

Omgaan met 'openheid en psychische diversiteit op de werkvloer' als leidinggevende

Als leidinggevende heb je te maken met een grote diversiteit aan medewerkers. Ieder heeft kwaliteiten en valkuilen, ieder staat op een ander punt in de ontwikkeling, ieder doorloopt haar eigen leerproces. En zo hebben sommige medewerkers (tijdelijk) te maken met psychische klachten. Hoe houd je als leidinggevende contact met deze medewerker(s)? Hoe ga je om met openheid op de werkvloer rond psychische klachten?

door Lizanne Roeleven¹

Steeds meer mensen willen graag open zijn over hun psychische ziekte. Tegelijk voelen mensen vaak angst om open te zijn. Wordt dat niet tegen me gebruikt? Hoe ga je als leidinggevende op een integere manier om met openheid?

Psychische klachten komen veel voor

Ongeveer 20% van de beroepsbevolking heeft een lichte of matige psychische aandoening die vaak goed behandelbaar is, zoals depressie of een angststoornis. Iedere organisatie krijgt er dus mee te maken. Nu weet de leidinggevende het vaak niet, omdat de medewerker er liever niets over zegt. Bang voor de gevolgen. Medewerkers met een psychische ziekte melden zich nu vaker ziek dan medewerkers zonder.

Bang voor gevolgen

Vaak zien we dat werknemers niet open durven te zijn, omdat ze bang zijn voor de consequenties. Gaat mijn leidinggevende ermee aan de haal? Wordt het tegen me gebruikt als ik open ben over mijn ziekte? Gaan collega's me pesten als ik open ben? Moet ik alles vertellen als ik open ben? Ook over trauma's die ik in mijn jeugd heb opgelopen? Dit zijn een paar dilemma's waarmee een werknemer zich geconfronteerd ziet.

Voordelen van openheid

Uit onderzoek van Samen Sterk zonder Stigma² blijkt, dat het cruciaal is dat de ziekte bij de werkgever bekend is. Alleen dan kan zij of hij werkaanpassingen doorvoeren.

"De collega's die wisten van de reden van mijn uitval, konden mij hierdoor ook makkelijker vragen stellen. Dat vond ik wel prettig. Dan hoeft het niet zo geheimzinnig te blijven."

¹ Lizanne Roeleven werkt al een aantal jaar samen met Samen Sterk zonder Stigma rond openheid en kwetsbaarheid.

² Samen Sterk zonder Stigma, psychische diversiteit op het werk en de rol van de werkgever hierin, nov 2014, door Drs. Aukje Smit.



**SAMEN
STERK
ZONDER
STIGMA**

OPENHEID
OVER
PSYCHISCHE
GEZONDHEID
WERKT

**ZIE
MIJ**

"Sommige collega's letten soms een beetje op me. Zo kreeg ik, toen ik een periode iets drukker was dan normaal, de vraag of het wel goed met me ging. Daardoor ging ik even bij mezelf na of het nog wel goed ging en deed ik het weer even iets rustiger aan. Dit voorkwam uitval."

"Mijn collega's waren meteen op de hoogte van mijn psychose, waardoor ik makkelijk open kon zijn en ik op mijn eigen tempo kon reïntegreren. Nu werk ik zelfs 32 uur met veel plezier."

Wat is nodig voor openheid?

Werknemers blijken veel eerder open te zijn over hun ziekte binnen een ondersteunende werkomgeving waarin ze zich gewaardeerd voelen door hun leidinggevende en collega's. Voor collega's is het belangrijk dat ze snappen waarom bepaalde werkaanpassingen nodig zijn. Stel dat een medewerker met een bipolaire stoornis (manisch-depressief) tijdelijk minder goed in haar vel zit. Dan kan het helpen om een tijdlang later op de dag te beginnen met werken.

