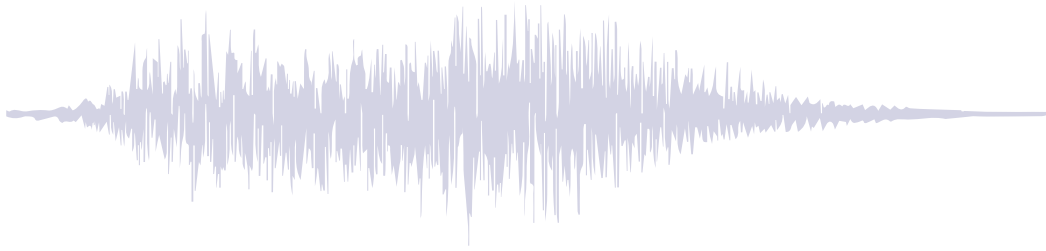




HappinessBureau

Alles voor meer werkgeluk!



Een perfecte werknemer die nooit problemen heeft? Die bestaat niet.

Hoogleraar duurzame inzetbaarheid Evelien Brouwers

Hoe kunnen organisaties bijdragen aan duurzame inzetbaarheid en een inclusieve werkomgeving? De krapte op de arbeidsmarkt zal naar verwachting nog jaren aanhouden. Dat heeft op veel terreinen gevolgen. Hoe blijf je duurzaam inzetbaar? En hoe kunnen we zoveel mogelijk mensen aan het werk helpen, ook mensen van wie we denken dat ze een afstand tot de arbeidsmarkt hebben?

Over deze relevante en complexe onderwerpen praten we met Evelien Brouwers, bijzonder hoogleraar psychische gezondheid en duurzame inzetbaarheid in arbeid bij Tilburg University. Daarnaast is zij programmeur van de Academische Werkplaats Arbeid en Gezondheid van Tranzo, ook onderdeel van Tilburg University. In die academische werkplaats werkt zij samen met praktijkorganisaties aan kennisontwikkeling en kennisdeling op het gebied van arbeid en gezondheid.

Eerst natuurlijk een vraag over werkgeluk. Wat maakt jou gelukkig op het werk? Heb je een voorbeeld van een mooi moment?

“Over het algemeen word ik heel gelukkig van samenwerken met leuke mensen. En daar heb ik gelukkig alle gelegenheid toe bij Tranzo, binnen de academische werkplaats, maar ook breder binnen de universiteit. Dus ik zit daar op een fijne plek.

Een concreet voorbeeld van iets dat me gelukkig maakte vorige week is dat we een heel leuk bericht kregen: we hebben een prijs gewonnen voor het beste onderzoeksartikel in de *Journal of Occupational Rehabilitation*. Daar ben ik bijzonder blij mee, omdat dat onderzoek gaat over een interventie die we hebben getest. Het doel daarvan was om mensen bewust te maken van het stigma op psychische aandoeningen wanneer ze gaan solliciteren. We hebben dit onderzoek uitgevoerd met een controlegroep en een experimentele groep. We ontdekten dat mensen die zich bewuster waren van stigma na zes maanden twee keer zo vaak betaald werk hadden gevonden, en dat zij dit na twaalf maanden ook twee keer zo vaak behielden. Dat is eigenlijk spectaculair. Het ging hier om mensen uit de bijstand met psychische klachten.

Ik houd me al langer bezig met stigma als barrière voor arbeidsparticipatie. Eigenlijk ben ik er toevallig op gestuit dat dit een groot probleem is voor de duurzame inzetbaarheid van veel mensen. Maar er is nog heel weinig aandacht voor, zowel in de praktijk als in de wetenschap. Daarom maak ik me er hard voor om dit te veranderen. Ik wil het probleem onder de aandacht brengen en oplossingen vinden, zodat we de duurzame inzetbaarheid, het werkgeluk en het welzijn van mensen kunnen verbeteren. Als ons artikel dan wordt geselecteerd als het beste artikel dat in een heel jaar in dat tijdschrift is gepubliceerd, maakt me dat echt superblijf.”

Had jij een ‘lampjesmoment’ waarop je dacht: ik wil hoogleraar worden?

