



Doorbreek de vicieuze cirkel

Open over psychische aandoeningen op het werk

Aukje Smit, Lonneke Mechelse & Dorien Verhoeven

Veel werkgevers hebben – vaak zonder dat ze dit weten – mensen met een psychische aandoening in dienst. Juist op het werk blijkt het lastig om open om te gaan met een psychische aandoening. Angst voor vooroordelen speelt daarbij een grote rol. Maar wanneer psychische aandoeningen bespreekbaar zijn, kunnen werkgever en werknemer samen tot oplossingen komen.

Zo open als ik ben over mijn psychische stoornis, zo voelt het benoemen ervan steeds weer als een risico. Hoe gaat mijn gesprekspartner erop reageren? Hoe denkt hij over mensen met een psychische aandoening? Verandert zijn beeld van mij als hij weet van mijn kwetsbaarheid? Welke gevolgen heeft het voor mijn toekomst om het te benoemen? Zal mijn leidinggevende nu voortaan alles wat ik doe of laat, zien in het licht van mijn psychische stoornis?

Marieke Sweens (2016) is in haar boek *Werken als een gek* heel openhartig over haar borderline. Inmiddels is ze dat ook op haar werk. Maar dat is niet altijd zo geweest. Schaamte en angst voor de reacties van collega's weerhielden haar ervan om te zeggen wat er aan de hand was. Stigmatisering is een van de belangrijkste problemen die mensen met een psychische aandoening ervaren. Het is een proces waarbij een groep personen negatief gelabeld wordt, veroordeeld en uitgesloten op grond van gemeenschappelijke, afwijkende kenmerken en/of gedragingen die angst of afkeer oproepen en waarvoor de betrokkenen meer of minder verantwoordelijk worden gehouden. Het zelfbeeld van mensen met een psychische aandoening gaat erdoor wankelen en ze gaan ernaar handelen (zelfstigma).

Stigmatisering is een belangrijk onderwerp en urgent. Verzuim als gevolg van een psychische aandoening neemt toe. Depressie is de psychische aandoening die het meeste voorkomt. Het ministerie van VWS is daarom eind september 2016 een brede publiekscampagne gestart met als doel het verlagen van de drempel om over depressie te praten.

Vooroordelen

Over werknemers met psychische aandoeningen bestaan veel vooroordelen. Uit onderzoek van Samen Sterk zonder Stigma (Smit, 2014) blijkt dat er bij werkgevers, maar ook leidinggevend en collega's, vaak sprake is van de volgende aannames:

- Werknemers met een psychische aandoening kunnen niet goed voldoen aan de eisen die het werk stelt.
- Werknemers met een psychische aandoening

zijn gevaarlijk of onvoorspelbaar.

- Een psychische aandoening is geen legitieme, wettelijk erkende aandoening.
- Werk is stressvol en daarom niet gezond voor werknemers met een psychische aandoening.
- Werknemers met een psychische aandoening in dienst houden kost de werkgever extra tijd en geld en is daarom een vorm van liefdadigheid.

Stigmatisering is een van de belangrijkste problemen die mensen met een psychische aandoening ervaren

Hoewel het verzuim bij deze werknemers hoger kan zijn, komt het ook vaak voor dat alle energie in aan het werk blijven gaat zitten en men vooral thuis 'verzuimd'.

Vooral op het werk wordt er nogal eens aan getwijfeld of mensen wel echt een psychische aandoening hebben. Soms denken collega's dat het label wordt gezien als goedkeuring om verantwoordelijkheden te ontduiken of speciale privileges te ontvangen. De onzichtbaarheid van de aandoening versterkt deze aanname, evenals het feit dat collega's ook last hebben van bijvoorbeeld werkstress.

De vooroordelen leiden ertoe dat mensen met een psychische aandoening vaak worden gemeden, gediscrimineerd en uitgesloten. Geen wonder dat veel mensen ervoor kiezen om hun aandoening te verzwijgen. Dat is mogelijk omdat psychische aandoeningen onzichtbaar zijn. Werkgevers denken daardoor vaak 'die mensen werken niet bij ons'. Soms hebben collega's wel wat door, maar durven ze het niet te vragen.

