

Praat op de werkvloer liever niet over psychisch probleem



FOTO'S: GETTY IMAGES

5 ASPECTEN

Wil je open zijn op de werkvloer, dan vergroten deze vijf aspecten een goede uitkomst:

1. Een juiste timing (bij voorkeur niet tijdens sollicitatie),
2. Selectieve openheid (niet iedereen, wel aan diegene die je vertrouwt),
3. Zorgvuldig overwogen inhoud van de boodschap (focus wat je nodig hebt om je werk te kunnen doen, en niet op medische dingen),
4. Stijl van communiceren (met respect voor werkgever),
5. Een goede voorbereiding.

EÉN OP DE VIJF

Uit onderzoek van het Trimbos Instituut blijkt dat 43 procent van de Nederlanders ooit een psychische diagnose heeft gehad. Van het aantal werkenden heeft één op de vijf op dit moment een psychische aandoening, blijkt uit cijfers van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO).

Vertel je over je psychische klachten op de werkvloer, dan werkt dat meestal niet in je voordeel.



AMARINS DE BOER

Anita Hubner (45) was 21 toen ze haar eerste psychose kreeg. Tijdens een bezoek aan de psychiater kreeg ze te horen dat ze maar beter kon stoppen met haar studie Psychologie. Onzin, vond Hubner. Ze zette alles op alles en maakte de opleiding af.

Hubner heeft een bipolaire stoornis; een stemmingsstoornis waarbij je de ene keer heel vrolijk voelt en een andere keer juist down. Toen ze op zoek ging naar haar eerste baan, speelde ze bewust open kaart. „Ik wilde aan de slag bij een tbs-kliniek en heb aangegeven dat ik een bijzondere levenservaring had. Ik vertelde dat omdat ik dacht dat het wel eens in mijn voordeel zou kunnen werken. Ik ben toch een ervaringsdeskundige.”

In het geval van Hubner pakte haar openheid inderdaad goed uit. Toch kan het ook flink tegen je werken als je tijdens een sollicitatie of op de werkvloer open bent over psychische klachten zoals overspannenheid, autisme of een verslaving. Dat blijkt uit onderzoek van Tilburg University.

Stigma en discriminatie

We denken vaak dat we alles moeten vertellen, zegt onderzoeker dr. Evelien Brouwers. „Maar werkgevers zitten daar vaak helemaal niet op te wacht-

ten.” Zeker als je gezondheidsprobleem je werkzaamheden niet beïnvloedt, is het beter om daar terughoudend in te zijn. „Er heerst namelijk een stigma op psychische problematiek. Als je open bent, en daarna iets fout doet, denken mensen al snel dat het door je psychische aandoening komt. Terwijl iedereen weleens een fout maakt.”

Discriminatie

Ook discriminatie is een gevolg van openheid. Voor het onderzoek sprak Brouwers met HR-professionals, die veel negatieve aspecten konden noemen als werknemers vertelden over hun psychische problemen. „Werknemers werden minder snel aangenomen of kregen een tijdelijk contract.” Hubner herkent dat beeld. „Werkgevers denken vaak dat mensen met een psychose gevaarlijk zijn of niks kunnen. Maar dan hebben we het misschien over tien procent. Datzelfde geldt voor mensen met een depressie of angststoornis. Het overgrote deel kan goed herstellen en verdient een goede baan.”

Manier van communiceren

Wil je open zijn op de werkvloer over je gezondheidsprobleem, zegt Brouwers, dan maakt de manier waarop je het vertelt, veel uit. Allereerst is een juiste timing van belang. „Vertel bij voorkeur niet tijdens een sollicitatie over je probleem. Dan verklein je daarmee de kans om aangenomen te worden enorm. Tenzij je zichtbare symptomen hebt, anders gaan mensen invullen waarom je je anders gedroeg.”

Wil je open zijn, bedenk dan ook aan wie je het wilt vertellen. „In praktijk flappen mensen er van alles uit, maar dat is voor het behoud van je werk niet zo handig. Vertel het alleen aan diegene die je vertrouwt en zorg dat de nadruk ligt op wat jij nodig hebt om je werk goed te kunnen doen. Gooi je pro-

bleem niet over de schutting. Laat merken dat het ook consequenties heeft voor de werkgever en kom het liefst met een oplossing.”

En bereid tot slot voor wat je wil vertellen. „Als je open wilt zijn, oefen dan met familie en vrienden wat je wil zeggen en bedenk hoe mensen zullen reageren.”

Hubner hield er bij de banen waar ze daarna solliciteerde altijd rekening mee dat mensen zich afvragen of ze geen terugval krijgt en of ze het werk als psycholoog wel aan kan. „Ik vertel dan altijd dat ik al heel lang stabiel ben en ter ondersteuning gesprekken heb met begeleiders.”

Vrolijke werkcultuur

Vertel je over je psychische aandoening, dan heeft dat ook voordelen, vervolgt Brouwers. Zo kan het relaties verbeteren en hebben mensen meer begrip.

„Collega's kunnen het plaatsen als je op een andere manier reageert”, zegt Brouwers. „En jij kunt jezelf zijn en hoeft niet met een geheim rond te lopen, iets wat je anders misschien veel stress en energie kost.”

Daarnaast draagt het bij aan een vriendelijke werkcultuur. „Er ontstaat een sfeer dat mensen meer zichzelf kunnen zijn.”

Maar, benadrukt ze, stigma en discriminatie liggen op de loer. „En dat weegt zwaarder dan een vrolijke werkcultuur.”



Werkgevers denken vaak dat mensen met een psychose gevaarlijk zijn of niks kunnen. Maar dan hebben we het misschien over tien procent. Het overgrote deel herstelt goed en verdient een goede baan.

Anita Hubner