

“Vitaliteit? Vergeet het!” door Damiaan Denys

Hoe kan het dat Nederland op plek vijf staat van de meest gelukkigste landen ter wereld, en tegelijkertijd het aantal jongeren met een burn-out nog nooit zo hoog is geweest? Twee uitersten, die op het eerste gezicht maar moeilijk te rijmen zijn. Volgens filosoof en psychiater Damiaan Denys is het juist heel verklaarbaar. Hij pleit voor minder aandacht voor vitaliteit. Waarom moeten we volgens hem vandaag nog stoppen met Chief Wellbeing Officers?

Steeds meer organisaties vinden het welzijn van medewerkers een belangrijk aandachtspunt. Ze doen er alles aan om ervoor te zorgen dat werknemers gezond, fit en vitaal zijn. Persoonlijke groei en ontwikkeling als het adagium. Het is niet alleen een manier om aantrekkelijk te zijn als werkgever, je voorkomt zo ook uitval, is het idee. Het is een ontwikkeling die Damiaan met argusogen aanziet. “Wellbeing is een onrealistisch ideaal en unwellbeing juist een voorwaarde voor mentale gezondheid. We zitten gevangen in een samenleving die ongezond voor ons is, omdat we ons te veel richten op bijvoorbeeld vitaliteit.”

Volgens Damiaan is dit dé reden waarom juist de jongere generatie kampt met mentaal lijden. “Denk aan angst, depressie, burn-out, stress, eenzaamheid en verslaving.” Dat terwijl de voorwaarden voor ‘geluk’ optimaal lijken. De zorg en het onderwijs zijn goed op orde in Nederland en we leven in vrijheid. “Maar we scoren óók hoog op de ‘zeurindex’: 26 procent van de bevolking heeft mentale klachten en één op de vier heeft last van een psychische stoornis.”

Doorgeschoten in autonomie

Hoe kan dat? Volgens Damiaan kan onze focus op autonomie, het individu en geluk wel eens de oorzaak zijn. “In onze westerse samenleving staat autonomie synoniem voor geluk. Wie autonoom is, is onafhankelijk en heeft zelf de regie.” Ook in de HR-wereld is autonomie een sleutelbegrip. “Heb je stress of een burn-out? Maak medewerkers dan autonomer, is de gedachte. Maar daar gaat het mis”, aldus Damiaan.

Speciaal voor mij

Want volgens hem schieten we door die focus op autonomie door naar een sterk individualistische samenleving. “Daardoor verliezen we het collectief uit het oog en voelen we ons eenzaam.” In het westen ontplooit individualisering zich volgens Damiaan door consumptie. “We denken als persoon te groeien door gepersonaliseerde producten aan te schaffen. De personificatie van goederen begon met de personal computer en ontwikkelde zich via de selfie tot YouTube, Facebook en Instagram. Bijna elk Apple-product draagt het I-label – iPod, iPhone, iBook, iWatch, iMac – om het ‘ik’ tot uitdrukking te brengen.”

Mentaal lijden hoort erbij

Door die focus op het individu, denken we dat geluk normaal is en de wereld om ons draait. “Lijden verdragen we alleen nog maar als we het identificeren met een psychische stoornis. We stoppen drukke personen in het vakje ADHD en mensen die contact maken lastig vinden in het hokje autisme. Zijn dingen spannend? Dan heb je faalangst. Loop je over? Dan heb je een burn-out.” Kortom: we proberen psychisch lijden acceptabel te maken door labels te plakken. Maar op een gezonde manier omgaan met lijden, is volgens hem nou juist waar het bij mentale gezondheid en veerkracht om draait. “Het leven gaat nu eenmaal gepaard met mentaal lijden, maar dat past niet in ons ideaalbeeld van mentaal welzijn, dat zich vooral richt op positieve ervaringen.”

Onrealiseerbaar ideaal

Dus geen vitaliteitsprogramma’s meer? Weg met de gelukscoaches? Niet langer focussen op meer autonomie? Wel als het aan Damiaan ligt, die ervoor pleit om medewerkers te leren omgaan met een andere werkelijkheid. “We willen alles fixen, maar mentaal gezond zijn is lijden ervaren, depressief durven zijn en kwetsbaar willen zijn. Het omgekeerde van wellbeing dus.”

Drie tips van Damiaan Denys voor HR-medewerkers en leidinggevenden

1. Normaliseer mentaal ziek zijn
“In Nederland is afwezigheid van werk alleen gelegitimeerd als je fysiek ziek bent. Dat vind ik een groot probleem en een theoretische misvatting. Het leidt tot medicalisering en allerlei vreemde discussies. Zeg juist: ik snap wel dat je mentaal ziek bent, dat is heel normaal in onze complexe samenleving. Beklemtoom de normaliteit en hou ze weg van psychiaters en coaches.”
2. Neem burn-outs serieuzer
“Als iemand een burn-out krijgt, dan zegt het lichaam: deze baan is niet geschikt voor jou. Doe iets anders. Maar wat wij dan doen is ons zes maanden terugtrekken, herstellen en weer exact hetzelfde herhalen. Dat is idioot. Je moet het lef hebben om te zeggen: in deze omstandigheden is deze baan niet geschikt voor mij.”
3. Stop met betuttelen
“Ik denk dat je je als organisatie moet beperken tot datgene waar je verantwoordelijk voor bent. Het valt mij op dat organisaties zich steeds vaker verantwoordelijk voelen voor het totale leven van hun medewerkers. Werkgevers bemoeien zich met de lifestyle, de vitaliteit en zelfs eetgewoonten van medewerkers. Dat vind ik geen goede ontwikkeling, omdat je dan betuttelend optreedt en eigenlijk al die elementen uit iemands leven in de werk- en arbeidsomstandigheden onderbrengt.”