

3. Benutten van wet- en regelgeving

Ondernemingsraden kunnen de Arbowet aangrijpen om met de werkgever afspraken te maken over realisatie van de RI&E om risico's van discriminatie in kaart te brengen. Ook kunnen ze haakjes in de CAO en arbocatalogus benutten om de werkgever te stimuleren maatregelen te nemen die de sociale veiligheid en bespreekbaarheid van psychische aandoeningen bevorderen. Bijvoorbeeld het bieden van relevante scholing en trainingen en deelname aan het Charter Diversiteit¹ mét aandacht voor psychische diversiteit.

4. Het goede voorbeeld geven

OR-leden kunnen het goede voorbeeld geven door zelf scholing en/of training te volgen op het gebied van stereotypering en gespreksvoering. Ook kunnen ze open zijn over hun eigen psychische aandoening (indien van toepassing) en het goede gesprek voeren, zonder vooroordelen en stigmatisering.

5. Steun voor werknemers met een psychische aandoening

Werknemers moeten een veilige plek hebben om te spreken over hun psychische aandoening voor zover van belang voor het werk, als dat niet met de eigen leidinggevende kan. Ondernemingsraden kunnen bevorderen dat werkgevers een goede vertrouwenspersoon of coach aanstellen. Daarnaast is meer tijd voor preventie in het contract met de arbodienst belangrijk, waaronder een open spreekuur. Ook dat kunnen ondernemingsraden promoten, evenals een klachtenregeling voor werknemers die zich gediscrimineerd of onheus bejegend voelen.

6. Projecten en ondersteuning

Ondernemingsraden kunnen gebruik maken van de projecten en ondersteuningsmogelijkheden die er zijn, en ook werkgevers daarop wijzen. Denk bijvoorbeeld aan het A&O-fonds, de vakbond, Diversiteit in bedrijf (www.diversiteitinbedrijf.nl) en Samen Sterk zonder Stigma.

VERDER LEZEN

In deze factsheet zijn belangrijke bevindingen uit onderstaande publicaties samengevat:

- * Brouwers, E. (2016). Stigma op psychische problemen is een barrière voor arbeidsparticipatie. TBV, jaargang 24, nr. 4, pp. 155-157.
- * OECD (2011). Sick on the job? Myths and realities about mental health and work. OECD.
- * Smit, A. (2017). Bespreekbaar maken van psychische diversiteit op het werk. Verkennend onderzoek naar de (mogelijke) bijdrage van vakbonden en ondernemingsraden. Amersfoort: Samen Sterk zonder Stigma.
- * Smit, A. (2014). Psychische diversiteit op het werk en de rol van de werkgever: een literatuuronderzoek. Amersfoort: Samen Sterk zonder Stigma.
- * Weeghel van J. Pijnenborg, M. van 't Veer, J. & Kienhorst, G. (2016). Handboek destigmatisering bij psychische aandoeningen. Principes, perspectieven en praktijken. Bussum: Uitgeverij Coutinho.



SAMENSTERKZONDERSTIGMA.NL

STIGMA EN WERK; PSYCHISCHE DIVERSITEIT WERKT IS EEN PROJECT VAN SAMEN STERK ZONDER STIGMA, EEN INITIATIEF VAN LANDELIJK PLATFORM GGZ, FONDS PSYCHISCHE GEZONDHEID, GGZ NEDERLAND EN DE NEDERLANDSE VERENIGING VOOR PSYCHIATRIE.

FACTSHEET VOOR ONDERNEMINGSRADEN

BESPREEKBAAR MAKEN VAN PSYCHISCHE DIVERSITEIT WERKT!

SAMEN STERK ZONDER STIGMA

¹ Door het ondertekenen van het Charter Diversiteit verklaart een werkgever zich actief te willen inzetten voor meer diversiteit en inclusie op de werkvloer.

PAS OP!
OPENHEID
LEIDT TOT
BEGRIP



BESPREEKBAAR MAKEN VAN PSYCHISCHE DIVERSITEIT WERKT!

FACTSHEET VOOR ONDERNEMINGSRADEN

Psychische aandoeningen komen veel voor. Maar liefst één op de zes werknemers heeft een psychische aandoening. Toch kunnen we er niet goed mee omgaan. Er is veel ongemak en er zijn vooroordelen. Op de werkvloer kan dat leiden tot uitsluiting en discriminatie. Voor de mensen zelf zijn deze gevolgen vaak nog erger dan de aandoening. Daarom komen ze er liever niet voor uit en vragen ze geen hulp. Hun isolement en verzuim nemen daardoor toe en hun productiviteit neemt af. Werknemers én werkgevers zijn dus gebaat bij betere bespreekbaarheid van psychische diversiteit. Cruciaal daarvoor zijn een veilig werkklimaat, goede gespreksvaardigheden en steun voor werknemers met een psychische aandoening.

