

De tijd is rijp

Welke boost kunnen werkgevers, AWWN en de SER geven om stigmatisering van werknemers met een psychische aandoening tegen te gaan? Deze vraag stond centraal tijdens een werkbezoek dat Samen Sterk zonder Stigma organiseerde bij de Belastingdienst. De opbrengst is hoopgevend. Genoemde partijen (h)erkennen de problematiek en gaan zich ervoor inzetten om psychische diversiteit bespreekbaar te maken.

Veel werkgevers hebben – vaak zonder dat ze dit weten – mensen met een psychische aandoening in dienst. Deze werknemers passen zich zoveel mogelijk aan. Juist in een zakelijke situatie blijkt het lastig om open om te gaan met psychische diversiteit. Dit geldt zowel voor werkgevers als voor werknemers die er vaak voor kiezen om niet open te zijn. Stigmatisering ligt namelijk op de loer. Gelukkig is de tijd nu rijp om hier wat aan te doen.

Actie

De AWWN doet nu in vijf arbeidsmarktregio's ervaring op met het plaatsen van mensen met een psychische aandoening. Dit in samenwerking met werkgevers, gemeenten en de GGZ. Een logische volgende stap is aandacht voor behoud en duurzame inzetbaarheid bij deze groep. Ook Asito gaat ermee aan de slag. De Belastingdienst is al langer actief op dit vlak. De SER wil het goede voorbeeld geven én een bijeenkomst over diversiteit organiseren. Daarbij zal psychische diversiteit zeker ook aan de orde komen. GGZ Nederland gaat een apart speerpunt maken van openheid op de werkvloer voor mensen met een psychische aandoening.

Harry van de Kraats:

Wij gaan onze huidige activiteiten rond instroom van mensen met een psychische kwetsbaarheid verbreden naar behoud en duurzame inzetbaarheid. Met als focus: kijken naar wat mensen wél kunnen in plaats van wat ze niet kunnen. Als je daar een goed gesprek over kunt hebben dan is er veel mogelijk.

Mariette Hamer, SER

We hebben het met alle goede bedoelingen zo ingewikkeld gemaakt. Daarom moeten we tussen de regels door met in elkaar in gesprek om weer bij de menselijke maat te kunnen komen. En het vooral zelf als werkgever ook gaan doen: openheid en menselijke maat begint bij ons zelf.

Jacobine Geel, GGZ Nederland

Het is belangrijk om een apart speerpunt te maken van openheid op de werkvloer, juist voor de mensen met een psychische aandoening die er al werken. Mensen aan het werk houden en wat daarvoor nodig is structureler agenderen. Dat is voor alle partijen een kans.

Vooroordelen

Jan Anne werkt als configuratiebeheerder bij de Belastingdienst in Apeldoorn. Op enig moment kwam hij erachter dat hij ADD heeft. Hij verdiepte zich erin en leerde dat ADD niet alleen nadelen heeft, maar ook voordelen. Toen hij hier met zijn manager over wilde praten kwam hij van een koude kermis thuis. De manager zag hem als een bedrijfsrisico, Jan Anne mocht geen cursussen meer volgen en moest maar eens nadenken over zijn toekomst bij de Belastingdienst. Binnen een kwartier stond hij weer buiten de deur.

De ervaring van Jan Anne staat niet op zichzelf. Eén op de zes werknemers heeft een psychische aandoening. Denk aan burnout, depressie, angstklachten, psychose, verslaving, maar bijvoorbeeld ook AD(H)D en autisme. 70% van hen ervaart stigmatisering. Er bestaan namelijk veel vooroordelen. Mensen met een psychische aandoening zouden bijvoorbeeld incompetent en onbetrouwbaar zijn. Zij maken minder kans op promotie of om überhaupt een baan te krijgen. Er wordt geroddeld en er zijn subtiele vormen van uitsluiting. Om dit alles te voorkomen zeggen mensen vaak niet dat zij een psychische aandoening hebben. Het gevolg is dat de werkgever geen ondersteuning kan bieden en de medewerker niet kan presteren naar vermogen.

De mens centraal

Samen Sterk zonder Stigma wil psychische problematiek op het werk bespreekbaar maken. Volgens Victor Vladár Rivero (voorzitter Samen Sterk zonder Stigma) hoeft dit niet te betekenen dat werkgevers nóg meer op hun bordje krijgen. Het gaat allereerst om de juiste basishouding: medewerkers als mens benaderen en niet op basis van een diagnose of label. De vraag is wel hoe, want eenvoudig is het niet. Hierover spraken we tijdens het werkbezoek dat Samen Sterk zonder Stigma 28 juni 2019 organiseerde voor Mariette Hamer, voorzitter SER. Ook de AWWN, GGZ Nederland, enkele werkgevers en werkambassadeurs waren aanwezig.

