

Samenvatting van de Kennisbijeenkomst: door de ogen van Marieke Putman Cramer, ervaringsdeskundige van Stichting Lumen

De dag werd geopend door Kerstin Thederan. Ze kondigde enthousiast Marieke Sweens aan: ervaringsdeskundige en vandaag de dagvoorzitter. Marieke verzocht ons allen op te staan en op ons tenen te gaan staan. En onze armen strak om ons heen te vouwen. En op die manier op een 'relaxte' manier aan degene naast je uit te leggen waarom je hier vandaag bent. Een enorme opgave natuurlijk! Een mooie manier voor iedereen om aan den lijve te onder laten vinden hoe het is om op je tenen te moeten lopen en tegelijkertijd te doen alsof er niets aan de hand is.

Ook het verhaal van Wilma Boevink, dé ervaringskundige van ons land, ontroerde me zeer. Doordat ze haar verhaal vertelde, vertolkte ze ook mijn verhaal. Gelukkig heb ik de laatste paar jaren, net als Wilma, schaamte en schuld steeds meer achter me kunnen laten. Ik kan nu zelfs trots zijn op waar ik nu ben, in vergelijking met waar ik vandaan kom. Ik moet mezelf niet vergelijken met mensen bij wie het leven meestal meezit.

Wilma verwoordt het zo: 'Vertellen dat je een ggz-achtergrond hebt, is al een soort coming out'. Het voordeel is dat je zo uit de spagaat komt, waarin je verkeert als je het geheim houdt. Bij deze coming out moet er uiteraard ook ruimte zijn voor het ongemak en de onzekerheid van je collega's en leidinggevenden.

Daarna was het woord aan José Boesten, ze is eigenaresse van Tomeloos, een onderneming met mensen met een ggz-achtergrond in dienst. Sommigen blijven er vele jaren werken, anderen stromen door naar andere bedrijven (bijv. naar klanten van Tomeloos) of beginnen voor zichzelf. José benadrukt dat het belangrijk is als werknemer om je grenzen aan te geven en bespreekbaar te maken. Dat geldt natuurlijk voor alle werknemers, maar nog meer voor werknemers met een ggz-achtergrond.

Na het plenaire begin ging iedereen aan de slag in één van de vijf kennisplaza's.

De kennisplaza waar ik aan deelnam was 'Re-integratie van mensen met een ggz-achtergrond', onder leiding van Ido van der Waal, van 'Bijzondere breinen'. Hij vroeg steeds goed door, waardoor we tot goede resultaten kwamen.

In onze kennisplaza bleek:

- Het werkt het beste om het te hebben over eigenschappen en psychische klachten van een werknemer en niet over aandoeningen. Bijv.: als iemand aangeeft somber te zijn en/of een slechte concentratie te hebben, geeft dat meer handvatten dan als iemand alleen de aandoening (bijv. depressie) benoemt.
- Uit het verhaal van ervaringsdeskundige Ceally blijkt dat het een enorme verademing kan zijn om op de werkvloer de vraag te krijgen: 'Wat heb je nodig?'. Als Ceally merkt dat iemand oprecht is en open staat voor haar behoeften, valt er een grote last van haar af. 'Wat heb je nodig?' is inderdaad een heel mooi begin. Er zijn daarna nog vele manieren om een werknemer met ggz-achtergrond te laten bloeien, bijv. iemand inhoudelijk interessante taken geven, maar niet de bijbehorende eindverantwoordelijkheid. Zo kan iemand zijn/haar intellect goed inzetten, zonder dat de druk te hoog wordt. Ik merk dat dit heel goed werkt bij mijzelf. Als mensen eenmaal weten wat wel of juist niet bij ze past, kunnen ze tot grote hoogten komen. Zo blijkt ook uit het verhaal van ervaringsdeskundige Stefan, hij is zelfstandige in de ICT. Bedrijven weten hem gelukkig te vinden als ze een ICT-crisis hebben. Hij verwoordt het mooi: 'Ik ben goed in crises, als het maar niet mezelf betreft'.

Toen was het tijd om de bevindingen en andere resultaten uit de kennisplaza's plenair terug te koppelen. Ik noem hier één kennisplaza:

Reinout Evers van de gemeente Leiden nam deel aan het kennisplaza over re-integratiemiddelen en hij vertelde over hun resultaten. De vraag die daar steeds opdook: 'Hoe ver kan een werkgever doorvragen bij een werknemer, ook met het oog op privacy?' Wellicht iets om in een volgende bijeenkomst verder op in te gaan.