Wat is een psychische aandoening?

De top drie van psychische aandoeningen die het meest onder werknemers voorkomen, zijn angststoornissen zoals paniek en sociale fobie, midden-

stoornissen (bijvoorbeeld alcohol- en drugsmisbruik) en stemmingsstoornissen: depressiviteit en bipolaire stoornis. Ook autisme en ADHD komen voor op het werk.

Ieder mens is anders, de ene psychische aandoening is de andere niet en ook de mate waarin mensen er last van kunnen hebben, loopt uiteen. Sommige aandoeningen zijn tijdelijk, andere zijn chronisch of komen met periodes terug. Soms is herstel mogelijk in de loop van enkele weken of maanden, zoals bij overspannenheid of burn-out. Maar lichte klachten kunnen ook ernstig en langdurig worden, afhankelijk van de omstandigheden.

Enkele feiten

- Maar liefst 42,7 procent van de Nederlanders krijgt ooit in zijn leven te maken met psychische problemen.
- Ongeveer 20 procent van de beroepsbevolking heeft een lichte of matige psychische aandoening die veelal goed behandelbaar is, zoals angst of depressie.
- De arbeidsparticipatie van mensen met een matige psychische aandoening is niet veel lager dan de rest van de beroepsbevolking.
- Mensen met een psychische aandoening werken vaker in banen die niet goed matchen met hun vaardigheden.
- 65 procent van het verzuim is psychisch en dit verzuim neemt toe. Het verzuim kost werkgevers naar schatting 2,7 miljard euro per jaar.
- 90 procent van de mensen met een psychische aandoening ervaart stigma, 2/3 stopt daardoor met activiteiten, zoals werk, sport en feestjes.

Gevolgen van vooroordelen en stigma

Uit onderzoek blijkt dat vooroordelen over werknemers met een psychische aandoening leiden tot minder promotiemogelijkheden, fouten toeschrijven

aan de aandoening, roddelen, subtiële vormen van uitsluiting en loonverschillen. Werknemers met een psychische aandoening hebben ook minder kans op contractverlenging, minder kans op behoud van hun werk bij een reorganisatie of (extra) inzet van de werkgever bij re-integratie-inspanningen.

Uit angst voor dit soort negatieve reacties durven werknemers vaak niet open te zijn over hun aandoening of klachten. Daardoor werken ze te lang door wanneer het minder goed gaat en zoeken ze geen hulp. Dit leidt tot presentisme (onderpres-teren), productiviteitsverlies en uiteindelijk alsnog tot verzuim. Dat verzuim duurt dan langer omdat de klachten zijn toegenomen en er meer tijd nodig is voor herstel. Zo ontstaat een vicieuze cirkel en worden werkgever, leidinggevende en collega's bevestigd in hun vooroordelen.

Meer openheid over psychische aandoeningen op het werk kan verschillende voordelen hebben. Maar het start altijd met een dilemma: Vertel je het wel of niet? Als je het vertelt, dan ben je eerlijk over jezelf en hoef je niets te verbergen. Maar je loopt ook het risico dat je manager of collega's je vreemd aankijken en veroordelen. Vertel je niets, dan voel je je misschien oneerlijk en lijkt het alsof je je schaamt voor iets waaraan je niets kan doen.

Werken aan openheid en bespreekbaarheid

Openheid kan ervoor zorgen dat werknemers 'uit de kast durven komen' en werkgevers de benodigde ondersteuning kunnen bieden. Mensen zoeken dan sneller hulp en herstellen eerder. Dit dringt onnodig verzuim terug en de tevredenheid en productiviteit van medewerkers stijgt. Een win-win-situatie voor beide partijen. Alle reden dus om te investeren in een bedrijfscultuur die openheid over psychische gezondheid ondersteunt. Dan kan met een goed diversiteits- en mentaal gezondheidsbeleid waarbij een inclusieve organisatiecultuur een belangrijke succesfactor is. Een groot voordeel is dat niet alleen de werknemers met een psychische aandoening, maar alle werknemers daar profijt van hebben.

