

A photograph of a woman with curly brown hair and a man with short brown hair, both smiling and looking towards the left. The woman is in the foreground, and the man is slightly behind her. They appear to be in a professional or collaborative setting.

FACTSHEET VOOR DE FACILITAIRE SECTOR

BESPREEKBAAR MAKEN VAN PSYCHISCHE DIVERSITEIT WERKT!

**SAMEN
STERK
ZONDER
STIGMA**

PAS OP!
OPENHEID
LEIDT TOT
BEGRIP



ZIE
MIJ

FACTSHEET VOOR DE FACILITAIRE SECTOR

Aandacht voor werknemers met psychische klachten: dat is én goed werkgeverschap, én zakelijk. Aandacht voor diversiteit zit de facilitaire sector in het bloed. Dat laten de bedrijven ook aan de buitenwereld zien. Zo tekenden o.a. cateraar Sodexo, schoonmaakbedrijf Asito en facilitair bedrijf Facility Support het Charter Diversiteit. Trigion en Asito waren betrokken bij de ontwikkeling van de Prestatieladder Socialer Ondernemen PSO. ADG was medeontwikkelaar van de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor NIM. Asito won in 2018 de eerste Award Diversiteit in Bedrijf.

Bij diversiteitsbeleid kan het gaan om variatie in culturele achtergrond, sekse, gender, geloof en arbeidsbeperking of chronische ziekte. Aandacht voor psychische diversiteit zou hier onderdeel van moeten zijn.

Psychische diversiteit ontstaat deels vanzelf: psychische gezondheid varieert immers tussen werknemers. Een bedrijf kan psychische diversiteit ook bevorderen: door open te staan voor sollicitanten met een psychische kwetsbaarheid. Aandacht voor psychische diversiteit zorgt dat werknemers én bedrijf beter functioneren: een hogere medewerkerstevredenheid, betere kwaliteit en minder verzuim en verloop.

Werken met een psychische aandoening kan goed

Werken met een psychische aandoening is vaak goed mogelijk en het gebeurt ook: 68% van de mensen met psychische aandoeningen heeft werk. Van hen werkt 60% fulltime en 40% parttime. Werk kan bijdragen aan het beter functioneren van mensen met een psychische kwetsbaarheid. Iemand met een psychische aandoening hoeft niet "beter" te zijn om te kunnen werken. De werkgever kan bijdragen aan het succes van het aan het werk blijven of weer aan het werk gaan van mensen met psychische aandoeningen. En daarmee aan het herstel. Werken is goed voor een mens, ook voor een werknemer met een psychische aandoening.

Het is sociaal om zakelijk te zijn

Psychische aandoeningen hebben soms deels met het werk te maken. Denk aan burn-out.

Of dat nu zo is of niet, de werkgever kan bijdragen aan beter functioneren van werknemers met psychische aandoeningen. Dat vraagt ook inzet van de werknemer in kwestie. Duidelijkheid over wederzijdse afspraken maakt dat de werknemer weet waar hij of zij aan toe is. Ook dat is goed werkgeverschap.

EEN PSYCHISCHE AANDOENING: HET KAN IEDEREEN OVERKOMEN

Psychische aandoeningen horen bij het leven. 42,7% van de werkzame bevolking krijgt er tijdens zijn of haar leven mee te maken. In een bedrijf heeft gemiddeld 1 op de 6 werknemers er mee te maken. Dat kan bijvoorbeeld gaan om een depressie, burn-out, angststoornis, autisme, ADHD, alcohol- en drugsmisbruik of borderline. Driekwart van de betrokkenen heeft een matige aandoening, een kwart een ernstige. Sommige aandoeningen zijn tijdelijk, andere zijn chronisch, of komen periodiek terug.

Uitdagingen facilitaire sector

Wat betekent dat voor de facilitaire sector? De branche heeft te maken met flinke uitdagingen: grotere concurrentie en druk op de prijs, grotere nadruk op flexibiliteit, kwaliteit en klanttevredenheid, moeite met vinden en binden van personeel, langer doorwerken in fysiek en mentaal belastend werk, laaggeletterdheid bij en veranderende eisen aan medewerkers en meer nadruk op MVO, social return en verantwoordelijk marktgedrag.

Dat vraagt om nieuwe vaardigheden bij leidinggevendenden, met meer oog voor duurzame inzetbaarheid, zelfsturing, ontwikkeling, gezondheid en leefstijl van medewerkers. Medewerkers moeten in toenemende mate betrokken en klantvriendelijk zijn, Nederlands beheersen, begrijpen wat het bedrijf belangrijk vindt en vitaal en fit blijven om het werk goed aan te kunnen.

Beter functioneren bevorderen

Aandacht voor de psychische gezondheid van medewerkers past goed in de trend van meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid in de facilitaire sector. Medewerkers die goed in hun vel zitten, zijn productiever en leveren meer kwaliteit.

Door gezondheid, ook psychische gezondheid, als een belangrijk onderwerp op de werkvloer te behandelen, is het minder moeilijk voor medewerkers om persoonlijke kwetsbaarheden aan de orde te stellen. Zo'n benadering is óók goed voor werknemers met psychische aandoeningen. Een open en veilige cultuur helpt deze werknemers om hun aandoening bij de leidinggevende of bedrijfsarts ter sprake te brengen en samen te kijken hoe daarmee in het werk om te gaan. Dat kan verzuim en langdurige uitval voorkómen.