“Ja, toen ik met mijn studie begon. Ik heb psychologie gestudeerd en ben afgestudeerd in twee richtingen: klinische psychologie en sociale psychologie. Mijn hele studie voelde als een openbaring; ik vond alles zo interessant. Ik ging fluitend op de fiets naar college. Ik wist in mijn studententijd al dat ik graag een gezin wilde, dat ik moeder wilde worden. Ik herinner me dat ik toen dacht: als ik geen man kan vinden, dan trouw ik met de wetenschap en word ik hoogleraar. Dat klinkt nu misschien een beetje lachwekkend, maar ik vertel het toch, omdat het illustreert dat ik destijds geen rolmodellen had van vrouwelijke hoogleraren die dat combineerden met een gezin. Er waren überhaupt veel minder vrouwelijke hoogleraren. Daarom ben ik heel blij dat ik dit nu kan vertellen, zodat anderen weten dat het wél kan. Je kunt je gezin en privéleven vooropstellen en toch een geweldige baan als hoogleraar hebben.”



Werkgevers zoeken vaak iemand die perfect gezond is en geen problemen heeft. Maar dat is niet realistisch.”

Wij gaan twee belangrijke thema's bespreken: mentale gezondheid en neurodiversiteit. Laten we beginnen met mentale gezondheid. Waar hebben we het dan precies over?

“Er zijn veel verschillende definities. Vroeger werd mentale gezondheid – en gezondheid in het algemeen – vaak gedefinieerd als de afwezigheid van ziekte. Maar daar is een hele revolutie in geweest, wat heeft geleid tot het concept van ‘positieve gezondheid’.

Daarin wordt gezegd: gezondheid is veel meer dan alleen de afwezigheid van ziekte. Het gaat ook om welzijn, je goed voelen, zingeving en verbondenheid met anderen. Op die aspecten ligt nu veel meer de focus. Eigenlijk gaat het dus ook over wat jou als individu gelukkig maakt.”

Hoeveel mensen hebben te maken met mentale gezondheidsproblemen?

“Er is een heel mooi epidemiologisch onderzoek gedaan door het Trimbos-instituut. Onderzoekers wilden weten hoe vaak mentale aandoeningen – gedefinieerd volgens de DSM-classificatie – voorkomen in de Nederlandse bevolking. Ze selecteerden willekeurig een groep van meer dan 6000 mensen en voerden bij hen thuis klinische interviews uit. Dit was belangrijk, omdat veel onderzoeken last hebben van selectiebias; je kijkt dan naar specifieke groepen in plaats van een dwarsdoorsnede van de samenleving.

Uit dat onderzoek bleek dat psychische aandoeningen ontzettend vaak voorkomen: bijna de helft, 48 procent, van de Nederlanders heeft ooit in het leven een psychische aandoening gehad volgens de DSM-classificatie. Dat betekent dus dat ook op de werkvloer veel mensen hiermee te maken hebben. Mentale gezondheid is dus niet iets wat zich beperkt tot de privésfeer, maar speelt ook een grote rol in werkomgevingen. Misschien zien we het niet altijd, want mensen willen het niet delen, maar het komt wel degelijk heel erg veel voor.”

Wat zegt dit over de Nederlandse samenleving? En specifiek over het werkklimaat in Nederland, als bijna de helft van de mensen dit in zijn of haar leven meemaakt?

“Het geeft in ieder geval aan dat psychische klachten veel voorkomen en dat mensen gewoon mensen zijn. En dat is precies het punt dat ik wil maken. Waar het fout gaat – en waar ik me ook hard voor inzet – is dat er een omslag moet komen in het denken van werkgevers, HR en veel anderen. Er heerst nog steeds het idee dat werknemers ‘niets mogen mankeren’. Werkgevers zoeken vaak iemand die perfect gezond is en geen problemen heeft. Maar dat is niet realistisch.

De helft van de Nederlanders krijgt ooit in zijn of haar leven een psychische aandoening. De helft van de Nederlanders krijgt ook kanker. Daarnaast heb je nog diabetes en allerlei andere fysieke ziekten. Dan zijn er ook nog persoonlijke tegenslagen als scheidingen, schulden, rouw, of zwangerschappen met complicaties. Er zijn zoveel dingen die ervoor kunnen zorgen dat iemand tijdelijk niet optimaal inzetbaar is. Toch houden werkgevers en de werkomgeving vaak vast aan de illusie dat werknemers niets mogen hebben. Dat idee moet veranderen.”