Makkelijker gezegd dan gedaan

Verschillen tussen medewerkers tasten de comfortzone van mensen aan. Daarmee omgaan vraagt het nodige van leidinggevend: inlevingsvermogen,

flexibiliteit en de competentie om vertrouwen te scheppen en bruggen te bouwen. Veel leidinggevenden beschikken (nog) niet over de hiervoor vereiste vaardigheden. Om de benodigde openheid

Hulpmiddelen om te werken aan openheid

E-learning

Samen Sterk zonder Stigma ontwikkelde in coproductie met een aantal bedrijven een e-learning. Deze e-learning maakt duidelijk dat openheid niet moeilijk is of iets voor anderen. Praktische tips nodigen uit om in gesprek te gaan. Persoonlijk contact werkt namelijk het beste tegen vooroordelen en discriminatie. Ook helpt het de medewerker makkelijker te praten over zijn eigen aandoening en de impact hiervan op het werk. De e-learning is bruikbaar bij diverse activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid, diversiteit, vitaliteit en psychische gezondheid.

CORAL

Conceal Or ReveAL (CORAL) is een effectief bewezen beslismethode die werknemers kan helpen bepalen of en hoe openheid over de psychische aandoening het beste kan plaatsvinden. Loopbaancoaches kunnen individuele medewerkers hierop wijzen en helpen om voor hun psychische aandoening uit te komen. Kenniscentrum Phrenos ontwikkelt momenteel in opdracht van Samen Sterk zonder Stigma een interventie gebaseerd op CORAL. Ook maakte deze organisatie de brochure 'Verzwijgen of vertellen: een hulp bij de keuze om werkgevers over een psychische aandoening te informeren'. Thema's die daarbij aan de orde komen zijn:

- De voor- en nadelen van openheid.
- De persoonlijke behoefte aan openheid.
- De persoonlijke waarde hieromtrent.
- Het moment waarop de werknemer openheid geeft.
- De persoon of personen tegenover wie men open is.
- De manier waarop de werknemers zijn verhaal doet.

Mental Health First Aid (MHFA)

De training Mental Health First Aid (MHFA) is gebaseerd op uitgebreid wetenschappelijk onderzoek. De training vergroot het kennisniveau van de deelnemer en leert hem/haar eerste hulp te bieden bij psychische klachten. MHFA blijkt daarnaast ook de sociale afstand te verkleinen tussen mensen met en zonder een psychische kwetsbaarheid. Daarmee draagt de training bij aan het verminderen van vooroordelen over psychische gezondheidsproblemen en meer openheid op het werk. Het is de bedoeling dat de MHFA training even breed en laagdrempelig wordt als EHBO-cursussen (zie www.mhfa.nl).

Workshop 'Selecteren zonder vooroordelen'

De workshop 'Selecteren zonder vooroordelen' is ontwikkeld door Samen Sterk zonder Stigma in samenwerking met het Bureau voor de Rechten van de Mens. Met deze workshop kunnen bedrijven maatregelen nemen om al bij hun werving- en selectieproces de effecten van stigmatisering tegen te gaan. De workshop is opgebouwd in drie delen: algemene kennis, de businesscase en de hrm-praktijk.

op het werk te verkrijgen, moet er vaak nog veel gebeuren.

De loopbaanprofessional als changeagent

Loopbaanprofessionals als mobiliteitsbegeleider, adviseur en coach zijn cruciaal bij het verkennen van mogelijkheden en het benutten van beschikbaar arbeidspotentieel. Juist vanuit deze rol kan met het oog op destigmatisering een belangrijke vertaalslag naar de praktijk worden gemaakt. De koppeling van functie-inhoud aan individuele mogelijkheden en wensen luistert altijd nauw, maar wordt ingeval van psychische problematiek nog belangrijker.