Nog maar weinig werkgevers zijn zich bewust van de problematiek en nemen de juiste maatregelen. Ondernemingsraden kunnen helpen, weten we uit onderzoek van Samen Sterk zonder Stigma. Het is belangrijk en er zijn veel mogelijkheden, dus OR-leden pak je rol!

WAT IS ER AAN DE HAND?

Veel mensen met een psychische aandoening hebben werk

In Nederland heeft 68% van de mensen met een psychische aandoening werk. Dat is een hoog percentage in vergelijking tot andere landen. De arbeidsparticipatie van mensen met een psychische aandoening is slechts 10-15% lager dan die van mensen zonder psychische aandoening. Een belangrijke reden is dat 41% van hen parttime werkt. Van de personen met een ernstige aandoening heeft 16% een betaalde baan (van > 12 uur per week).

Verzuim en productiviteitsverlies komen veel voor

Psychische aandoeningen zijn de belangrijkste oorzaak van langdurig verzuim. Werknemers met een psychische aandoening melden zich vaker ziek dan werknemers zonder psychische aandoening en als ze ziek zijn dan duurt het langer. Het verzuim als gevolg van een psychische aandoening kost zo'n 2,7 miljard euro. Veel werknemers melden zich echter niet ziek, maar werken door terwijl ze onderpresteren. Dit is een vorm van presenteïsme.

Uit onderzoek blijkt dat 69% van de mensen met een matige psychische aandoening aangeeft dat zijn of haar productiviteit verminderd was in de laatste weken ten tijde van het onderzoek. Bij mensen zonder psychische aandoening is dat 26%.

Psychische aandoeningen zijn steeds vaker oorzaak van arbeidsongeschiktheid

In tegenstelling tot wat vaak wordt aangenomen, komen psychische aandoeningen niet vaker voor. Er worden wel steeds meer uitkeringen verstrekt als gevolg van een psychische aandoening. In 2013 was in bijna 50% van de gevallen een psychische aandoening de oorzaak van arbeidsongeschiktheid (tegen ruim 30% in 1998). Belangrijke redenen zijn meer kennis over psychische aandoeningen bij het publiek, betere diagnosetools en hogere eisen die op het werk gesteld worden aan cognitieve en sociale vaardigheden.

WAT DRAAGT OOK BIJ AAN VERZUIM EN UITVAL?

Vooroordelen

Het hogere verzuim en productiviteitsverlies komt niet alleen door de psychische aandoening. Er zijn namelijk ook veel vooroordelen, met alle gevolgen van dien. Uit onderzoek blijkt dat werkgevers, leidinggevend en collega's vaak denken dat werknemers met een psychische aandoening:

- * Minder goed presteren, weinig flexibel zijn en ongeschikt voor complexe taken.
- * Agressief zijn, onbetrouwbaar, vreemd en onvoorspelbaar gedrag vertonen.
- * Het label zien als goedkeuring om verantwoordelijkheden te ontduiken of speciale privileges te ontvangen.
- * Niet tegen werkdruk kunnen en veel verzuimen.
- * Veel extra tijd en kosten voor de werkgever met zich meebrengen.

FEITEN OVER PSYCHISCHE AANDOENINGEN

- * Ruim vier op de tien Nederlanders tussen de 18 en 64 jaar heeft of krijgt ooit te maken met een psychische aandoening, bijvoorbeeld een angststoornis, depressie, burn-out, autisme, ADHD, alcohol- of drugsmisbruik of borderline. Bij driekwart van hen gaat het om een matige aandoening en bij een kwart om een ernstige aandoening.
- * De behandeling en prognose van psychische aandoeningen zijn in de afgelopen zestig jaar duidelijk verbeterd. Sommige aandoeningen zijn tijdelijk, andere zijn chronisch of komen met episodes terug. Soms is herstel mogelijk in de loop van dagen tot maanden. Maar lichte klachten kunnen ook ernstig en langdurig worden, afhankelijk van de omstandigheden.
- * De oorzaak van een psychische aandoening is niet makkelijk aanwijsbaar. Anders dan bij lichamelijke ziekten is er vaak niet één oorzaak. Er zijn biologische (aanleg, medicijnen), psychologische (persoonlijkheid) en sociale invloeden (omgeving en wat iemand meemaakt). Het onderscheid werkgerelateerde en niet-werkgerelateerde psychische problematiek is in de praktijk dan ook vaak moeilijk te maken.