Je noemt ook andere uitdagingen waar mensen tegenaan kunnen lopen. Het lijkt erop dat werkgevers mentale gezondheidsklachten zwaarder beoordelen dan bijvoorbeeld een scheiding of een andere levensgebeurtenis. Misschien omdat ze denken dat mensen daar makkelijker mee om kunnen gaan?

“We hebben een *systematic review* uitgevoerd waarin we keken naar gezondheidsgerelateerd stigma en de gevolgen daarvan voor inzetbaarheid. Daaruit bleek dat dit probleem ook speelt bij mensen met lichamelijke aandoeningen; zij ondervinden hier ook last van. Maar psychische aandoeningen brengen wel meer stigma met zich mee en gaan vaker gepaard met vooroordelen.

Hoe dat komt, is een interessante vraag. In de wetenschappelijke literatuur wordt gesuggereerd dat de media hierin een rol spelen. Telkens wanneer er iets ernstigs gebeurt – bijvoorbeeld als iemand op een station wordt neergestoken – wordt er vaak expliciet bij vermeld dat de dader ‘psychische problemen had’. Dit draagt bij aan negatieve beeldvorming. Ook in films en thrillers zie je dit terug: vaak blijkt de ‘vriendelijke’ persoon uiteindelijk iemand met een psychische aandoening of een trauma te zijn, die dan niet te vertrouwen is. In de literatuur wordt dit genoemd als een mogelijke verklaring voor het hardnekkige stigma rondom psychische problemen.”

En dat stigma bemoeilijkt het vinden en behouden van een baan?

“Zeker. En dat is nog maar één kant van het verhaal. Er zijn veel andere stigma’s en vooroordelen. De media kunnen dit probleem versterken, omdat we vooral horen over negatieve verhalen. We horen veel minder over mensen die goed functioneren en floreren, terwijl ze een psychische aandoening hebben. Die positieve voorbeelden zijn simpelweg minder zichtbaar.”

Moet je als medewerker of sollicitant daar open over zijn of niet? En moet een organisatie er wel of niet naar vragen?

“Goede vraag, en ik ben blij dat je die stelt. We hebben daar verschillende onderzoeken naar gedaan en noemen dit het *openheidsdilemma*. En dat is echt een dilemma. Stel dat je open bent over je psychische klachten, bijvoorbeeld tijdens een sollicitatie. Dat kan tot positieve resultaten leiden: collega’s reageren begripvol, relaties op het werk verbeteren, en een leidinggevende kan eventueel zorgen voor passende werkaanpassingen. Maar het kan ook negatief uitpakken. Je kunt gestigmatiseerd worden, een label opgeplakt krijgen, en dat label kan je carrière op de lange termijn schaden. Uit onderzoek blijkt zelfs dat het je kansen op een nieuwe baan of promotie kan verkleinen.

Zo heeft Philippe Sterkens aan de Universiteit van Gent onderzoek gedaan naar stigma rondom burn-out. Daaruit bleek dat mensen die een burn-out hebben gehad, zelfs als ze volledig hersteld zijn, alsnog minder kans hebben om aangenomen te worden bij een nieuwe sollicitatie. Ze worden bij een reorganisatie sneller als eerste ontslagen en hebben minder kans om door te groeien naar hogere functies. Dat zijn behoorlijke consequenties.

Met andere woorden: openheid kan voordelen hebben, maar ook nadelen. Maar niets zeggen kan ook nadelig zijn. Als je er niet over praat, word je misschien niet gediscrimineerd of gestigmatiseerd, maar krijg je ook niet de steun of de werkaanpassingen die je nodig hebt om je werk goed vol te houden.”

Zie voor meer informatie [deze video](#) of [deze video](#).



Je hoeft bijvoorbeeld niet te zeggen: ik heb autisme. Maar je kunt wel aangeven dat je het beste werkt met duidelijke structuur en een rustige werkplek.

Dus wat is dan het beste om te doen?

“Daar is geen eenduidig antwoord op. Wat wél voor iedereen geldt, is dat het belangrijk is om hier goed over na te denken. In Engeland is aan de universiteit een beslishulp ontwikkeld om mensen te helpen bij dit vraagstuk. Die beslishulp is bedoeld om mensen bewust te maken van hun keuzemogelijkheden. Want veel mensen hebben daar nooit eerder bewust over nagedacht. Sommige mensen zeggen: ik ben gewoon gewend om altijd open te zijn. Anderen zijn juist bang om afgewezen te worden en ervaren daardoor extra stress.

