

N



SHAME

## HOE EERLIJK KAN JE ZIJN OVER MENTAL HEALTH?

'Zeg, hoe gaat het nu met je?' We houden – zeker op de werkvloer – maar wat vaak de lippen op elkaar als het minder goed met ons gaat. *Mental health*-issues vinden we al helemaal moeilijk om met anderen te delen, laat staan met collega's. Tijd om daar – ook als de wereld er nog niet helemaal klaar voor lijkt – verandering in te brengen.

TEKST MARISKA VERMEULEN

Hoe vaak antwoord je niet 'prima hoor' als een collega vraagt hoe het met je gaat – ook als het eh... allesbehalve lekker gaat. En dus plak je een glimlach op je gezicht tijdens die vergadering, of je meldt je ziek op werk terwijl je in bed de ogen uit je kop huilt omdat je zo ongelofelijk somber voelt. En *no way* dat je op een verjaardagsfeestje eerlijk vertelt dat je een halfjaar niet hebt gewerkt vanwege een depressie. Delen hoe je je echt voelt of waar je doorheen bent gegaan: ho maar. Dat voelt voor velen te eng, kwetsbaar of schaamtevol. Liever zetten we een masker op. En dat is oké, al ontzeg je jezelf daarmee wel de kans op steun en begrip van je omgeving. Maar is het ergens niet vreemd dat de hele wereld mag weten dat we een gebroken been hebben, maar dat we een gebroken hart verzwijgen? Terwijl veel meer mensen hartzeer hebben gekend dan een gipsen been. Het wordt al een stukje lastiger om iets te delen wat níet iedereen (her)kent of heeft meegemaakt. Over een burn-out praten de meesten misschien nog wel met kennissen en collega's, maar vertellen dat je bijvoorbeeld autisme of borderline hebt, kan als een brug te ver voelen. Zeker als je weet dat neurodiverse mensen of mensen met een psychische

kwetsbaarheid tot de meest gestigmatiseerde groepen in de samenleving behoren. Hanna (32) is zich daar terdege van bewust. Zij is manager bij een groot bedrijf en weet sinds twee jaar dat ze een autismespectrumstoornis (ASS) heeft. Ze heeft ervoor gekozen dit alleen met haar partner en beste vriendin te delen. "Zij kennen mij al goed, dus het voelde veilig om dit aan ze te vertellen. Evengoed vond ik het spannend hoe ze erop zouden reageren. Maar dingen vielen voor hen juist op hun plek; ze begrijpen nu beter waarom ik bepaald gedrag vertoon. Rekening hielden ze toch al met me, want zij zagen ook wel dat ik snel overprikkeld raak en veel rust en tijd alleen nodig heb. Nu begrijpen ze ook waarom dat zo is."

Hanna wist meteen dat ze dit nooit aan haar collega's zou vertellen. "Autisme kent zo'n breed spectrum waardoor ik het risico loop dat collega's en leidinggevenden een verkeerd beeld van mijn specifieke soort autisme hebben. Ik ben bang dat het invloed heeft op mijn beoordeling of dat ik er als eerste uitvlug bij een reorganisatie. Daarnaast zien mijn collega's nu ook wel dat ik het soms lastig vind om mijn gevoelens te delen, ik dingen tot in detail wil begrijpen en er niet tegen kan als collega's niet *to the point* komen. Daarnaast heeft mijn autisme ook voordelen: ik ben betrouwbaar, heel analytisch en gedetailleerd en kijk overal net even anders naar. Ik denk dat het me helemaal niks zou opleveren om te delen wat voor stempel er op mijn gedrag is geplakt. Niemand is perfect, ik ook niet. Al zou ik misschien vaker tegen dingen aanlopen als ik een baan zou hebben met minder autonomie."

