in dat de vier auteurs klaar zijn met het onderwerp. Er zit nog een niet onaanzienlijke staart aan.

Komend najaar wordt met de Vaste Kamercommissie voor Volksgezondheid over het boek gesproken. Verder worden werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers benaderd en vindt overleg plaats met adviesorganen als de GMD, de Arboraad en sociale verzekeraars. Den Heeten, Kaaij, Van Veen en Verschuren willen in de gesprekken die op stapel staan onder meer pleiten voor het verbeteren van de sociaal-medische begeleiding in de bedrijfssituatie, voor uitbreiding van de BGZ, voor humanisering van de manier van leidinggeven, voor het instellen van een preventiecommissie door de Arboraad en voor een beleid dat moet leiden tot arbeidsplaatsverbetering. Den Heeten en Kaaij willen met hun collega's uit Enschede en Maastricht voorkomen dat de Arbowet een 'verkokering' met zich meebrengt.

Kaaij: 'Tegengegaan moet worden dat allerlei organen zich met de wet gaan bezighouden, dat ze naast en langs elkaar gaan werken. Dat is nu al een beetje aan de gang.'

De preventieve weg moet volgens de samenstellers van het boek zo snel mogelijk worden ingeslagen. Gebeurt dat niet, dan zal naar alle waarschijnlijkheid het aantal mensen dat (mede) als gevolg van de slechte kwaliteit van de arbeid psychisch in de problemen komen. De kosten die dat met zich meebrengt, zo besluit zij het boek, zullen dienovereenkomstig hoog zijn.

Monique van Blijswijk

Even recht zetten

In het meinumnummer van 'Arbeidsomstandigheden' zijn op pagina 322 twee verwarrende fouten geslopen. In de middelste kolom 3e regel van onder staat 'PbL'. Dit moet zijn: 'PbB'.

Figuur 1 heeft als titel meegekregen: 'PbB in µg/100 ml'. Dit moet zijn: 'PbB in µg/l'. ■

Nieuwe druk P-blad hijskranen

Bij de Arbeidsinspectie is in derde druk verschenen van het publikatieblad P 156 'Hijskranen, onderzoeken en beproevingen'. Aanleiding tot de nieuwe druk was een aanvulling op de regeling voor het onderzoeken van hijskranen, die op basis van artikel 141 van het Veiligheidsbesluit voor fabrieken of werkplaatsen is getroffen.

Deze aanvulling houdt onder andere in dat de Stichting Keboma ook moet worden ingeschakeld voor het onderzoeken en beproeven van:

- mobiele kranen met knikgiek;
- mobiele kranen en torenbouwkransen die ingrijpend zijn gewijzigd.

In het nieuwe P-blad zijn de gewijzigde regels en de daaruit voortvloeiende verplichtingen opgenomen.

P-156 is te bestellen bij DGA, postbus 69, 2270 MA Voorburg. De prijs bedraagt f 7 per exemplaar. ■

Syllabus bedrijfsgezondheidszorg

De syllabus met de teksten die op 10 november 1987 in Nijmegen zijn uitgesproken tijdens de voorlichtingsmiddag bedrijfsgezondheidszorg is onlangs verschenen. Geïnteresseerden kunnen de syllabus bestellen door f 32,50 over te maken op rekeningnummer 11 94 20 465 o.v.v. bestelling syllabus.

Voor meer informatie over tekstbundel kan men bellen met de Hogeschool Nijmegen, telefoon: 080-228080. ■