Belangrijk is dat je beseft dat je keuzes hebt. Je hoeft bijvoorbeeld niet te zeggen: ik heb autisme. Maar je kunt wel aangeven dat je het beste werkt met duidelijke structuur en een rustige werkplek. Dat geeft ook waardevolle informatie zonder dat je een specifiek label noemt.

Daarnaast speelt het moment waarop je iets deelt een grote rol. Tijdens een sollicitatie heb je een grotere kans op afwijzing dan wanneer je het later in het proces bespreekt. Er zijn dus verschillende overwegingen, en de beslishulp helpt mensen om in hun eigen situatie de beste keuze te maken. Sommige mensen ervaren juist veel stress als ze niets mogen zeggen en krijgen daardoor extra klachten. Dat wil je ook niet. Het is dus een persoonlijke afweging.

In ons onderzoek hebben we gekeken wat er gebeurt als je mensen bewust maakt van dit keuzeprocess, onder andere met die beslishulp. Die heet Coral 2.0 en is te vinden op de [website](#) van Kenniscentrum Phrenos. Daaruit bleek dat deze beslishulp van cruciale waarde kan zijn. Mensen die ermee werkten, hadden na zes maanden twee keer zo vaak betaald werk gevonden – en na twaalf maanden wisten ze dat werk ook twee keer zo vaak te behouden. Het is dus een belangrijk instrument om duurzame inzetbaarheid te bevorderen.”

Is het ook niet een soort onkunde of onwetendheid bij de werkgever? Je noemt bijvoorbeeld kanker of een scheiding. Misschien kunnen werkgevers zich daar meer bij voorstellen dan bij psychische aandoeningen? Of willen ze geen ‘lastige’ werknemers?

“Dat zou kunnen. Maar als je als werkgever denkt: hier is je salaris, en ik wil niet te veel moeite doen, dan snijd je jezelf in de vingers. Er zijn ontzettend veel mensen die heel goed werk kunnen leveren voor je organisatie. Het is cruciaal om te begrijpen wat een werknemer nodig heeft om goed te functioneren. En dat geldt niet alleen voor mensen met een psychische of fysieke aandoening, maar voor iedereen. Je wilt de optimale



match tussen een persoon en het bedrijf, en daarvoor moet je als werkgever kijken naar wat iemand nodig heeft.”

Zie voor meer informatie over het bespreken van psychische problemen op het werk de [infographic stigma-duurzame inzetbaarheid \(pdf\)](#) of [deze video](#).

Dus eigenlijk zouden werkgevers het best aan alle medewerkers kunnen vragen: ‘Wat heb jij nodig om optimaal te werken?’

“Precies. En wat hieraan gerelateerd is: het probleem is dat we nog vaak denken volgens het biomedisch model. Dat betekent dat we geneigd zijn te denken: iemand heeft een aandoening en doet niet mee op de arbeidsmarkt, dus dat komt door die aandoening. Bijvoorbeeld: iemand heeft autisme, dus dat zal de reden zijn dat hij of zij niet werkt. Of: iemand heeft een depressie, dus daarom is werken lastig. Maar of iemand succesvol kan werken, hangt van veel meer factoren af, waaronder de werkomgeving. Wij deden bijvoorbeeld [onderzoek](#) naar de barrières en bevorderende factoren voor duurzame inzetbaarheid bij mensen met autisme. We vonden dat er 34 factoren waren die een rol speelden in het succes op de werkvloer. De meerderheid daarvan had helemaal niets met autisme of een medische diagnose te maken. Het ging juist om zaken als: mag je werk doen dat je leuk vindt? Zijn collega’s vriendelijk? Heb je een leidinggevende die oog heeft voor jouw welzijn? Dat soort dingen zijn cruciaal. Maar omdat we nog sterk vasthouden aan het biomedisch model, denken veel werkgevers: iemand heeft een aandoening, dus het is beter om die persoon niet aan te nemen. En dat is een misvatting waar ik tegen wil strijden.”

Leidinggevendens spelen een cruciale rol in het werkgeluk van medewerkers. Heb je tips voor leidinggevendens? Wat kunnen zij doen om medewerkers beter te ondersteunen?

