

Hoeveel moet je VERTELLEN?

*Over omgaan met het grote werktaboe:
psychische problemen*

Gevoelig voor depressies, ooit een burn-out gehad? Tweederde van de mensen met psychische klachten zwijgt erover op het werk. Toch kan openheid veel opleveren. Hoe pak je dat het beste aan?

tekst: francine postma // foto: lumina



Midden op een drukke werkdag barstte pedagoge Saskia (23, niet haar echte naam) in huilen uit. 'Ik kon niet meer stoppen en meldde me ziek. De psycholoog dacht in eerste instantie aan een paniekstoornis. Dat heb ik mijn werkgever eerlijk verteld. Na een paar weken wilde ik weer halve dagen gaan werken. Maar mijn baas vond mijn toestand "te onzeker". Mijn tijdelijke contract werd vervolgens niet verlengd.' Uiteindelijk zat Saskia na de zomer van 2014 vier maanden thuis met een depressie. Ze ging in therapie en toen ze voldoende was hersteld, solliciteerde ze op een nieuwe baan. 'Uit angst om niet aangenomen te worden vertelde ik niets over mijn psychische problemen. Ik had een verhaal voorbereid over een verre reis om het gat op mijn cv te verklaren. Maar er werd helemaal niet naar gevraagd en ik kreeg de baan.'

Tot nu toe gaat het goed, zegt ze. 'Ik ken intussen mijn eigen valkuilen en zorg veel beter voor mezelf dan voor die depressie. Toch durf ik mijn baas en collega's niet in vertrouwen te nemen. Straks word ik weer ontsla-

gen. Dat voelt soms raar. En wat vertel ik als ik een terugval krijg?' Een op de zes werknemers heeft of krijgt ooit psychische problemen tijdens zijn of haar loopbaan, blijkt uit onderzoek. Dat kunnen lichte klachten zijn als concentratieproblemen, gevoeligheid voor stress en angst- en panieklachten, maar ook ernstigere: burn-out, depressie, persoonlijkheidsstoornissen en ontwikkelingsstoornissen als autisme en ADHD.

'De meeste van die klachten, ook de zwaardere, zijn goed te behandelen en je kunt er prima mee functioneren,' zegt arbeidspsycholoog Lonneke Mechelse. Ze is verbonden aan de stichting Samen Sterk Zonder Stigma, die het taboe op psychische stoornissen wil doorbreken. 'Soms zijn een paar aanpassingen nodig, zoals een rustigere werkplek of andere werktijden. Maar dat hoeft absoluut geen problemen op te leveren voor de werkgever.'

ZELFSTIGMA

Toch verzwijgt tweederde van de mensen met psychische problemen – net als Saskia – zijn aandoening. Mechelse: 'Ze schamen zich te erg. Zelfstigma heet dat. Als ze te veel last van hun klachten

krijgen melden ze zich ziek. Vervolgens blijven ze vaak langer thuiszitten dan nodig is, uit angst om slecht te presteren of raar gevonden te worden.' Zo gek is die laatste gedachte niet. Op psychische aandoeningen rust een veel groter taboe dan op lichamelijke beperkingen. Uit literatuuronderzoek door het College voor de Rechten van de Mens blijkt dat mensen met een psychische aandoening relatief de kleinste kans hebben om werk te vinden. 'Bedrijven nemen liever iemand in een rolstoel in dienst dan iemand met een psychische stoornis. Zo'n werknemer wordt onvoorspelbaar, onbetrouwbaar of zelfs gevaarlijk gevonden.' Mensen met psychische problemen krijgen doorgaans minder betaald, hebben minder promotiekansen en minder vaak een vast contract dan mensen zonder klachten. Bovendien zetten leidinggevenden soms vraag-

tekens bij een diagnose, blijkt uit onderzoek in Canada en de Verenigde Staten. Of collega's denken dat iemand zijn psychische aandoening gebruikt om verantwoordelijkheden te ontduiken of bepaalde privileges te krijgen.