Deze aannames zijn bijzonder krachtig omdat ze impliciet zijn en er niet over psychische aandoeningen gesproken wordt. De intensiteit van de aannames loopt wel uiteen en hangt af van iemands functie in de organisatie, de aandoening, de mate van kennis daarover en de ervaring die men heeft met mensen met een psychische aandoening.

Stigmatisering

De vooroordelen leiden tot stigmatisering van werknemers met een psychische aandoening. Stigma is een krachtig negatief sociaal stempel. Vaak is er sprake van overdrijving. Het beïnvloedt de manier waarop mensen zichzelf zien en worden gezien en het kan leiden tot discriminatie. Op het werk uit stigmatisering zich in minder promotiemogelijkheden, fouten toeschrijven aan de aandoening, roddelen en subtiele vormen van uitsluiting. Werknemers met een psychische aandoening hebben ook te maken met negatieve loonverschillen. Na verzuim worden ze vaak vijandig benaderd en krijgen ze minder verantwoordelijkheden. Wanneer werknemers in tijdelijke banen psychische klachten krijgen en verzuimen, wil gemiddeld slechts één op tien werkgevers investeren in hun terugkeer op het werk, terwijl dat geen issue is voor werknemers met een vast contract.

Gebrek aan openheid

Uit schaamte en om vooroordelen en stigma voor te zijn, kiezen veel mensen ervoor om hun aandoening (selectief) te verzwijgen. Doordat nu vaak alleen bij ernstige situaties en uitval bekend wordt dat werknemers psychische aandoeningen hebben, ontstaat een vertekend beeld van de gevolgen voor het functioneren op het werk. Uit Canadees onderzoek blijkt dat een derde van de werknemers zijn of haar psychische klachten niet aan de leidinggevende zou vertellen, vooral omdat men bang is dat dit de carrière zou schaden. Slechts 43% van de werknemers met een psychische aandoening heeft behoefte aan werk aanpassingen. Werk aanpassingen realiseren is echter lastig als de werknemer niet durft te praten over wat hij of zij nodig heeft.

WAT MOET ER GEBEUREN?

Beter bespreekbaar maken van psychische diversiteit

Wanneer psychische aandoeningen beter bespreekbaar zijn, kunnen werkgever en werknemer samen tot oplossingen komen. Mensen zoeken dan ook sneller hulp en herstellen eerder. Van werkgevers vraagt dit investeren in een veilige cultuur die openheid over psychische diversiteit ondersteunt.

Openheid is overigens een middel, geen doel op zich. Van werknemers vraagt het moed en daadkracht om dit op het werk te vertellen over de psychische aandoening, voor zover van belang voor het functioneren. Samen Sterk zonder Stigma helpt werkgevers en werknemers daarbij met informatie, advies en praktische ondersteuning.

Hulpmiddelen

Samen Sterk zonder Stigma biedt verschillende hulpmiddelen voor het bespreekbaar maken van psychische diversiteit op het werk:

- * Een checklist voor ondernemingsraden.
- * Een workshop 'Werving en Selectie zonder stigma'.
- * De e-learning 'Openheid over psychische gezondheid werkt'.
- * De beslishulp CORAL die werknemers met een psychische aandoening helpt bepalen of het, gezien de situatie, verstandig is om open te zijn en zo ja, hoe.
- * Een workshop om als afdeling/team kennis te maken met het onderwerp.

Wat kan de ondernemingsraad doen?

Ook ondernemingsraden kunnen vanuit hun agenderende-, advies- en toetsende rol een bijdrage leveren aan het bespreekbaar maken van psychische diversiteit op het werk. Ze kunnen daarvoor aanhaken bij activiteiten die al plaatsvinden, bijvoorbeeld op het gebied van duurzame inzetbaarheid, ongewenst gedrag en diversiteitsbeleid. Uit onderzoek van Samen Sterk zonder Stigma blijkt dat vertegenwoordigers van ondernemingsraden de volgende mogelijkheden zien:

1. Vergroten kennis en bewustwording

Ondernemingsraden kunnen ervaringen van werknemers met een psychische aandoening in de eigen organisatie inventariseren. Ze kunnen het onderwerp agenderen bij de bestuurder, HR en/of arbodienst en bij voorkeur samen informatie geven over de problematiek en het belang van openheid. Ook kan de ondernemingsraad de e-learning 'Openheid over psychische gezondheid werkt' promoten.

2. Trainen gespreksvaardigheden

Om de dialoog tussen leidinggevend en werknemers met een psychische aandoening te verbeteren, is het belangrijk dat relevante trainingen in gespreksvoering een prominent onderdeel van het scholingsbeleid zijn. Ondernemingsraden kunnen zich hiervoor inzetten. Deze trainingen zijn niet alleen zinvol voor leidinggevend en werknemers, maar ook voor vertrouwenspersonen, OR-leden, HR- en arbo-professionals.