“De belangrijkste tip is: praat regelmatig met je medewerkers en vraag hen wat ze nodig hebben om goed te functioneren. En vooral: neem dat serieus. Ook als je als leidinggevende denkt: is dat nou echt zo belangrijk? Besef dat mensen andere behoeften hebben dan jij. Wat voor jou misschien klein lijkt, kan voor iemand anders een wereld van verschil maken. Dus als een medewerker aangeeft dat iets cruciaal is om goed te kunnen werken, neem dat dan serieus en faciliteer het.

Een goed voorbeeld komt uit ons onderzoek naar autisme. Eén persoon vertelde dat hij enorm last had van bepaalde geluiden op het werk. Hij vroeg of hij een koptelefoon mocht dragen, maar dat mocht niet. Dit zorgde voor zoveel stress dat hij uiteindelijk uitviel. Een andere medewerker had precies hetzelfde probleem en vroeg aan zijn leidinggevende: mag ik oortjes dragen? De leidinggevende reageerde begripvol. ‘Oh ja, jij hebt autisme? Natuurlijk, doe maar!’ Die medewerker floreert nog steeds.

Dat laat zien hoe belangrijk de reactie van een leidinggevende is voor de duurzame inzetbaarheid, het werkgeluk en zelfs het welzijn van iemand. En dit raakt aan een breder punt: geen werk hebben betekent vaak niet meedoen aan de maatschappij. Het vergroot de kloof tussen mensen. Geen inkomen hebben leidt tot armoede en sociale isolatie. De gevolgen daarvan zijn ingrijpend. Daarom is het zo belangrijk dat werkgevers en leidinggevendens oog hebben voor wat medewerkers nodig hebben om goed te functioneren.”



Vaak krijgen mensen als reactie: we maken geen uitzondering voor jou. Dit is echt een punt waar nog veel winst te behalen valt.



Ja, en dat is goed te doen, zowel voor de medewerkers zelf als voor de organisatie.

“En zeker in veel gevallen, zoals uit ons autisme-onderzoek bleek, gaat het vaak om heel kleine aanpassingen. Bijvoorbeeld, iemand zegt: ‘Ik ga liever in de pauze even niet mee met de collega’s lunchen, maar ik wil even alleen zijn om te ontlasten, te de-stressen.’ Of iemand zegt: ‘Mag ik misschien oortjes dragen, omdat ik last heb van geluid?’ Waarom zou je daar als werkgever geen rekening mee kunnen houden? Maar vaak krijgen mensen als reactie: we maken geen uitzondering voor jou. Dit is echt een punt waar nog veel winst te behalen valt.”

Voor meer informatie hierover, zie bijvoorbeeld [dit artikel](#) (pdf).

Het tweede thema is neurodiversiteit. Voordat we daar dieper op ingaan, wilde jij iets opmerken over de term ‘mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt’.

“Ik ben allergisch voor de term ‘mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt’. Het illustreert heel duidelijk het biomedische denkmodel. Mensen krijgen een stempel en het wordt als hun probleem gezien dat ze niet mee kunnen doen op de arbeidsmarkt. Terwijl de manier waarop de werkomgeving met mensen omgaat, van groot belang is voor hun duurzame inzetbaarheid en succes op het werk. De term afstand tot de arbeidsmarkt suggereert dat het probleem bij de persoon ligt, terwijl het net zo goed aan de werkomgeving kan liggen.”

Laten we dan over neurodiversiteit spreken. Wat verstaan we daar precies onder?

“Neurodiversiteit is een relatief nieuwe term, en de aandacht ervoor is enorm gegroeid. Toen ik vanochtend in de literatuur keek, zag ik dat er in 2020 zo’n 38 internationale wetenschappelijke publicaties over neurodiversiteit waren, terwijl dat aantal in 2024 meer dan 300 was. Het is dus echt een onderwerp dat in opkomst is. Er is ook veel discussie over wat neurodiversiteit precies inhoudt, maar in de literatuur verwijst het vaak naar de diversiteit in de manier waarop mensen denken, voelen en hun hersenen functioneren. Het omvat onder andere ADHD, autisme, dyscalculie, dyslexie, en andere neurologische variaties.”

Weet je ook iets over de omvang van deze groep?

“Dat is moeilijk te zeggen. Wat ik wel weet, is dat ongeveer 1 procent van de bevolking autistisch is. Maar de exacte omvang van de groep van neurodiverse mensen is lastig vast te stellen, omdat het ook afhangt van hoe je neurodiversiteit definieert.”

Wat zijn de uitdagingen die deze groep op de werkvloer tegenkomt?

