

Overspel in de GGz

De televisieserie *Overspel* is een gedramatiseerde weergave van wat er allemaal kan gebeuren wanneer werk, in dit geval dat van een officier van justitie en van een advocaat, en privé, in dit geval de (buiten)echtelijke problemen bij beide functionarissen, door elkaar lopen. In dit drama volgt – na de eerste heftige passie – dat mensen gefrustreerd zijn, overspannen dreigen te raken, bazen bezorgd of wantrouwend zijn en er slachtoffers vallen, niet alleen in de vorm van doden of zieken maar ook van kapotte levens.

Bij het zien van enkele afleveringen dacht ik aan toestanden die ik binnen veel instellingen voor GGz tegenkwam. De officier van justitie of de advocaat én hun partners zijn dan bijvoorbeeld een lid van de raad van bestuur, een sociotherapeut, een psychiater, psycholoog of huisarts, een vaktherapeut, secretaresse, eigenlijk iedere medewerker binnen een samenwerkingsverband.

Er is in het verleden veel aandacht besteed aan liefdes- en seksuele relaties met patiënten. Er is veel onderzoek gedaan en de Inspectie voor de Geestelijke Gezondheidszorg heeft elke hulpverlener een notitie bezorgd waarin de ‘do’s’ en vooral ‘don’ts’ op dit vlak zijn beschreven. Als het gaat om dergelijke relaties tussen medewerkers onderling, is er weinig tot niets gepubliceerd, laat staan vastgelegd in

richtlijnen, vooral wat betreft de gevolgen ervan voor de behandeling van patiënten.

In veel situaties zijn relaties tussen medewerkers een ‘publiek geheim’ waar binnen en buiten de organisatie besmuikt om gelachen wordt. Ingewikkelder is het wanneer medewerkers ineens partij zijn in een spanningsveld waarbinnen zij door het bewaren van het geheim de privésituatie van de verliefde collega moeten beschermen. Er zijn nog meer ingewikkeldheden: andere collegae mogen het niet weten, de leidinggevende mag niets merken en de patiënten mogen er geen last van hebben. Nog lastiger wordt het wanneer een liefdespaar binnen een behandelorganisatie onderling hiërarchisch een verschillende positie inneemt; de eindverantwoordelijke psychiater die een verpleegkundige onweerstaanbaar vindt, de leidinggevende van een organisatie die gehuwd is met het hoofd van een behandel eenheid.

Bindingen tussen mensen, wel of niet erotisch gekleurd, zijn er en mógen er zijn. Binnen een organisatie voor GGz uiteraard ook, maar niet geheim of onzichtbaar. Want als het wel geheim blijft, zijn niet alleen twee mensen met hun (privé)omgeving in het geding, maar ook andere medewerkers die onder meer jaloers (kunnen) zijn, zich niet durven uiten tegenover de een of de ander, bang zijn, met loyaliteitsproblemen zitten. Wanneer er hiërarchische verschillen

zijn, worden hier en daar beleidsveranderingen geblokkeerd omdat deze de relatie kunnen verstoren. Deze – soms halfbewuste – motivatie ligt ook ten grondslag aan onnodig uitstel van reorganisaties, kwaliteitsverbeteringen en nog meer. In mijn termen: de dieptestructuur, het geheel van onderliggende persoonlijke gevoelens en hier en daar geheime onderlinge bindingen, bepaalt de oppervlaktestructuur, de organisatie en uitvoering van de behandeling in werkrelaties. Andere medewerkers én de patiënten zijn dan kinderen van de rekening.

In dit kader is het concept parallelproces handig. Wanneer binnen instellingen voor GGz op allerlei niveaus een cultuur van grenzeloosheid bestaat in het omgaan met open en/of geheime erotische relaties tussen medewerkers, dan zullen andere niveaus volgen. De behandeling van patiënten loopt gevaar door de cultuur van onderlinge grensvervaging en geleidelijk verlies van integriteit bij medewerkers. In wezen is dergelijke grenzeloosheid als onverschilligheid en geheimhouding een vorm van verwaarlozing van medewerkers en patiënten. Uiteindelijk zijn gevolgen destructief: medewerkers keren zich af van overleg, worden ziek en/of vertrekken, de behandeling stagneert.

Onderlinge erotische bindingen dienen in samenwerkingsverbanden open te worden besproken. Elke medewerker binnen een organisatie voor GGz moet afwegen wat deze bindingen betekenen voor de behandeling van patiënten. Dit betekent dat men

datgene doet, wat de behandeling bevordert. In concreto kan dit betekenen dat één van de twee in liefde gebonden medewerkers de organisatie verlaat, binnen een andere eenheid werkzaamheden uitvoert of tot andere oplossingen komt. Het is de taak van verantwoordelijke leidinggevenden en teamleden binnen alle niveaus van een behandelorganisatie dit alles te bewaken. Wat non-verbaal wordt uitgewisseld dient benoemd te worden en te leiden tot herkenning en oplossing van problemen. Op deze wijze zijn teams voor patiënten een model van gezond leven.

Clemens Janzing