

Stigma op
het werk

Vertel ik het wel, vertel ik het niet?

Anita Hubner

Openheid over je psychische kwetsbaarheid op het werk kan leiden tot stigma. Hoe denken werknemers, managers en medecollega's over openheid en over medewerkers met een psychische kwetsbaarheid? Wat kun je als bedrijfsarts doen tegen stigmatisering? Wat adviseer jij op de vraag 'Vertel ik het wel of vertel ik het niet?'

Driekwart van de Nederlandse werkenden met psychische problemen wil wel open zijn over hun psychische kwetsbaarheid. Maar uit angst voor stigma zijn ze voorzichtig. Een meerderheid denkt dat openheid het doorgroeien naar een hogere functie onmogelijk maakt, en dat een tijdelijk arbeidscontract niet wordt verlengd.¹

Dat is een reëel scenario, zoals blijkt uit het onderzoek van Evelien Brouwers.² Zij deed onderzoek hoe leidinggevend, hr-managers en ervaringsdeskundigen denken over openheid. Allereerst: iedereen die zij interviewde noemt als voordelen dat openheid kan bijdragen aan meer begrip, verbetering van de onderlinge werkrelaties, en het kunnen bespreken welke werkaanpassingen er nodig zijn.

Waar het gaat wringen is hoe verschillend ervaringsdeskundige werknemers en leidinggevend en managers blijken te denken over openheid. Ervarende deskundigen willen zich niet 'verstoppen' maar zichzelf kunnen zijn, en met hun openheid bijdragen aan een inclusieve werkomgeving. Maar hun openheid werkt averechts bij leidinggevend en hr-managers. Een veelzeggend

citaat is 'Als ik hoor dat iemand een psychose heeft gehad, hoor ik de rest van het verhaal niet meer.' Managers twijfelen om iemand aan te nemen zodra ze weten dat de kandidaat een label heeft.

Psychische kwetsbaarheid

Managers nemen liever geen sollicitanten aan met een psychische kwetsbaarheid. Collega's willen niet met hen samenwerken. Openheid over je psychische kwetsbaarheid heeft als effect dat een meerderheid van de Nederlandse managers (64%) terughoudend wordt om je aan te nemen. Maar dat komt niet doordat ze slechte ervaringen hebben: slechts 7 procent van de managers heeft negatieve ervaringen met werknemers met psychische klachten, tegenover 52 procent die wel positieve ervaringen heeft.³

Openheid over je herstelproces kan eveneens negatief uitpakken. Een derde van de managers blijkt terughoudend om sollicitanten aan te nemen die ooit mentale problemen hebben gehad. Ook collega's op de werkvloer zien het om soortgelijke redenen niet zitten om samen te werken met collega's met een psychische kwetsbaarheid.

Samengevat: managers en collega's blijken behoorlijk terughoudend om iemand met een psychische kwetsbaarheid een kans te geven.

► Anita Hubner is
psycholoog en
auteur, Voorburg

anita.hubner@gmail.com

- **Zorgstandaard 'Arbeid als medicijn'**

De zorgstandaard 'Arbeid als medicijn' is onderdeel van de GGZ-standaarden. Je vindt er algemene aanbevelingen voor het voorkomen, herkennen, diagnosticeren en behandelen van psychische klachten en stoornissen in de geestelijke gezondheidszorg. De standaarden zijn gebaseerd op wetenschappelijke kennis én ervaringen van patiënten en professionals. Ze vormen samen met onder meer beroepscoodes en wetgeving de professionele standaard, en bieden een gedegen basis voor gezamenlijke besluitvorming en optimale zorg.

- **Gespreksleidraad 'Arbeid als medicijn'**

Naast aandacht voor stigma, is het net zo belangrijk om de focus te verleggen naar wat iemand wel wil en wat wel kan. Denken in mogelijkheden werkt destigmatiserend en doorbreekt zelfstigma. Zie hiernaast de thema's uit de gespreksleidraad. ggzstandaarden.nl/zorgstandaarden/arbeid-als-medicijn/achtergronddocumenten/gespreksleidraad-arbeid-als-medicijn

- **Honest, open and proud**

Meer over *Honest, open and proud (HOP)* vind je op hopprogram.org/history-leadership.

Thema's

Wat helpt mij?

Wat wil ik?

Wat kan ik?

Wat zijn mijn rechten en plichten?

Wat helpt mij?

Wat doe ik?

En verder?

Mijn verhaal

Arbeid als medicijn

Hun terughoudendheid blijkt niet gebaseerd op eigen negatieve ervaringen, maar op zorgen over mogelijk ongemak en vooroordelen: Hoe moet ik 'ze' helpen? Hoe ga ik met 'ze' om? Wordt de sfeer niet verpest op het werk? 'Ze' zijn incompetent. 'Ze' kosten veel tijd.

Aandacht voor stigma

Mensen met een psychische kwetsbaarheid behoren tot de meest gestigmatiseerde groepen van de samenleving.⁴ Zij ervaren dat anderen vaak met angst, boosheid of medelijden op hen reageren. Andere reacties zijn: betutteling, afwijzing, vermindering of discriminatie. (Zelf-)stigmatisering kan leiden tot ernstige angst- en depressiesymptomen, eenzaamheid, een klein sociaal netwerk, geen afgeronde opleiding, werkloosheid of niet meer durven te solliciteren

('Welke werkgever zit er op een gek te wachten?'; 'Het lukt me toch niet').

Stigmatisering staat het herstel van patiënten in de weg. Er moet daarom meer aandacht komen voor stigma in de re-integratie.