“De groep mensen met neurodiversiteit ervaart vaak dat de werkomgeving, zoals die nu vaak is, niet voldoende rekening houdt met hun specifieke behoeften. Dit heeft geleid tot een groeiende beweging van neurodiversiteitsnetwerken, die van de grond af aan zijn opgebouwd. Mensen vinden elkaar, herkennen zich in elkaars ervaringen en merken op dat ze niet de enige zijn die tegen bepaalde obstakels aanlopen op de werkvloer. Ze voelen zich vaak niet voldoende ondersteund door werkgevers die niet luisteren naar hun specifieke behoeften of niet genoeg inspelen op wat zij nodig hebben om optimaal te kunnen functioneren.”

Waar eerst veel bedrijven een ‘one size fits all’-benadering hadden, is er nu steeds meer aandacht voor het afstemmen van de werkomgeving op de behoeften van de medewerker.

“Ja, en dat is een ontwikkeling die positief is voor de werknemer, maar ook voor de werkgever. De vergrijzing en personeelstekorten dwingen werkgevers om beter te kijken naar wat medewerkers nodig hebben, want anders lopen ze het risico dat deze medewerkers naar de concurrentie gaan die wél beter inspelt op deze behoeften. Dat is een gunstige ontwikkeling voor de werknemer, omdat er nu meer aandacht is voor persoonlijke behoeften, in plaats van de oude houding ‘voor jou zijn er honderd anderen!’”

Wat kunnen werkgevers dan doen? Waar moet je aan denken om deze groep beter te kunnen helpen?

“Ik hoorde laatst een mooi voorbeeld van het neurodiversiteitsnetwerk bij Philips. Het neurodiversiteitsnetwerk werkt daar samen met HR-professionals om leidinggevenden te trainen in hoe zij betere leidinggevenden kunnen zijn voor neurodivergente mensen.



Een principe dat organisaties kunnen hanteren, is: wij steunen mensen die bij ons werken, en we zoeken samen naar manieren waarop zij kunnen floreren in onze organisatie in plaats van ze uit te sluiten.

Wat kunnen HR, een organisatie, leidinggevenden en collega's doen om een betere werkomgeving te zijn voor neurodivergente mensen, zodat ze ook kunnen floreren op het werk?

“Ik denk in ieder geval dat er aandacht moet zijn voor de leidinggevenden om echt te kijken naar de persoon en wat die persoon nodig heeft. En dat moet je natuurlijk niet alleen aan de leidinggevende overlaten, maar dat moet je ook als organisatie op hoger niveau uitdragen. Het moet onderdeel zijn van het beleid. En een heel belangrijk punt is dat organisaties zich bewust moeten worden van mogelijke discriminatie. Ze moeten ervoor zorgen dat hun HR-beleid en werkwijze ook die inclusiviteit uitstralen. Een principe dat organisaties kunnen hanteren, is: wij steunen mensen die bij ons werken, en we zoeken samen naar manieren waarop zij kunnen floreren in onze organisatie in plaats van ze uit te sluiten.”

Philips investeerde eerst in kennis. Is dat een goede manier?

“Een probleem voor neurodivergente mensen is vaak dat ze zich niet altijd gehoord voelen of dat hun behoeften niet altijd serieus genomen worden. Maar als je als HR of als organisatie niet weet wat die behoeften zijn, is het lastig om daar iets mee te doen. Daarom is Philips een mooi voorbeeld. Door het neurodiversiteitsnetwerk kwamen ze erachter dat meerdere mensen last hadden van bepaalde soorten verlichting op de werkvloer. Als je zelf geen last hebt van dat soort verlichting, dan sta je daar niet bij stil. Maar doordat mensen zich in dat netwerk groeperen, hebben ze samen de stap gezet om dit aan HR voor te leggen. Nu wordt er gewerkt aan een oplossing.”

Het kan dus echt om zulke kleine dingen gaan.

“Je hoeft geen enorme investering te doen, het kan soms zelfs om de verlichting gaan. Het gaat erom dat je als organisatie laat zien dat je bereid bent om kleine aanpassingen te maken om mensen beter te ondersteunen. En ik denk dat het heel belangrijk is dat je als organisatie een cultuur creëert waarin mensen zich gehoord voelen. Dat geldt voor iedereen, maar zeker voor neurodivergente mensen. Ook al kun je misschien niet direct iets voor iemand regelen, het is al heel belangrijk dat je dat verzoek serieus neemt.”