Gerdien Rabbers, directeur Samen Sterk zonder Stigma:

Je zou vanuit goed werkgeverschap iets aan stigmatisering moeten willen doen. En anders toch vanuit het economisch voordeel dat er is te behalen als mensen minder verzuimen en productiever zijn.

Mariette Hamer:

Ik voel mij persoonlijk zeer betrokken bij dit thema. Mijn zeven jaar oudere broer heeft autisme. Ik maakte als klein meisje mee dat hij op school een 0 kreeg voor gedrag en een 0 voor vlijt. Daarmee werd in feite gezegd dat hij niet werd gezien.

Jacobine Geel:

Het is zo ingewikkeld om binnen de GGZ van het stigma af te komen. Je ontmoet iemand op basis van zijn diagnose. Wij hebben nog veel te doen in de GGZ.

Twee kanten

Stigmatisering heeft twee kanten: je hebt zelfstigma en je hebt de omgeving die het doet. Cruciaal voor de aanpak van zelfstigma is empowerment en bepalen wat je wel en niet gaat zeggen over je psychische aandoening. De [keuzehulp CORAL 2.0](#) kan mensen daarbij helpen. Dit is een evidence-based methodiek met een vragenlijst. Je kunt daarmee een hele bewuste keuze maken.

Harry van de Kraats:

Inzicht in je eigen situatie en (on)mogelijkheden is cruciaal en vervolgens moet je dat goed kunnen overbrengen. Een netwerk kan enorm helpen om werk te vinden, dus de omgeving is ook belangrijk.

Werkambassadeur Thomas noemt zijn diagnose niet want dan gaan mensen googelen en dan schrikken ze. Hij zegt liever tegen werkgevers dat hij beter werkt in een ruimte zonder prikkels. Daarmee laat hij zien onder welke omstandigheden hij goed functioneert. Martijn is er als manager juist wel open over en zijn ervaring is dat medewerkers daardoor ook opener zijn naar hem.

Martijn Voerman:

Managers zijn altijd de boeman. Dat is ook mijn eigen ervaring. Ze luisteren niet, dragen alleen oplossingen aan of willen je het liefste weg hebben. Dus een hele bewuste keuze maken over wat je wel of niet moet zeggen is heel belangrijk.

De omgeving kan een goede rol spelen, maar mensen ook demotiveren. Toen werkambassadeur Annemiek achttien was, zei haar behandelaar dat ze nooit zou kunnen werken. Bij haar leidde dat tot een drive om juist wél te gaan studeren en door te zetten. Haar ouders stimuleerden haar daarbij en dachten nooit in beperkingen. Maar er zijn ook mensen die juist erg gedemotiveerd raken als ze omgeving zegt dat ze niet kunnen werken. Veel is nog onbekend over wat je beter wel en niet kunt zeggen. Ook collega's, managers en bedrijfsartsen weten het vaak niet.

Mariette Hamer:

We zijn geneigd om alleen te kijken naar wat de persoon wel of niet moet doen. Maar we moeten ook informatie en handelingsperspectieven bieden aan hun omgeving.

Afstand en nabijheid

De ervaring van werkgevers is dat praten over een psychische aandoening makkelijker is bij het aannameproces dan wanneer iemand al langer bij de organisatie werkt. Dit roept ook andere vragen op. Stel iemand met een psychische aandoening wordt ziek. Is het re-integratieproces dan ook anders? Met wie kan de werkgever schakelen als hij het even niet meer weet? Moet je leidinggevenden in bescherming nemen als ze zich een bepaalde situatie teveel aantrekken?

Victor Vladár Rivero:

De grens tussen afstand en nabijheid bewaken verdient aandacht. Daar moeten we het met onze managers over hebben. Dat speelt niet alleen bij psychische aandoeningen maar ook bij verslavingen, misbruikte vrouwen, etc. Het is een ethische discussie die je in het team met de managers moet voeren. Daar zijn methoden voor.

Klaas Pieter Derks, projectmanager Samen Sterk zonder Stigma:

We moeten het ook zien in de context van het team en de collega's. Wat gebeurt daar? Sommige bedrijven hebben een medewerkersnetwerk. Daar hebben we onderzoek naar laten doen. Zo'n netwerk biedt medewerkers informatie en steun en kan ook helpen als het gaat om het bespreekbaar maken van zaken. Werkgevers kunnen zo'n netwerk faciliteren. Dat is een andere manier van kijken bij de manager vandaan.

Samen Sterk zonder Stigma helpt met informatie ondersteuning en tools, zoals:

- [E-learning: openheid op de werkvloer](#)
- [Managementtraining: Inclusief leiderschap](#)
- [Keuzehulp CORAL 2.0: Open zijn of niet?](#)

Kijk voor meer informatie op de website van [Samen Sterk zonder Stigma](#)