

Casus Psychische Aandoening

Naar: 'Beroepsgebonden overspanning' (van der Laan et al., 2010)

Achtergrond

De heer V. is buschauffeur in een groeigemeente. Sinds een reorganisatie van het dienstrooster twee maanden geleden valt het werk hem steeds zwaarder. V. heeft zichzelf altijd als een goede chauffeur beschouwd. Hij hecht er zelf erg aan om op schema te blijven en bovendien klantvriendelijk te rijden, dus al het even kan pas weg te rijden als iedereen een plaats heeft gevonden. Hij is er trots op vijftien jaar nagenoeg schadevrij te hebben gereden.

Door de recentelijk gewijzigde diensten en het toenemende verkeer wordt het echter steeds moeilijker het tijdschema aan te houden. De spanning loopt daardoor bij V. soms hoog op, zeker als er passagiers zijn die druk op hem leggen omdat ze bijvoorbeeld een aansluiting moeten halen. Hij is af en toe zo geagiteerd dat hij risico's neemt die hij vroeger nooit zou hebben genomen. Hij heeft de afgelopen maanden twee bijna-botsingen gehad en een autospiegeltje geraakt. Dat is meer dan in de vijftien jaar daarvoor. Als hij de spanning zo voelt oplopen zou het liefst even pauzeren en met een collega praten, maar de pauzes liggen vast en met collega's kan hij zelden meer dan een paar woorden wisselen.

Anderhalve week geleden is V. ermee gestopt, midden in een dienst. Er was een dame ingestapt en V. had gewacht met optrekken tot ze zat. Blijkbaar was ze weer opgestaan om naast een bekende te gaan zitten. Ze was bijna gevallen en begon op V. te schelden. Deze heeft zijn bus aan de kant gezet, is uitgestapt en heeft zijn bedrijf opgebeld dat ze de bus konden komen ophalen. Hij heeft zich ziek gemeld.

Stap 1. Vaststellen van de aandoening

De bedrijfsarts stelt vast dat de heer V. onder andere de volgende symptomen heeft: gevoelens van overbelasting, onmachtgevoelens, prikkelbaarheid, emotionele labiliteit, gespannenheid, en hij is snel geïrriteerd. De bedrijfsarts stelt verder vast dat er bij de heer V. sprake is van:

- een emotionele en/of gedragsreactie op een situatie of reeks van situaties, die het vermogen van der werknemer tot aanpassing te boven gaat;
- de reactie die zich voordoet binnen drie maanden na het begin van de stress veroorzakende factor, en gepaard gaat met duidelijke beperkingen in sociaal of beroepsmatig functioneren.

De bedrijfsarts vermoedt overspanning. Overspanning is als diagnostisch begrip vooral gebruikelijk in Nederland. Burn-out is in wetenschappelijke zin wel een internationaal erkend begrip, maar geen onderscheiden diagnostische categorie in de DSM-5. De kern van het beeld is een verstoorde aanpassingsreactie op de omgeving. De klachten van burn-out/overspanning kunnen worden ingedeeld in spanningsklachten, depressieve symptomen en angstsymptomen.

Bij de differentiaal diagnose van overspanning dienen zowel de depressieve stoornis als de angststoornissen te worden overwogen. Via de website www.psychischnwerk.nl vindt de bedrijfsarts de 4-DKL, een instrument dat hem ondersteunt bij het onderscheid maken tussen overspanning enerzijds, en depressieve en angststoornis anderzijds. De heer V. scoort niet boven het afkappunt voor het detecteren van een depressieve stoornis (4 of hoger op de depressieschaal), noch boven het afkappunt voor het detecteren van een angststoornis (6 of hoger op de angstschaal). Overspanning kan derhalve niet worden uitgesloten, maar er zal nog moeten blijken of de zodra de

stress veroorzakende factor, of de gevolgen daarvan, zijn weggevallen, de symptomen niet langer dan zes maanden aanwezig blijven.

De bedrijfsarts gaat voorlopig uit van overspanning (CAS-code P619), waarvoor een registratierichtlijn bestaat (E002).

Stap 2. Vaststellen van de relatie met werk

Stressveroorzakende situaties kunnen in alle functies en werksoorten optreden. Om een overspanning als beroepsziekte te kunnen beschouwen, moet er een aanwijsbare stressveroorzakende (werk)situatie zijn.