Dat geldt dus voor iedereen.

“Absoluut. Wat ik ook vaak hoor uit ons onderzoek naar autisme, is dat er veel factoren meespelen die voor iedereen gelden. Het gaat vaak niet zozeer om uitzonderingen voor neurodivergente mensen, maar gewoon om de werkplek vriendelijker en flexibeler te maken voor iedereen. Want wie floreert er nou in een werkomgeving waar je geen werk doet waar je blij van wordt, waar mensen niet vriendelijk tegen je zijn, en waar je niet jezelf kunt zijn? Dat is voor iedereen een recept om niet optimaal inzetbaar te zijn.”





Er is dus een enorm spanningsveld tussen enerzijds de meerderheid van de medewerkers die open wil zijn en de anderzijds de meerderheid van de leidinggevenden die mensen met psychische klachten uitsluit.

Je doet veel onderzoek naar deze onderwerpen. Wat zijn de laatste inzichten? Zijn er verrassende dingen die je de afgelopen jaren hebt ontdekt, dingen die je eerst niet wist?

“Dan kom ik toch weer terug op hoe groot het probleem is van uitsluiting en arbeidsdiscriminatie. Recent werd er een meta-analyse gepubliceerd door onze collega’s in België, waarin ze alle wetenschappelijke literatuur over sollicitaties bekeken. Ze ontdekten dat als mensen in hun sollicitatiebrief vermelden dat ze een gezondheidsbeperking hebben, ze 41 procent minder kans hebben om überhaupt uitgenodigd te worden voor een gesprek. Dat is heftig.

We hebben ook onderzoek gedaan onder mensen met psychische aandoeningen en daaruit bleek dat driekwart van de mensen met psychische klachten open is over hun situatie. Maar 64 procent van de leidinggevenden zegt dat als ze weten dat iemand psychische klachten heeft, ze die persoon niet zouden aannemen. Er is dus een enorm spanningsveld tussen enerzijds de meerderheid van de medewerkers die open wil zijn en de anderzijds de meerderheid van de leidinggevenden die mensen met psychische klachten uitsluit. Dit betekent dat veel mensen met psychische aandoeningen onterecht aan de zijlijn staan. Wat we nu recent in de literatuur zien, is dat het probleem misschien niet alleen aan de psychische aandoeningen ligt, maar ook aan andere factoren. Ons onderzoek toont aan dat het niet alleen de aandoeningen zijn die het lastig maken, maar het stigma rondom deze aandoeningen. Mensen die bewust omgaan met dit stigma en open communiceren, hebben uiteindelijk een grotere kans om werk te behouden. Dit laat zien dat, als je de juiste ondersteuning biedt, mensen in staat zijn om goed werk te leveren en duurzaam inzetbaar blijven.”

Waar richt jij jouw toekomstig onderzoek op? Wat zou je nog willen onderzoeken waar je nu nog geen antwoord op hebt?

“Belangrijk voor mij is om dit onderwerp meer op de kaart te zetten, zodat we echt een omslag in het denken kunnen bewerkstelligen. Er is nog steeds veel misverstand over de zogenaamde ‘perfecte werknemer’ – degene die nooit iets heeft. Het idee dat werkgevers niet willen werken met mensen die iets mankeren, is gewoon niet realistisch. Iedereen heeft wel iets, en het fascineert mij waarom we dat nog steeds niet inzien.”

Als medewerkers denken: ik ga niets tegen mijn leidinggevende zeggen over mijn mentale gezondheidsklachten, want dan verlies ik allemaal kansen. Wat kunnen organisaties doen om dat te voorkomen?

“Dat is precies mijn punt: als je vasthoudt aan de filosofie dat je de perfecte medewerker wilt hebben die nooit iets heeft, en je blijft mensen uitsluiten in plaats van ondersteunen, dan zul je zien dat mensen niet op tijd aan de bel kunnen trekken als er wel iets speelt. En natuurlijk speelt er af en toe iets tijdens de carrière. Daarmee verlies je de mogelijkheid om bijvoorbeeld psychisch verzuim, of überhaupt verzuim, te voorkomen.”

*Dit artikel is een weergave van het interview uit de podcast-aflevering
Happy People Better Business van het HappinessBureau*

Foto: Bendegúz Ken Bonecz