### AUTHENTIEK MOGEN ZIJN

Hanna heeft een punt: als je tegen weinig moeilijkheden op werk aanloopt, dan kun je je afvragen waarom je dat 'stempel' zou willen delen. Volgens psycholoog Jolein de Rooij staan de meeste mensen er zo in. Al staan in haar boek *Nooit meer bang op je werk* (begin september in de winkel) ook verhalen van mensen die wél uitkwamen voor hun angsten op de werkvloer. De Rooij: "Een man vertelde me dat hij jarenlang last heeft gehad van paniekaanvallen. Soms kreeg hij ze midden in een vergadering. Hij deed enorm zijn best om ze te verbergen, wat hem ontzettend veel energie kostte. Omdat hij een stil persoon is, vielen zijn paniekaanvallen niet echt op en sloop hij weg om naar de wc te gaan. Uiteindelijk heeft hij het toch verteld aan zijn collega's en



## DE WERKELIJKHEID IS VEEL COMPLEXER DAN DE STEMPELS DIE WE MENSEN GEVEN

dat zorgde voor zo veel opluchting. Nu blijft hij gewoon tussen zijn collega's zitten zonder dat hij een pokerface hoeft op te zetten en gaat het vanzelf over. Het

scheelt hem zo veel energie om authentiek te kunnen zijn." Open zijn over je kwetsbaarheden heeft volgens haar nog meer voordelen. De Rooij: "Niet alleen voel je je daardoor prettiger en kun je meer van jezelf laten zien, je kunt ook aangeven wat je nodig hebt en daardoor je talenten beter inzetten en voorkomen dat je ziek wordt. Ook het team wordt er vaak sterker van, want je kunt rekening met elkaar houden en taken anders verdelen. Zo vertelde een vrouw dat ze enorm opgelucht was toen ze jaren later eindelijk met haar collega's deelde dat ze haar partner had verloren aan zelfdoding. Haar collega's werden op hun beurt ook opener en het team werd supersterk."

Uit onderzoek van hoogleraar Evelien Brouwers en haar team naar de duurzame inzetbaarheid van mensen met een psychische aandoening blijkt dat zeventig procent van de mensen die achteraf blij waren met hun openheid, meer grip en ondersteuning van hun leidinggevende ontvingen. 33 procent kreeg werkaanpassingen en was daar blij mee en 36 procent zei meer zichzelf te kunnen zijn. (bron: *heybetisoke.nl*)

### ALLEEN EXCESSEN OP TV

Hoopvol verhaal, zou je zeggen? Toch moet De Rooij ons daarin teleurstellen. "Bedrijven hebben de mond vol over werkgeluk, maar zijn in de praktijk vaak meer gericht op de belangen van de organisatie. Zo zijn HR-medewerkers blij als sollicitanten open zijn, maar dat is ook omdat ze risico's voor het bedrijf willen uitsluiten. Ik raad iedereen dan ook aan om heel voorzichtig te zijn met wie je eventuele psychische kwetsbaarheden deelt, omdat je in sommige organisaties te maken kunt krijgen met vooroordelen en discriminatie. De uitkomst van onderzoek van Evelien Brou-

wers, bijzonder hoogleraar psychische gezondheid en duurzame inzetbaarheid in arbeid, daarnaar vond ik ronduit schokkend: je kunt je carrièrekansen daarmee echt vernietigen of verkleinen. Werkgevers zouden weleens kunnen concluderen dat je niet zo veel aankunt of ze zijn bang dat je vreemd gedrag gaat vertonen en dan loop je mooie klussen, promotiekansen en zelfs salaris mis. Belachelijk, want een op de vijf mensen in de werkende leeftijd heeft een psychische aandoening, dus die mensen werken waarschijnlijk allang bij het bedrijf." En dat is nou net de paradox. De Rooij: "Niet iedereen durft psychische variatie toe te geven en daardoor zijn we veel te absoluut gaan denken over bepaalde diagnoses. De werkelijkheid is veel complexer dan de stempels die we mensen geven. We weten niet dat onze superfijne collega bipolair is en zien dus alleen de excessen in spectaculaire films. Mensen met een psychose worden daarin vaak als levensgevaarlijk neergezet, terwijl dat zelden zo is. Maar daardoor ontstaan stigma's." Ondergetekende journalist kan dat beamen: een artikel van haar hand over iemand met een psychische variatie is ooit afgewezen omdat het niet 'erg' genoeg was. De Rooij: "De personen die eerlijk zijn over hun psychische kwetsbaarheid geven echt een cadeautje: anderen weten dat ze er veel minder alleen in staan dan ze dachten en de organisatie ziet in dat het stigma niet klopt."