De volgende risicofactoren in werk zijn:

1. hoge psychologische taakeisen
2. weinig sturingsmogelijkheden
3. weinig sociale steun van collega's
4. weinig sociale steun van leidinggevende
5. procedurele onrechtvaardigheid
6. relationele onrechtvaardigheid
7. hoge inspanning en lage beloning
8. hoge emotionele taakeisen

Er is vooralsnog voor geen van de onderzochte psychosociale factoren in het werk aangetoond dat blootstelling aan die ene factor een voldoende grote bijdrage aan het ontstaan van overspanning levert om te kunnen spreken van een beroepsgebonden overspanning. Wel is aangetoond dat meerdere van de psychosociale factoren in het werk een bijdrage leveren aan het ontstaan van overspanning. De bedrijfsarts stelt vast dat er voldoende redenen (hoge psychologische taakeisen, weinig sturingsmogelijkheden en weinig sociale steun van collega's en leidinggevende) zijn om te onderzoeken of het gaat om een beroepsziekte.

Stap 3. Vaststellen van de aard en het niveau van de oorzakelijke blootstelling

Voor de bedrijfsarts valt het signaal van meneer V samen met signalen van meerdere collega's van V. Er wordt besloten zowel stressoren als stressgevolgen nader in kaart te brengen met een stress- en werkbelevingsvragenlijst (Vragenlijst Beleving en Beoordeling Arbeid, VBBA). Hieruit blijkt dat er duidelijk sprake is van blootstelling in het werk: hoge werkdruk en tijdsdruk, laag niveau van controle en weinig sociale steun. De bedrijfsarts stelt derhalve vast dat er bij de heer V. sprake is van drie van de acht risicofactoren in werk.

Stap 4: Nagaan van andere mogelijke verklaringen

Voor de heer V. lijken in deze situatie een aantal positieve eigenschappen (nauwgezetheid, betrokkenheid) tot persoonlijke risicofactoren te worden. Persoonlijkheid dient als individuele gevoeligheid meegewogen te worden in het oordeel van de bedrijfsarts over beroepsgebondenheid. Buiten het werk zijn er geen psychosociale risicofactoren. Er is sprake van voldoende blootstelling in het werk en eerder goed functioneren in het werk van de heer V. De bedrijfsarts beschouwt derhalve de overspanning als beroepsgebonden.

Stap 5. Concluderen en melden

De bedrijfsarts concludeert:

1. Er is bewijs dat er sprake is van een aandoening/ziekte;
2. Er is bewijs dat er sprake is van een blootstelling in werk: drie van de acht risicofactoren in werk zijn vastgesteld van matige tot zeer ernstige intensiteit.
3. Er is bewijs dat er sprake is van een causaal verband tussen blootstelling en ziekte: het tijdspad, de sterkte van het verband, de plausibiliteit en onvoldoende sterke alternatieve verklaringen sterken de conclusie dat er een causaal verband is tussen de blootstelling en de overspanning.

Wanneer de heer V. zijn werk weer heeft hervat, meldt de bedrijfsarts de overspanning als beroepsziekte bij het NCvB.

De bedrijfsarts informeert de patiënt over zijn bevindingen en de werkgerelateerdheid van de overspanning. De bedrijfsarts vraagt toestemming aan de heer V. om ook de werkgever te informeren over de werkgebondenheid. De heer V. geeft toestemming en de bedrijfsarts informeert de werkgever.

Stap 6. Preventieve maatregelen en interventies inzetten en evalueren

De bedrijfsarts start met de volgende interventies: voorlichting geven, geven van perspectief en een activeren en structurerende begeleiding. Conform de multidisciplinaire richtlijn Overspanning en Burnout is er geen indicatie voor het gebruik van medicatie. Aangezien op cognitieve gedragstherapie (CGT) gebaseerde behandelingen effectief blijken te zijn ten aanzien van klachtreductie en het verbeteren van sociaal functioneren, is de bedrijfsarts voornemens om CGT voor te schrijven als na zes blijkt dat het natuurlijk beloop niet gunstig is.

Na overleg met de bedrijfsarts en nadat deze de principes van cognitieve therapie heeft uitgelegd, besluit de heer V. na zes weken tot een aantal sessies kortdurende cognitieve gedragstherapie. Na acht weken hervat meneer V zijn werk, met de voorlopige beperking dat hij in de buitengebieden rijdt. Na tien weken wordt, mede naar aanleiding van het werkstressonderzoek, een aantal aspecten van de reorganisatie teruggedraaid. Twee weken later hervat V. weer geheel zijn werk.