Psychisch kwetsbare mensen behoren tot de meest gestigmatiseerde groepen in de samenleving



Ard van Oosten is psychiater, bedrijfskundige en onderzoeker. Hij ontwikkelde de zorgstandaard 'Arbeid als Medicijn' met aanbevelingen over wat je kan doen als zorgprofessional (zie kader).

- Pas op voor onderschatting en onderwaardering. Een vooroordeel is dat mensen met een psychische kwetsbaarheid incompetent zijn.

Voer het gesprek over de betekenis van werk, dan verleg je de focus naar de mogelijkheden

Ga er niet vanuit dat ze alleen geschikt zijn voor eenvoudig werk met weinig stress. Werk dat past bij de mogelijkheden, capaciteiten en ambities van je patiënt draagt bij aan herstel.

- Voer het gesprek over de aard en betekenis van werk (bijvoorbeeld zingeving, inkomen en sociale relaties). Dan verleg je de focus van beperkingen naar mogelijkheden. Gebruik ter ondersteuning de gespreksleidraad 'Arbeid als medicijn.'
- Laat patiënten oefenen hoe ze kunnen omgaan met stigma en het openheidsdilemma. Wijs hen op de training Honest, Open and Proud (HOP) van Patrick Corrigan.

Wel of niet vertellen: een driestappenplan

De HOP-training is gebaseerd op onderzoek dat aantoont dat mensen die aspecten van hun psychische kwetsbaarheid onthullen vaak een gevoel van empowerment, verhoogd zelfvertrou-

wen en meer eigenwaarde ervaren. Dat is een belangrijk gegeven, want dat zorgt ervoor dat ze weer belangrijke levensdoelen durven na te streven zoals betaald werk zoeken, een opleiding volgen, sociale contacten aangaan en daten.

De training wordt door en voor ervaringsdeskundigen gegeven. In deze groepstraining doorlopen deelnemers drie stappen:

1. De voor- en nadelen van openheid afwegen.
2. Manieren om openheid te geven.
3. Je verhaal vertellen.

De training is tot een driestappenplan bewerkt in het zelfhulpboek *Vertel ik het wel of vertel ik het niet? Omgaan met het stigma op psychische aandoeningen*⁵ zodat ervaringsdeskundigen het ook zelfstandig en individueel in eigen tempo kunnen doorlopen.

Geen goed of fout antwoord

Vertel ik het wel of vertel ik het niet? Dat is een dilemma waar veel ervaringsdeskundigen mee worstelen. Op basis van de eerdergenoemde onderzoeken over stigma op het werk, ligt het voor de hand om te adviseren 'doe het niet!' Maar zo zwart-wit is het niet. Er zijn immers ook voordelen aan openheid. En: je wil ook niet de regie overnemen op deze persoonlijke beslissing. Kortom:

Wat zeg je wel als bedrijfsarts tegen je patiënten? Wat zeg je niet? Dit is wat ik altijd tegen ervaringsdeskundigen zeg: 'Hét antwoord op die vraag bestaat niet. Zoals mensen van elkaar verschillen, zo kunnen mensen ook verschillende antwoorden geven op wat ze zouden doen in een bepaalde situatie. Er is geen goed of fout antwoord.

Je bepaalt zelf of je open wilt zijn en hoe open je wilt zijn en in welke situatie. Verzwijgen of niet alles erover vertellen is ook een goede beslissing.'

Je hoeft en moet niet alles vertellen aan je werkgever. Veel ervaringsdeskundigen denken dat je altijd alles moet vertellen aan je werkgever. Ze denken dat ze liegen of voelen zich schuldig als ze hun psychische kwetsbaarheid verzwijgen. Dat is een groot misverstand. Hier een aantal adviezen voor openheid op het werk.

1. Timing is belangrijk. Doe het bij voorkeur niet tijdens een sollicitatie, het verkleint de kans om aangenomen te worden.
2. Wees selectief. Licht alleen diegenen in die jij vertrouwt.

Het onthullen van kwetsbaarheid geeft vaak een gevoel van empowerment

3. Laat zien dat je rekening houdt met de belangen van je werkgever en dat je wil meewerken aan een oplossing.
4. Focus op wat je nodig hebt om je werk te doen.
5. Bereid je goed voor. Oefen je verhaal.

Maar de belangrijkste kernboodschap die je kunt meegeven is: 'Wees je bewust van stigmatisering op het werk. Neem de onderzoeksresultaten en adviezen mee in je afwegingen. Pak de regie op het openheidsdilemma. Er is is geen goed of fout. De juiste beslissing bepaal jij' ■

Referenties

1. Beukering IE van, Bakker M, Corrigan PW, et al. *Expectations of mental illness disclosure outcomes in the work context: A cross-sectional study among Dutch workers. J Occup Rehabil. 2022; 32(4): 652-663.*
2. Brouwers EPM, Joosen MCW, van Zelst C, van Weeghel J. *To disclose or not to disclose: A multi-stakeholder focus group study on mental health issues in the work environment. J Occup Rehabil. 2020; 30: 84-92.*
3. Janssens KME, van Weeghel J, Dewa C, et al. *Line managers' hiring intentions regarding people with mental health problems: A cross-sectional study on workplace stigma. Occup Environ Med. 2021; 78(8):593-599.*
4. Van Weeghel J, Pijnenborg M, van 't Veer J & Kienhorst G (red.), 2016. *Handboek destigmatisering bij psychische aandoeningen. Principes, perspectieven en praktijken. Coutinho.*
5. Hubner A. *Vertel ik het wel of vertel ik het niet? Omgaan met het stigma op psychische aandoeningen, Amsterdam: Uitgeverij Boom, 2021.*