

Shit, dacht leidinggevende Erik (58) twee jaar geleden toen een van zijn medewerkers op de werkvloer onwel werd. Het was iedereen onduidelijk wat er met Saskia (49) aan de hand was. Haar klachten - duizeligheid, hoofdpijn, extreme vermoeidheid en concentratieverlies - bleven weken aanhouden.

Na tal van ziekenhuisonderzoeken bleek dat het ging om drie kleine herseninfarcten. Hoewel Saskia aanvankelijk door wilde werken, besloot ze in overleg met Erik en haar arts om een paar maanden pauze te nemen.

Ook dát was voor Erik even slikken. „Ze viel uit in een drukke periode, vlak voor de intocht van Sinterklaas”, zegt hij. Zo goed en zo kwaad als het ging, verdeelde hij haar taken over de rest van het team.

Erik en Saskia werken bij de interne informatievoorziening van de politie in de regio Kennemerland. Vanwege hun eigen veiligheid willen ze niet met hun volledige naam in de krant. Hun namen zijn bij de redactie bekend.

Werk geeft voldoening

Saskia is één van de bijna 650.000 Nederlanders die leeft met de gevolgen van 'niet-aangeboren hersenletsel'. De Hersenstichting definieert niet-aangeboren hersenletsel als beschadigingen aan de hersenen die in de loop van het leven ontstaan. Een brede definitie, met veel verschillende oorzaken. Onder deze paraplu valt bijvoorbeeld ook een (lichte) hersenschudding, die na een paar dagen rust vanzelf overgaat.

Maar met de gevolgen van 'zware' soorten hersenletsel hebben patiënten maanden, jaren en soms chronisch te maken, zegt klinisch psycholoog Peter Smits van revalidatiecentrum Sint Maartenskliniek in Nijmegen.

Dit letsel kan ontstaan door een infarct, bloeding of tumor in de hersenen, zoals in het geval van Saskia. Maar de beschadiging kan ook een externe oorzaak hebben, bijvoorbeeld door een klap op het hoofd bij een ongeluk.

Ook de symptomen lopen uiteen. Soms zijn ze fysiek, zoals gedeeltelijke verlammingen in het lichaam. Veel vaker zijn de gevolgen onzichtbaar: concentratie- en geheugenproblemen, hoofdpijn of snel vermoeid raken bij drukte. Ook niet meer kunnen plannen en organiseren of in extreme gevallen zelfs karakterveranderingen komen voor.

Veel mensen willen na oplopen van hersenletsel zo snel mogelijk weer aan het werk, om hun normale leven terug te krijgen, ziet psycholoog Smits in zijn kliniek. Voor financiële onafhankelijkheid en sociaal contact, maar ook omdat het voldoening geeft.

„Patiënten halen een groot deel van hun

TERUGKOMEN

Nog even slim, maar het hoofd wil niet meer

Mensen die hersenletsel oplopen, willen vaak snel weer aan het werk. Dat lukt lang niet iedereen. Wat kan de werkgever van zo iemand verwachten?

„Het was voor iedereen een verwarrende situatie.”

Door onze medewerker
Flóri Hofman

identiteit uit hun werk. Ze denken: als ik kan werken, ben ik weer mezelf”, zegt Smits. Maar aan het werk gaan na hersenletsel lukt lang niet altijd; twee jaar na oplopen ervan werkt slechts 40 procent van de mensen die ook daarvoor een baan had.

Verkeerd ingeschat

Volgens de Hersenstichting komt dit veelal doordat onder anderen werkgever en collega's mensen met hersenletsel verkeerd inschatten. Aan de buitenkant is niet te zien dat ze hersenschade hebben. Buitenstaanders denken daarvoor al snel dat een terugkerende patiënt meer aan kan dan werkelijk het geval is.

Die 'onzichtbaarheid' is een obstakel voor reïntegratie, zag ook Birgit Donker-Cools. Als verzekeringsarts bij uitkeringsinstantie UWV en onderzoeker bij het Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde deed ze onderzoek naar arbeidsparticipatie na oplopen van hersenletsel. In januari verdedigde Donker-Cools haar proefschrift aan de Universiteit van Amsterdam. Ze interviewde tien werknemers met hersenletsel en zeven werkgevers over hun ervaringen. Hoe meer begrip een werknemer bij terugkeer ervaart, hoe succesvoller de reïntegratie, zag ze.