Openheid geven over je klachten: er kwam aan bod dat als je als werknemer aanspraak wilt maken op bepaalde regelingen, er dan enige openheid nodig is. Openheid biedt daarnaast ook kansen op meer begrip, hoewel dat natuurlijk altijd een gok blijft.

Hoe ik het zelf aanpak als ik iets persoonlijks wil delen (zowel op mijn werk als in mijn privéleven), maar toch de risico's te beperken is dat ik eerst iets 'eenvoudigs' vertel waar ik tegenaan loop. Als daar goed mee omgegaan wordt, vertel ik weer iets meer enzovoort.

Mijn gedachten tijdens deze dag:

Ik kan uit eigen ervaring zeggen dat er allerlei tussenstappen nodig zijn vóóordat mensen met een ggz-achtergrond kunnen opbloeien. Ik zie dat ook bij de mensen om me heen. Ik heb regelmatig, zo ook op deze dag, het gevoel dat daar wel eens te makkelijk over gedacht wordt. Het is ook wel te begrijpen dat iemand die zelf nog nooit te kampen heeft gehad met een psychische aandoening deze tussenstappen over het hoofd ziet.

De tussenstappen die volgens mij broodnodig zijn:

- *op individueel niveau:* Vanuit therapie naar re-integratie werk, daar zitten vaak nog allerlei benodigde stappen tussen: je moet eerst werken aan je herstel. Dit kan op allerlei manieren, bijv. door het volgen van herstelcursussen, zodat je weer in verbinding komt met wat je leuk vindt en waar je goed in bent. Hier kan je ook je zelfvertrouwen opbouwen. Een passende vrijwilligersbaan kan daarna goede stap zijn.
- *op het niveau van de arbeidsmarkt/samenleving:* elke emancipatiebeweging, zo ook deze, heeft het nodig dat er eerst erkenning, aandacht en speciale maatregelen zijn voor een bepaalde groep. Als de achterstand op de arbeidsmarkt enigszins is ingelopen, blijft dat natuurlijk nog steeds nodig, hetzij wellicht in mindere mate.

Om mevrouw Kluver, van 'Samen sterk zonder stigma', te parafaseren: 'Het is belangrijk om werknemers met een ggz-achtergrond eerst in de spotlights te zetten en dus te voorzien van extra aandacht en hulp. Als dan over een tijdje het taboe minder is en de werknemers met een ggz-achtergrond hun plek op de werkvloer gevonden hebben, kunnen de spotlights weer uit.'

We kunnen nu dus niet volstaan met **goedbedoelde** doodoeners als 'iedereen heeft wel wat'. Dat werkt namelijk heel erg bagatelliserend: het miskent de problemen die sommigen ervaren. Iedereen heeft inderdaad wel eens een dip, maar dat is heel wat anders dan heftige depressies die blijven terugkomen. Als je de vergelijking maakt met lichamelijke ziekten, wordt dit vaak helder: de ene fysieke aandoening is de andere niet. Ik denk dat iedereen zich wel iets kan voorstellen bij het verschil tussen een tijdelijk lichamelijk gebrek en een heftige, langdurige variant daarop.

Het is goed om te merken dat er zeker oog is voor de pluspunten van mensen met een ggz-achtergrond, zoals naar voren komt in 'Bijzondere breinen': creatieve invalshoeken, 'out of the box-denken' enzovoort. Maar dat neemt niet weg dat de nadelen van een ggz-achtergrond in de huidige maatschappij helaas nog stukken groter zijn dan de voordelen.

Al met al was het een zeer inspirerende dag. Tijdens de plenaire terugkoppeling van de kennisplaza's dacht ik: 'Ik had wel deel willen nemen aan nog meer kennisplaza's!'. Mooi om te zien dat de aanwezigen erg betrokken waren en dat er 'vertegenwoordigers' van allerlei groepen waren, zo waren er ook behoorlijk wat ondernemers.

Op deze dag werd er volop kennis gedeeld. Ook spraken mensen over hun (nieuwe) inzichten. Ik ben dan ook erg benieuwd naar de volgende bijeenkomst! Graag tot dan!