

Omgaan met openheid en psychische diversiteit op de werkvloer

Door Lizanne Roeleven¹

Steeds meer mensen willen graag open zijn over hun psychische ziekte, ook op de werkvloer. Tegelijk voelen mensen vaak angst om open te zijn. Wordt dat niet tegen je gebruikt?

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 zij³ 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."

"Sommige collega's lieten 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."

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.

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

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

³Waar zij staat, mag ook hij gelezen worden.

Ambassadeurs van Samen Sterk die open zijn over hun ziekte, ervaren na de 'disclosure'⁴ 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.'

Soms levert het meer op:

'Openheid over mijn psychose geeft mijn collega's ook de kans om open te zijn'.

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.

Je hoeft niet altijd open te zijn!

Het is belangrijk om voor jezelf een afweging te maken of het in jouw geval klopt om open te zijn op de werkvloer. Expertisecentrum Phrenos en Samen Sterk zonder Stigma ontwikkelen een keuzehulp (5 CORAL-DA Conceal Or Reveal Decision Aid) om te helpen in de keuze om al dan niet open te zijn.

'Het gaat er niet om dat iemand altijd open is over zijn aandoening of problemen, maar dat hij zich bewust is van de voor- en nadelen, de gevolgen van de beslissing, de eigen behoeften en de waarde die hij hecht aan openheid. Een goed beslissingsproces kan óók rust geven over de beslissing om niet open te zijn!'

Als je de keuze maakt om wél open te zijn, dan is het ook zeer relevant om stil te staan bij de momenten waarop je wel of niet open wilt zijn.

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 medewerker, en heeft tegelijkertijd andere besommeringen aan het hoofd, die ook aandacht vragen.

⁴ openheid over gevoelige zaken van jezelf

Hoe blijf je als medewerker in contact met je leidinggevende?

Er zijn een aantal stappen die een medewerker kan doorlopen. Ten eerste, vraag jezelf af of je open wilt zijn over je psychische klachten. Als je ervoor kiest om dit te doen, spreek dit dan door met je leidinggevende hoe je dit wilt aanpakken. Vervolgens informeer je je collega's.

Wat handig kan werken, is als je een collega (soort sparringpartner) vraagt of je hem als klankbord mag gebruiken in tijden dat het niet zo goed met je gaat. Vraag iemand die je vertrouwt en bij wie je je veilig voelt.

Je kunt je collega vragen om jou eerlijke feedback te geven. Probeer je ook steeds in te leven in de kant van de leidinggevende. De leidinggevende heeft doelen en resultaten te behalen. In drukke tijden kan het zo zijn dat de leidinggevende een minder genuanceerd gesprek met je voert, dan je zou willen.

Ga dan altijd weer met de leidinggevende in gesprek over hoe jij dit ervaren hebt. Probeer met elkaar af te spreken hoe je samen kunt voorkomen dat jullie geïrriteerd op elkaar reageren. Leer elkaars gebruiksaanwijzing kennen. Dit klinkt makkelijker dan het is.

Als een organisatie écht aan de slag wil met openheid op de werkvloer, is het aan te raden om een training te volgen, zowel voor leidinggevendenden als voor medewerkers.

Heb je na het lezen van dit artikel behoefte om ambassadeur te worden? 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.