STEUN VAN COLLEGA'S

Tóch pleit Mechelse voor openheid over psychische klachten op het werk. Dat kan namelijk ook veel opleveren. 'Minder stress, meer werkplezier, eventuele aanpassingen die je kunnen helpen, en daardoor betere arbeidsprestaties. Mensen die zijn uitgevallen door psychische problemen reïntegreren daarnaast sneller en met meer succes

als ze eerlijk hebben verteld wat hen mankeert, tonen verschillende onderzoeken aan.' Mits daar begripvol op wordt gereageerd, dat wel. Mechelse: 'Veel ervaringsdeskundigen zeggen dat de angst om voor hun aandoening uit te komen uiteindelijk totaal niet opwoog tegen de sociale steun en positieve reacties die ze kregen nadat ze er open over waren geweest.' Onderzoekscijfers bevestigen dat beeld: uit een in Canada uitgevoerde studie onder ruim tweeduizend werknemers blijkt dat zeker de helft een collega met psychische problemen graag zou willen helpen om beter te functioneren. Bovendien – zo laat weer ander

VERZWIJGEN OF NIET?

De brochure 'Verzwijgen of vertellen' op www.kenniscentrumphrenos.nl (kijk bij 'downloads') is een uitvoerige keuzehulp met argumenten en overwegingen. Aan de orde komt ook de manier waarop je het beste over je klachten kunt vertellen en aan wie.

onderzoek zien – is persoonlijk contact veel effectiever tegen negatieve beeldvorming dan algemene informatie op bijvoorbeeld radio of televisie. Openheid helpt dus om vooroordelen tegen te gaan en dat is nog een extra reden om geen geheim te maken van je psychische problemen, vindt Mechelse. Zelfs als ze je persoonlijk niet belemmeren in je werk.

Om ook in zo'n geval open te zijn zou Jaap van Weeghel toch niet snel adviseren. Hij is hoogleraar rehabilitatie van psychiatrische patiënten aan de Universiteit van Tilburg en directeur van kenniscentrum Phrenos, dat zich inzet voor herstel en participatie van mensen met psychische aandoeningen. Hij vindt openheid daarover geen beslissing om lichtvaardig te nemen. 'Het blijft een risico: je kunt niet voorspellen hoe mensen reageren. De een is vol begrip, de ander maakt een grap of een rotopmerking. Maak dus een goede afweging voor jezelf: hoe belastend vind je het om rond te lopen met een geheim? Als je weinig tot geen last hebt van je klachten kan ik me best voorstellen dat je niets vertelt. Maar als je je werk niet naar behoren kunt doen zonder aanpassingen en daar-

Bedrijven nemen liever iemand met een rolstoel aan dan met borderline

OPENHEID GEVEN IN 6 STAPPEN

- ▶ **Bedenk eerst wie je in vertrouwen wilt nemen.** Kies bij voorkeur iemand bij wie je je veilig voelt. Bijvoorbeeld een leidinggevende, of een collega, de HR-adviseur of de bedrijfsarts. Blijkt het toch lastig om aan zo'n gesprek te beginnen, dan kun je ook eerst een e-mail sturen.
- ▶ **Wat wil je vertellen?** Vertel alleen wat je zelf wilt. Daarvoor bestaan geen regels.
- ▶ **Doseer je boodschap.** Beperk je bijvoorbeeld tot de consequenties voor je werk: welke dingen lukken niet meer als je je psychisch niet goed voelt?
- ▶ **Vertel ook wat juist wél mogelijk is** en op welke positieve aspecten je je meer wilt richten.
- ▶ **Bedenk: een werkgever is geen hulpverlener.** Hij of zij kan je wel ondersteunen met specifieke zaken zodat je beter kunt functioneren – zoals je werk anders organiseren of afspraken maken over werktijden.
- ▶ **Neem informatie mee over je aandoening.** Maak deze wel specifiek voor jouw situatie. Niet iedereen met een bepaalde klacht is hetzelfde.

Meer informatie: www.samensterkzonderstigma.nl

door misschien je baan kwijtraakt, is het natuurlijk een ander verhaal. Dan nog hoeft je niet meteen iedereen in te lichten; begin met een collega die je vertrouwt, of een leidinggevende bij wie je je op je gemak voelt.'