Wat mag een werknemer met niet-aangeboren hersenletsel eigenlijk verwachten van een

werkgever bij terugkeer? Voor leidinggevende Erik was ontslag geen optie. Hij zag het als zijn plicht Saskia binnen de organisatie te houden. Wel herinnert hij zich haar reïntegratie als een „leerproces”. In het begin vermeed Saskia drukke plekken, grote vergaderingen en werkzaamheden met tijdsdruk. Zaken met complexe materie duren nog steeds wat langer dan voorheen. Ook vermoeidheid en duizeligheid houden af en toe aan. „Zeker in het begin wist ik niet goed wat ik wel en niet kon vragen”, zegt Erik.

„Daardoor veranderde onze manier van samenwerken en moest ik meer aan andere mensen overlaten”, zegt hij. Bijvoorbeeld de keer dat ze tegen het einde van de werkdag onverwacht een belletje kregen om aan te schuiven bij een vergadering. „Saskia kreeg toen haast kortsluiting. Ik zag aan haar dat het te veel was.”

Was dat lastig, als leidinggevende? Erik: „Ja, soms kostte het moeite. Niet omdat ik dacht: dit is te moeilijk, laat maar zitten. Maar eerder omdat we allebei de 'oude' situatie terug wilden en niet wisten waar het eindpunt lag.”

Nu werkt Saskia, in flexibele uren, vooral aan de analyse van grote evenementen en opzetten van workshops voor andere politiemedewerkers. Erik begon bovendien te herkennen wanneer hij haar even met rust moest laten. „Aan haar blik kan ik zien: die moet even bijkomen. En na een uurtje is ze er dan weer”, zegt hij. „Qua hoeveelheid werkzaamheden is Saskia terug op haar oude niveau.”

Erik erkent dat reïntegratie niet in iedere functie bij zijn organisatie, de politie, mogelijk was geweest. „Gelukkig werkte ze niet meer als agent op straat, zoals eerder in haar loopbaan. Ik weet niet of dat was gelukt.”

Vergadering voorzitten

Een gebroken been kun je zien, hoofdpijn of oververmoeidheid nauwelijks, laat staan de oorzaken. Goede communicatie is van beide kanten cruciaal, zag Birgit Donker-Cools in haar onderzoek.

„Iedereen herkent hoofdpijn of een slechtere concentratie. Maar niet meer twee dingen tegelijk kunnen doen? Of moeite hebben met plannen? Voor veel mensen is dat ongrijpbaar. Zeker als het niet goed wordt uitgelegd.”

Dat reïntegreren lang niet altijd goed gaat, ondervond Christine Kliphuis (62), voorheen communicatieadviseur bij een GGD. Door een auto-ongeluk liep ze hersenschade op, met extreme vermoeidheid, verminderde concentratie en geregeld langdurige hoofdpijn tot gevolg.

„Het voelde alsof de wereld om me heen sneller ging dan ikzelf”, zegt Kliphuis. Ook zij nam een aantal maanden om te revalideren. Haar coördinerende functie weer oppakken



Christine Kliphuis, na het hersenletsel: „Het voelde alsof de wereld om me heen sneller ging dan ikzelf.”

ging niet zo makkelijk. Voorzitten van vergaderingen of aansturen van een team lukte niet meer.

„In een groep mensen opletten wie wat zegt, de lijn van het gesprek vasthouden, aantekeningen maken én ook zelf verstandige dingen zeggen - ik schoot tekort”, zegt Kliphuis.

Ze pakte taken op die wel gingen, zoals de administratie en redigeren van teksten. Haar leidinggevende, die haar niet kende van vóór het ongeluk, wilde Kliphuis snel terug in haar originele functie en uren aantal. „Ik had het gevoel dat mijn leidinggevende het niet zo serieus nam.” Uiteindelijk stopte ze met haar baan - wat haar zwaar viel.

„Na het ongeluk dacht ik: dat varkentje wasen we wel even. Ik stortte in toen het niet zo makkelijk bleek te gaan”, zegt Kliphuis. „Het is moeilijk om te beseffen dat je nog steeds even slim bent, maar je hoofd bepaalde dingen gewoon niet meer kunt.” Momenteel krijgt ze een arbeidsongeschiktheidsuitkering en werkt ze zelfstandig aan losse projecten.

