

# Gezonde werk- omgeving in zeven stappen

Stress, burn-out, depressie, autisme of een andere stoornis. Ofwel, psychische gezondheid. Het gaat iedereen aan in een organisatie. Als werkgever kun je veel doen om de arbeidsomgeving te verbeteren. Hiervoor zijn zeven stappen ontwikkeld die je leiden naar een psychische gezonde werkomgeving. Doe je mee?

## Stap 1: start werkprogramma

Stel een werkgroep samen met vertegenwoordigers uit senior management, werknemers, HR, OR en de bedrijfsarts. Samen ontwikkelen zij beleid en maatregelen voor een psychische gezonde werkvloer. Wat hoort allemaal thuis in zo'n programma? Onder andere:

- Een plan om positieve aandacht te genereren voor psychische gezondheid op de werkplek.
- Een kennisdocument over factoren die stress en psychische klachten veroorzaken.
- Een preventieplan gericht op factoren die stress en psychische klachten veroorzaken.
- Activiteiten ter ondersteuning van werknemers met psychische klachten.
- Ontwikkelen van een effectief re-integratie beleid.

Communiceer naar werknemers wat zij kunnen verwachten van de organisatie. Betrek ze in beslissingen over stress en psychische gezondheid. Inspraak van medewerkers beïnvloedt positief hun flexibiliteit en bereidheid om veranderingen te accepteren. Maak gebruik van de verschillende communicatiemethoden die de organisatie gebruikt. Denk aan intranet, nieuwsbrieven, teambijeenkomsten en trainingen.

## Stap 2: verzamel informatie

Op organisatieniveau biedt een onderzoek naar beleid en procedures rondom psychische gezondheid, werk en discriminatie een goed startpunt. Neem het huidige psychische gezondheidsbeleid. Vraag werknemers en managers om de sterktes en zwaktes te identificeren. Voer een onderzoek uit hoe zij de werkomgeving ervaren. Welke verbetermogelijkheden zien zij in relatie tot stress, psychische problemen en welbevinden bijvoorbeeld.



**SAMEN  
STERK  
ZONDER  
STIGMA**

OPENHEID  
OVER  
PSYCHISCHE  
GEZONDHEID  
WERKT

**ZIE  
MIJ**



### Stap 3: stel doelen

Stel doelen vast. Dit is handig om de effectiviteit van de activiteiten te kunnen beoordelen. De doelen kunnen zowel kwantitatief als kwalitatief van aard zijn. Bijvoorbeeld:

- Daling ziekteverzuim door psychische klachten met 5% binnen 2 jaar.
- Re-integratie van x [aantal] langdurig zieke werknemers in 2 jaar.
- Bewustzijn van het programma.
- Gevoel van welbevinden.
- Enzovoorts.

Bespreek met de werkgroep wat relevante doelen zijn voor de organisatie.

### Stap 4: concrete maatregelen

Maak een mix voor de organisatie van: lange termijn plannen en haalbare oplossingen die resultaat bieden op korte termijn. Bepaal per activiteit wie, wat, waar, wanneer en hoe. Aanbevolen componenten van een verbeterplan voor psychische gezondheid en welbevinden zijn:

- Informatie en bewustwordingscampagnes.
- Werknemer- en managertraining.
- Acties tegen pesten en discriminatie.
- [Aanpakken van geïdentificeerde factoren op de werkplek die stress veroorzaken.](#)
- Procedures ter ondersteuning van mensen met psychische problemen.
- Wervings- en selectieproces dat waarborgt dat mensen met psychische aandoeningen niet worden gediscrimineerd.

Voorbeeldmaatregelen om psychosociale risico's te managen:

- Moedig werknemers aan deel te nemen in de besluitvorming.
- Stimuleer een eerlijke en objectieve managementstijl.
- Managerstraining inter-persoonlijke en communicatievaardigheden.
- Flexibele arbeidstijden.
- Aandacht voor een goede werk-privé-balans.
- Goede prestaties erkennen.
- Zorgdragen voor een respectvolle en aanmoedigende werkomgeving.
- Regelmatig werknemerstevredenheidsonderzoek uitvoeren en nodige follow up actie nemen.
- Werknemers de benodigde informatie en middelen verschaffen om hun werk effectief te kunnen uitvoeren.
- Actie ondernemen indien de werklast buitensporig hoog is.

### Stap 5: implementeer maatregelen

Programma's over psychische gezondheid effectief implementeren? Daarvoor is betrokkenheid van werknemers en management onmisbaar. Communiceer helder op alle niveaus in de organisatie.

Het is goed mogelijk dat bestaand beleid en procedures enkele acties al ondersteunen. Denk bijvoorbeeld aan werving- en selectiebeleid, aanpak rondom stress management, procedures voor ziekteverzuim en Arbo. Psychisch gezondheidsbeleid dat past binnen breder bestaand organisatiebeleid heeft meer kans van slagen.



**SAMEN  
STERK  
ZONDER  
STIGMA**

OPENHEID  
OVER  
PSYCHISCHE  
GEZONDHEID  
WERKT

**ZIE  
MIJ**

### Stap 6: evalueer maatregelen

Evalueer het effect van de activiteiten ten opzichte van de gestelde doelen. Pas waar nodig de plannen en activiteiten aan.

### Stap 7: integreer psychische gezondheidsbeleid

Psychische gezondheid en welbevinden zijn onderdeel van de normale bedrijfsvoering.

- Signalen van stress? Blijf aandacht geven! (link maken naar signalen van stress)
- Organiseer regelmatig werknemer bijeenkomsten om over stress en psychische problemen op het werk te praten.
- Maak een helder tijdschema om verbeteringen door te voeren.
- Bespreek werklast en psychische gezondheid in periodieke functioneringsgesprekken.
- Integreer verbeterplannen voor psychische gezondheid in de planning & control processen.
- Integreer psychische gezondheid in het kwaliteitsbeleid van de organisatie.
- Moedig leidinggevenden aan om relevante training te volgen en belangstelling te tonen voor de psychische gezondheid van hun medewerkers.

Bron: [www.enwhp.org](http://www.enwhp.org)



**SAMEN  
STERK  
ZONDER  
STIGMA**

OPENHEID  
OVER  
PSYCHISCHE  
GEZONDHEID  
WERKT

**ZIE  
MIJ**