WERKEN MET EEN KOPTELEFOON

Bij beleidsmedewerker Marieke Sweens (48) pakte openheid over haar klachten goed uit. Ze was tot twee keer toe ernstig depressief en volgde anderhalf jaar lang psychiatrische dagbehandeling. Tijdens haar afwezigheid werd haar functie wegbezuinigd. Toen ze terugkwam, was dat op de archiefafdeling waar ze veel minder uitdagend werk kreeg. Sweens: 'Mijn psychiater had me aangeraden te verzwijgen dat ik in dagbehandeling was geweest. Dat advies volgde ik braaf op. Ik vertelde alleen dat mijn ziekte "niet lichamelijk" was geweest. Op de archiefafdeling werkten bijna geen andere collega's, dus ik kreeg er amper vragen over. Toch kostte het me bergen energie om te doen alsof ik nergens meer last van had. Mede daardoor liep ik kort daarop opnieuw vast. Toen bleek dat ik een borderline per-

soonlijkeidsstoornis had, raakte ik in paniek. Ik was bang dat ik weer thuis zou komen te zitten en dat wilde ik per se niet. Werk gaf me structuur en zekerheid en daar had ik juist zo'n behoefte aan. Ook had ik het gevoel dat ik zoiets groots als een persoonlijkheidsstoornis niet kon achterhouden voor mijn werkgever.'

Sweens besloot eerlijk te zijn. 'Mijn baas reageerde in eerste instantie nogal bot met: "Oké, en wilde je verder nog iets bespreken?" Later begreep ik dat ze zich overvallen voelde en niet wist wat ze moest zeggen.'

Uiteindelijk kon Sweens goede afspraken maken met haar leidinggevende. Zo draagt ze tegenwoordig een koptelefoon als ze zich moet concentreren en mag ze na een druk weekend thuis werken. 'Alleen al het idee dat dat mag, maakt dat ik meer ontspan. In de praktijk werk ik bijna nooit thuis.'

GEEF JE GRENZEN AAN

Sinds ze open is over haar aandoening is ze veel beter gaan functioneren, zegt ze. Ze werkt intussen weer als beleidsmedewerker en heeft daarnaast een eigen bedrijf, PocoLoco ('Een beetje gek'), waarmee ze trainingen, wandel-

coaching en workshops geeft. Haar ervaringen verwerkte ze in het boek *Werken als een gek*, dat begin dit jaar verscheen. Daarin staan onder meer tips over hoe je je moet voorbereiden op een gesprek over een psychische aandoening. Iets wat ze zelf niet goed heeft gedaan, vindt ze achteraf.

'Ik zou mijn diagnose nu niet zo snel meer noemen omdat ik weet dat dat kan afschrikken. Je hoeft niet alles te vertellen. Houd het zakelijk. Zeg alleen waar je op het werk concreet last van hebt of kunt krijgen, wat je daaraan kunt doen en hoe collega's en leidinggevenden ermee kunnen omgaan. Vertel dus niet alleen dat je een probleem hebt, maar geef meteen ook de oplossing. Dat komt heel sterk over.'

'Schiet vooral niet in de slachtofferrol,' adviseert ook psycholoog Lonneke Mechelse van Samen Sterk Zonder Stigma: 'Benadruk wat je wél kunt, geef blijk van zelfinzicht en vertel waar je grenzen liggen. Dat raad ik trouwens iedere werknemer aan. Want door stress, onregelmatige werktijden en gevoelens van onveiligheid, bijvoorbeeld bij een reorganisatie, kan iedereen psychische klachten ontwikkelen.' Maar Sweens' belangrijkste advies aan iedereen die last heeft van zijn psychische klachten op het werk is toch: 'Wacht niet te lang met vertellen wat je scheelt. Als je het uitstelt tot het echt misgaat, ben je veel te kwetsbaar.' //

Marieke Sweens, *Werken als een gek*, Schuyt & Co Lucht, € 16,95

Bronnen o.a.: College voor de Rechten van de Mens, *De juiste persoon op de juiste plaats*, 2013 / L. B. Gates e.a., *Inclusion of people with mental health disabilities into the workplace*, 2011 / C. Henderson e.a., *Mental health problems in the workplace: changes in employers knowledge, attitudes and practice in England 2006-2010*, 2013 / A. Smit, *Psychische diversiteit op het werk en de rol van de werkgever*, 2014 / J. van Weeghel e.a., *Handboek destigmatisering bij psychische aandoeningen*, 2016 / C. Dewa, *Worker attitudes towards mental health problems and disclosure*, 2014 / S. de Vries, (red.), *Diversiteit: hoofd, hart en buik. De inclusieve aanpak*, Assen: Van Gorcum, 2010