Onbegrip op de werkvloer was lastig, herinnert Kliphuis zich. Zelf wist ze vaak ook niet goed te verwoorden wat wel en niet ging. Ook vriendelijke collega's begrepen de situatie niet écht.

Kliphuis: „Die zagen dezelfde persoon terugkeren naar het werk. Terwijl ik wist: ik ben nu heel anders. Maar hoe leg je dat uit? Het was voor iedereen een verwarrende situatie.”

Bang voor baanverlies

Ook Donker-Cools ontdekte dat werknemers niet altijd praten over hun beperkingen. Ze kennen hun nieuwe grenzen niet, zijn bang voor een andere behandeling of zelfs baanverlies. „Terwijl je er niet vanuit kunt gaan dat de werkgever alles weet”, zegt de onderzoeker. Een leidinggevende die niet op de hoogte is, kan ook geen aanpassingen doen.

Donker-Cools geeft werknemers met hersenletsel de tip tijdens de revalidatie medepatiënten op te zoeken, bijvoorbeeld op speciaal voor hen georganiseerde bijeenkomsten. „Soms nemen patiënten meer aan van lotgenoten dan van een arts. Dat leert ze hun eigen belemmeringen te begrijpen en er makkelijker over te praten.”

Al hebben volgens Donker-Cools ook werkgevers een belangrijke taak in de reïntegratie. „Luister en doe aanpassingen waar dat kan”, zegt ze. Bijvoorbeeld door flexibel om te gaan met werkuren of de werkplek te veranderen. „Een werkplek met minder licht kan soms al een hoop schelen.” Ook taken aanpassen, uren verminderen of zelfs op zoek gaan naar een andere functie binnen de organisatie kunnen oplossingen zijn. „In overleg lukt vaak nog een hoop. Het is zonde om iemand met veel ervaring zomaar weg te sturen.” Maar Donker-Cools erkent ook: niet bij elk werk zal het daadwerkelijk lukken om iemand met hersenletsel in te zetten.

Genezen van een hersentumor, wilde ook zorgcoördinator Lolita Brouwers (50) direct weer aan het werk. Makkelijk ging dat niet, realiseerde ze zich snel. De tumor en operatie ter verwijdering ervan hadden voor blijvend hersenletsel gezorgd. „Ik kreeg te veel prikkels op kantoor en het leidinggeven was te veelzijdig. Tegen het einde van de dag wist ik soms de namen van collega's die ik al jaren kende niet meer”, zegt Brouwers. „Met mijn toenmalige werkgever concludeerde ik toen: dit gaat niet meer.”

Brouwers solliciteerde bij arbo dienst Assist-Verzuim en vertelde nog tijdens de sollicitatieprocedure over haar hersenschade. „Dat was een moeilijke overweging. Maar ik kreeg direct te horen: draai maar een dag mee, dan kijken we of het past.” Uiteindelijk kreeg ze de baan.

Haar huidige leidinggevende én degene die Brouwers aannam, arbeidsdeskundige Bernie Blom, waardeerden de eerlijkheid. „Ik dacht, waarom ook niet? Als arbeidsdeskundige zie ik mensen vaak snel en soms onnodig afgeschreven worden. Maar eigenlijk was het heel simpel: ik dacht de beste kandidaat voor de functie gevonden te hebben.”

Blom: „Ik snap wel dat werkgevers soms twijfelen, maar probeer het op zijn minst. Laat mensen proefdraaien of bied ze een kort contract aan. Uiteindelijk zit je ook niet in een levenslange verbintenis.”

nrc carrière > samen ambities waarmaken

nrc.nl/carriere



MAATSCHAPPELIJK BELEGGER HABION ZOEKT EEN

LID RAAD VAN COMMISSARISSEN
MET PROFIEL VASTGOED

KIJK VOOR EEN VOLLEDIG PROFIEL OP WWW.ESCALIER.NL/CAREER

ESCALIER
EXECUTIVE SEARCH IN REAL ESTATE

NWO zoekt
Voorzitter

<https://candidates.perrettlaver.com/vacancies>

Referentienummer 4686

Perrett
Laver

AMERICAS ASIA PACIFIC EMEA



Collega's zagen dezelfde persoon terugkeren. Terwijl ik wist: ik ben nu heel anders. Maar hoe leg je dat uit?

Christine Kliphuis, liep hersenschade op