

Veel mensen met een auditieve beperking zijn vaak moe van het werk. Dit blijkt uit onderzoek van Miranda Maurix naar vermoeidheid en burnout klachten van slechthorende en dove medewerkers. "Opmerkelijk is dat veel mensen, ook bedrijfsartsen, de oorzaken van vermoeidheid niet zoeken in de auditieve beperking."

Oorzaak stress en burnout nauwelijks onderkend

Miranda Maurix is in het dagelijks leven re-integratieconsulent bij Fama, het Arbeidscentrum van Viataal. Zij, maar ook haar collega's, komen regelmatig werknemers tegen met vermoeidheidsklachten, stress of een burnout. Zou er een link zijn met hun beperking, vroeg ze zich af en een onderzoeksvraag voor haar afstudeerscriptie was geboren. In 2007 studeerde ze af aan de Faculteit der Gezondheidswetenschappen van de Universiteit Maastricht met het onderzoeksrapport *Moe van het werk*.

Het onderzoek van Maurix is uitgevoerd onder 164 werknemers waarvan er 51 slechthorend en 47 doof waren. De rest was horend. Door middel van uitgebreide vragenlijsten kwam ze erachter dat doven en slechthorenden drie keer zo vaak vermoeid zijn door het werk dan horende werknemers. "Dit is te wijten aan de auditieve beperking. Daardoor moeten deze werknemers meer inspanning leveren. Deze groep loopt meer kans op een burnout. Bovendien zijn ze vaker en langer ziek. Door de grotere inspanning hebben ze meer rust nodig en herstel na het werk."

Opvallend is dat de klachten bij slechthorenden groter zijn dan bij doven. "Ik had verwacht dat het andersom zou zijn. Met doven wordt, denk ik, meer rekening gehouden dan met slechthorenden. Niet zo verwonderlijk, want van laatstgenoemden uit zich de beperking minder duidelijk. Opmerkelijk is dat veel mensen, ook bedrijfsartsen, de oorzaken van vermoeidheid niet zoeken in de auditieve beperking. Ook slechthorenden zelf niet. In de loop van de tijd compenseren ze hun beperking. Ze doen er bijvoorbeeld een schepje bovenop of verzinnen iets anders. Vaak gebeurt dit onbewust. Dit geldt helemaal voor werknemers die veel moeten communiceren."

Maurix kreeg veel positieve reacties op haar onderzoek. "Er zitten mailtjes bij van mensen die nu pas beseffen dat hun vermoeidheid is terug te voeren op hun auditieve beperking."

Het onderzoek van de re-integratieconsulent richtte zich op werknemers met een auditieve beperking. De reden waarom mensen met een burnout uitvallen is niet onderzocht. "Dat is wel een hele interessante vraag. Burnout komt veel voor, maar er wordt vrijwel nooit een koppeling gemaakt met gehoorverlies. Als je weet dat slechthorende werknemers een veel grotere kans hebben op een burnout, kun je ook voorzichtig stellen dat de kans op gehoorproblemen bij mensen die uitvallen door burnout aanwezig is. Wellicht is het goed om van deze groep uitvallers het gehoor te testen."

Steun

Steun van collega's en de leidinggevende kan volgens Maurix veel problemen voorkomen. "Als het contact met hen goed is, is de kans op burnout kleiner." In haar rapport schrijft ze hierover: "Hetzelfde geldt voor de hoeveelheid informatie die men krijgt. Doven en slechthorenden komen minder goed aan informatie over het werk. Dit geldt bijvoorbeeld voor werkinstructies, maar ook voor allerlei informele informatie die bijvoorbeeld in de pauzes besproken wordt."

Verder wijst de onderzoeker er op dat je problemen kunt voorkomen door het werk anders te organiseren. Ze illustreert dit met een voorbeeld. "Neem bijvoorbeeld vergaderingen. Deze vragen van slechthorenden veel energie. Als je na deze bijeenkomst een training organiseert, waarbij ook veel gecommuniceerd moeten worden, is de belasting erg groot. Probeer dit om die reden anders te organiseren. Onze coaching richten wij dan ook op deze aspecten van het werk, op de omgeving, de collega's. Je voorkomt zo dat er laconiek mee wordt omgegaan." Verder schrijft ze: "Doven en slechthorenden hebben meer behoefte aan het kunnen inrichten van het eigen werk en de eigen tijd. Op deze manier kunnen zij bijvoorbeeld meerdere korte

SLECHTHORENDEN DRIE KEER ZO VAAK MOE VAN HET WERK



pauzes nemen, inspannend communicatief werk afwisselen met niet communicatieve werkzaamheden, etc.”. Verder kan een vrije dag halverwege de week problemen voorkomen. Maurix erkent dat dit echter financieel moeilijk is te regelen. “Als jij vier dagen gaat werken in plaats van vijf mis je een dag inkomsten. Dit wordt niet gecompenseerd door de overheid.”

Naast meer rusttijd, het anders organiseren van werk en het geven van meer bekendheid van deze problematiek pleit de onderzoeker voor het ontwikkelen van een meetinstrument. “Het zou ideaal zijn indien de hogere mate van belasting en de grotere behoefte aan herstel per individu feitelijk zou kunnen worden gemeten. Zodat alle betrokkenen, met name de arbeidsdeskundige en de verzekeringsarts, zouden kunnen beschikken over feitelijke gegevens op basis waarvan beslissingen genomen kunnen worden over bijvoorbeeld de mate van arbeidsongeschiktheid en een eventuele urenbeperking”, aldus de onderzoeker. Verder houdt ze een pleidooi voor de inzet van jobcoachen op zowel werkkenmerken als persoonskenmerken. “Doven en slechthorenden blijken zelf niet altijd voldoende actief om te gaan met de problemen die ze tegenkomen. Ze hebben de neiging om problemen te vermijden en af te wachten. Ook bleken slechthorenden de neiging te hebben de oorzaak van problemen en gebeurtenissen buiten zichzelf neer te leggen. Onopgeloste problemen op het werk kunnen enorme energievreters zijn. Het is dus van belang dat ze goede strategieën aangeleerd krijgen om op het werk op een actieve manier met deze problemen om te gaan.”

Meer over het onderzoek ‘Moe van het werk’ en het complete rapport staan op www.fama.nl.

PETER VAN VEEN

*Miranda Maurix:
“Het zou ideaal zijn indien de hogere mate van belasting en de grotere behoefte aan herstel per individu feitelijk zou kunnen worden gemeten.”*