Te vaak nog gaat het mis. In de praktijk worden regelmatig mismatches gezien. Dit draagt bij aan uitval in het arbeidsproces en onnodig terughoudend aanname- of promotiebeleid. Enkele voorbeelden: Een internationaal manager die uitviel toen bleek dat het standaard carrièrepad niet paste. Hij was de *golden boy* die steeds een stap hoger kwam; iets waardoor hij steeds verder van de inhoud af kwam te staan. Pas na externe heroriëntatie op loopbaanwensen en mogelijkheden kon hij zijn carrière vervolgen. Een ander praktijkvoorbeeld is de deskundige die niet wordt gepromoveerd omdat zij een depressie heeft gehad met (rand)psychotische

van mensen met psychische aandoeningen en de wenselijke openheid is de loopbaanprofessional een belangrijke changeagent.

Samen Sterk zonder Stigma

Loopbaancoaches kunnen ook gebruik maken van de expertise en hulpmiddelen van Samen Sterk zonder Stigma. Deze nog jonge organisatie is opgericht door de landelijke GGZ-organisaties en werkt aan een samenleving waarin iedereen open kan zijn over psychische aandoeningen. Dat gebeurt door mensen bewust te maken van vooroordelen en de impact ervan. Vanuit het project Stigma & Werk wil de organisatie bedrijven aan de slag laten gaan met het creëren van meer openheid en bespreekbaarheid over psychische aandoeningen en een betere ondersteuning voor mensen die 'uit de kast komen'. Activiteiten zijn:

- Ondersteunen van werknemers met een psychische aandoening (werkambassadeurs) die intervisienetwerken oprichten op hun werk. Deze netwerken zijn vooral bedoeld als uitvalsbasis om 'uit de kast te komen' en in gesprek te gaan met collega's en het management.
- Ondersteunen van werkgevers met een toolbox, trainingen, voorlichting en netwerkbijeenkomsten. ■

Op de website van Samen Sterk zonder Stigma (www.samensterkzonderstigma.nl) is meer informatie te vinden over het project Stigma & Werk en de hulpmiddelen die er zijn om te werken aan openheid op het werk.

Verschillen tussen medewerkers tasten de comfortzone van mensen aan

verschijnselen. Inmiddels is deze kandidaat succesvol en gemotiveerd aan de slag bij een ander bedrijf met een meer open cultuur. Of het voorbeeld van een vrouwelijke ingenieur die na herhaald verzuim coaching zocht. Overprikkeling door autisme bleek het probleem, waarna in gesprek met de werkgever relatief eenvoudig tot een oplossing kon worden gekomen. Dit bleek voor zowel de werkgever als de werknemer uitstekend te werken. In bovenstaande drie voorbeelden vervulde de loopbaancoach een centrale rol. Met het oog op destigmatisering

Referenties

- Smit, A. (2014). *Psychische diversiteit op het werk en de rol van de werkgever*. Amersfoort: Samen Sterk zonder Stigma.
- Sweens, M. (2016). *Werken als een gek. Dé handleiding voor werken met een psychische aandoening*. Nederhorst Den Berg: Uitgeverij Lucht.

- Weeghel, J. van, Pijnenborg, M., van 't Veer, J., J., & Kienhorst, G. (2016). *Handboek destigmatisering bij psychische aandoeningen. Principes, perspectieven en praktijken*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.



Aukje Smit

Drs. Aukje Smit is socioloog en werkzaam als zelfstandig onderzoeker en adviseur op het gebied van sociaal en inclusief ondernemen. Zij is gespecialiseerd in praktijkgericht kwalitatief onderzoek en ontwikkelt hulpmiddelen voor de praktijk. www.aukjesmit.nl



Lonneke Mechelse

Drs. Lonneke Mechelse is Coach (NOBCO), A&O psycholoog NIP en GZ psycholoog BIG. Ze is lid van de Raad van Advies van Samen Sterk zonder Stigma, bestuursvoorzitter bij Coöperatie Psy zorg Hoflanden en Praktijkhouder van Peptalk te Delft. www.peptalk-psychologen.nl



Dorien Verhoeven

Dorien Verhoeven is als projectmanager Stigma & Werk werkzaam bij Samen Sterk zonder Stigma. Zij publiceert regelmatig over thema's op het gebied van arbeidsmarkt en participatie. www.samensterkzonderstigma.nl.