### ECHT GEK

Gelukkig zijn er steeds meer mensen die dit soort 'cadeautjes' geven. Zo heeft actrice Hanna Verboom de documentaire *Uit de schaduw* gemaakt over het leven met een bipolaire stoornis. En bij uitgeverij Blossom Books zijn meerdere boeken uitgekomen van neurodiverse vrouwen en vrouwen met een psychische variatie. Zo schreef Bianca Toeps *Maar je ziet er helemaal niet autistisch* uit, Aafke Romeijn *Ga gewoon wat leuks doen* over haar zware, terugkerende depressies en Kathelijn Hulshof *Gevalletje borderline*. Hulshof (33, research analyst) legt uit waarom ze met haar boek meer openheid wilde creëren. "Ik had zelf ook een enorm vooroordeel over borderline, dus toen ik die diagnose kreeg, dacht ik: ik ben echt gek. Ook ik zag het stereotype voor me van een emotionele, manipulatieve vrouw. Terwijl het vooral leed veroorzaakt bij de vaak heel gevoelige personen met borderline zélf. Ik gaf er dan ook een enorme disclaimer bij toen ik het aan vrienden vertelde: ja het is wel borderline, maar een heel speciale vorm. Sommige vrienden konden zich niet voorstellen dat ik het had. Dat deed pijn, want ik was juist zo blij dat ik eindelijk begreep waarom het leven voor mij soms hel op aarde was. Ik besloot er een boek over te schrijven, zodat mensen zouden weten hoe het écht is. Toen ik een uitgever vond, moest ik het wel op werk vertel-

len. Doodeng, ik was bang dat ik niet meer als volwaardig zou worden gezien. Dat ze zouden denken: heel goed in haar werk, maar ook een beetje gek. Maar ik heb geluk gehad: mijn baas en collega's reageerden heel *supportive*. Nu mijn collega's nog beter weten hoe ik in elkaar zit, is het makkelijker geworden op werk. Nu kan ik gewoon zeggen dat een netwerkbijeenkomst die dag te veel is en ik de volgende keer weer meega. Wel vermoed ik dat ik vanwege mijn boek bij toekomstige sollicitaties weleens meteen op de 'nee'-stapel kan belanden. Terwijl ik na een intensief therapietraject niet eens meer volledig aan de diagnose voldoe. Mijn ideaalbeeld is dat mensen inzien dat we ook creatief en gevoelig en bovenal doorzetters zijn omdat we met zo'n zware stoornis door het leven gaan. Maar zo zit de wereld helaas nog niet in elkaar."

### DOE EENS LIEF

Wie nu denkt: wat stoer, ook ik ga mijn issues delen op werk? Dan raadt De Rooij je aan eerst goed te bedenken wat je er concreet mee wilt bereiken. "Loop je door je psychische kwetsbaarheid op je tenen en houd je je werk niet vol? Dan is het goed om er iets aan te doen. Ga het gesprek aan op een moment dat het veilig voelt, bijvoorbeeld na meerdere goede beoordelingsgesprekken. Vertel niet je hele medische geschiedenis, maar geef aan dat je vooral het beste resultaat voor de werkgever wilt bereiken. Leg de focus op hoe je je talenten in kunt zetten, waar je de meeste energie van krijgt én welke aanpassingen je nodig hebt om goed te kunnen functioneren. Maar nogmaals: sommige bedrijven zijn hier nog niet klaar voor, dus soms kun je die werk-omstandigheden het beste zelf proberen te creëren. Wees hoe dan ook lief tegen jezelf, want het wordt nog ingewikkelder als je jezelf gaat verwijten dat je niet perfect bent." Iedereen mag wel wat liever zijn voor mensen die net wat meer last hebben van bepaalde kwetsbaarheden, gevoeligheden of bijzonderheden. Zo groot zijn de gedragsverschillen tussen mensen met en zonder stempel vaak helemaal niet, want van de meeste mensen weet je het immers niet. En als andere dappere vrouwen uit die koude schaduw willen stappen, dan is het aan ons om te zorgen dat ze in een warm bad terecht komen. ■

## IK BEN BANG DAT HET INVLOED HEEFT OP MIJN BEOORDELING OF DAT IK ER ALS EERSTE UITVLUG BIJ EEN REORGANISATIE