Als je als leidinggevende snapt dat dit in het belang is van de persoon in kwestie, dan is het ook belangrijk om collega's te informeren waarom deze aanpassingen gedaan worden. Anders leidt het tot onbegrip. 'Waarom mag zij wel om 11 uur beginnen, en ik niet?' 'Waarom moet ik altijd rekening houden met haar/hem?' Als je uitlegt waarom dit zo is en dat dit helpt om eerder volledig inzetbaar te zijn, dan snappen collega's dit (vaak).

Ambassadeurs van Samen Sterk die open zijn over hun ziekte, ervaren na de 'disclosure³' dat het spannend blijft om de keuze gemaakt te hebben.

'Als je eenmaal open bent, kun je niet meer terug. Voorheen kon ik me voor mijn gevoel nog verstoppen. Nu ik heb verteld over mijn ziekte, kan dit niet meer. Dat geeft me soms een onveilig gevoel. Ik moet mezelf de tijd geven om hiermee om te gaan. Het zegt meer over mij dan over mijn collega's.'

In een gesloten organisatiecultuur meldt de medewerker in kwestie zich een paar weken ziek, vertelt niets over haar klachten, wacht tot ze weer in balans is en komt weer naar het werk.

³ openheid over gevoelige zaken van jezelf



**SAMEN
STERK
ZONDER
STIGMA**

OPENHEID
OVER
PSYCHISCHE
GEZONDHEID
WERKT

**ZIE
MIJ**



Wat maakt het voor de leidinggevende lastig?

Er is ook de kant van de leidinggevenden. Zij hebben te maken met een medewerker die psychische klachten heeft of krijgt. Hij is angstig, of heeft sombere gedachten, of is manisch, of is ineens bang om naar het werk te komen. Voor de leidinggevende is het niet altijd makkelijk om contact te krijgen of om de juiste toon te raken. Alles wat je zegt, kan gevoelig liggen. De leidinggevende maakt zich misschien al langer zorgen over de medewerker, maar de medewerker staat niet open voor een gesprek hierover. Kortom, het is, denk ik, belangrijk dat beide kanten van de 'zaak' aandacht krijgen. Ook de medewerker moet zich kunnen inleven in de lastigheden van de organisatie. De organisatie heeft een doel en resultaten te behalen en daarin is niet altijd plaats voor genuanceerde gesprekken. De leidinggevende heeft vaak het beste voor met haar/zijn medewerker, en heeft tegelijkertijd andere beslommeringen aan het hoofd, die ook aandacht vragen. Een belangrijke vraag die een leidinggevende kan stellen, is: wat heb jij nodig om zo optimaal mogelijk te functioneren? Vaak kun je met simpele aanpassingen al heel veel bereiken.

"Doordat ik hooggevoelig ben, kan ik niet goed in drukke ruimtes werken en heb ik behoefte aan afwisseling tussen met mensen werken, en dan weer even alleen werken. Nu kan ik gelukkig ook een deel van mijn werk thuis doen. Dat geeft rust."

Conclusie

Hoe blijf je als leidinggevende in contact met een medewerker met psychische klachten?

Goed management blijkt de sleutel te zijn tot verbetering van de psychische gezondheid. Goed management betekent: Een manager die de medewerker ondersteunt, goede feedback geeft en zijn werkprestatie erkent, zonder dat het betuttelend wordt. Openheid over psychische diversiteit kan bijdragen aan een open werkklimaat, waarin de werknemer zich veilig voelt. Trouwens, humor van beide kanten over psychische diversiteit kan ook heilzaam werken.

Wil je na het lezen van dit artikel meer weten over omgang met medewerkers met psychische klachten op het werk of over openheid over psychische klachten op het werk? Neem dan contact op met [Samen Sterk zonder Stigma](#) of bel 033 – 3032101

Met dank aan Natalie Wensveen, Saskia van der Kamp en Marieke van Keeken (ambassadeurs Samen Sterk zonder Stigma) voor jullie kennis en ervaring.



**SAMEN
STERK
ZONDER
STIGMA**

OPENHEID
OVER
PSYCHISCHE
GEZONDHEID
WERKT

**ZIE
MIJ**