Vooroordelen voorkómen

Een open en veilige cultuur voorkomt vooroordelen en gaat stigma tegen: een sterk negatief sociaal stempel dat tot discriminatie kan leiden, óók op de werkplek. Denk aan minder promotiemogelijkheden, fouten toeschrijven aan de aandoening, roddelen en subtiele vormen van uitsluiting. Stigma kan bij de werknemer in kwestie leiden tot extra verzuim, naast eventueel verzuim als gevolg van de aandoening zelf.

Stigma ontstaat door vooroordelen: dat werknemers met psychische aandoeningen bijvoorbeeld minder goed presteren, weinig flexibel zijn, geen complex werk of werkdruk aankunnen en veel verzuimen. Een open en veilige cultuur voorkomt ook zelfstigma: dat de werknemer met een psychische aandoening zelf denkt dat hij of zij minder waard is. Ook dat beïnvloedt het functioneren negatief.

Vooroordelen en zelfstigma belemmeren herstel, en maken dat mensen hulp vermijden, waardoor verzuim kan ontstaan. Investeren in een veilige werksfeer maakt dat werknemers hun aandoening bespreekbaar durven te maken.

GOEDE ERVARINGEN

Anderen gingen je voor in het bevorderen van een open cultuur en mogelijkheden voor werknemers met psychische kwetsbaarheden. Zo maakt Facilicom Group in het gezondheidsbeleid gebruik van zorggesprekken, iets waar de medewerkers ook erg over te spreken zijn. Het bedrijf wil met mensen in gesprek raken vóór ze uitvallen. Ook heeft het bedrijf de sociale onderneming "Buitengewoon" opgericht om mensen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt toe te leiden naar een baan. Sodexo-medewerkers en hun inwonende familieleden kunnen 24/7 terecht bij Sodexo Supports Me, een telefonische ondersteuning voor persoonlijke vragen over geld, relaties, juridische vraagstukken, gezondheid, werkproblemen, loopbaanvragen of werkdruk. Vebego helpt medewerkers met schulden, een grote bron van stress en uitval, om deze problemen aan te pakken. Asito hanteert de leuze "Iedereen hoort erbij. Iedereen verdient het om beoordeeld te worden op zijn of haar kwaliteiten. Iedereen verdient een eerlijke kans." Het bedrijf laat zien dit in de praktijk te brengen door mensen met een psychische kwetsbaarheid succesvol in te zetten bij opdrachtgevers en de kennis en ervaringen actief met anderen te delen.

DE VOORDELEN OP EEN RIJ

Met een open cultuur waarin psychische aandoeningen bespreekbaar zijn

- * Voorkom je vooroordelen;
- * Bevorder je een goede werksfeer;
- * Zorg je dat werknemers beter functioneren en minder fouten maken;
- * Bevorder je duurzame inzetbaarheid en voorkom je ziekteverzuim;
- * Voorkom je kosten en verhoog je de productiviteit en kwaliteit van dienstverlening;
- * Geef je invulling aan goed werkgeverschap.

En met een selectiebeleid waarin plaats is voor mensen met een psychische kwetsbaarheid kun je bijdragen aan de opdracht in het kader van het banenplan. De vele parttime banen in de sector bieden goede mogelijkheden voor mensen die geen voltijdwerk aankunnen.

AANBOD VOOR WERKGEVERS

Samen Sterk zonder Stigma ondersteunt bedrijven om op een effectieve manier om te gaan met mensen met psychische klachten. Samen Sterk biedt activiteiten en hulpmiddelen deels gratis en deels tegen kostprijs aan, omdat VWS de activiteiten financiert.

Als werkgever kun je een beroep doen op Samen Sterk zonder Stigma voor:

- * **Informatie:** kennis en voorlichting over goed werkgeverschap, diversiteitsbeleid, inclusieve cultuur en mentaal gezondheidsbeleid.
- * **Training:** voor werknemers met een psychische aandoening, voor managers, voor HRM-medewerkers.
- * **Advies:** over de waarden van een veilige werkvloer en de inzet van ambassadeurs daarbij, het ontwikkelen van een plan van aanpak, enzovoorts.
- * **Praktische ondersteuning:** in de vorm van e-learningprogramma's, uitwisseling tot stand brengen met andere bedrijven, organiseren van bijeenkomsten.

WAT IS STIGMA?

Een psychische aandoening treft bijna de helft van de Nederlanders ooit in zijn of haar leven. Denk bijvoorbeeld aan borderline, depressie, angststoornis of autisme. Toch rust hierop nog een groot taboe. Er bestaan veel vooroordelen over mensen met een psychische aandoening, wat zelfs kan leiden tot discriminatie.

We noemen dit stigma. Stigma en zelfstigma belemmeren herstel, en maakt dat mensen hulp vermijden. Veel mensen ervaren stigma als zwaarder dan de aandoening zelf.

SAMEN STERK ZONDER STIGMA

Samen Sterk zonder Stigma werkt aan een samenleving waarin psychische problematiek bespreekbaar is. Samen met onze ambassadeurs, supporters en alle betrokkenen werken we aan bewustwording van stigma en de impact ervan. We geven ze handvatten voor een gelijkwaardige, diverse en menselijke samenleving. De organisatie wordt gefinancierd door het Ministerie van VWS.

MEER INFORMATIE

Neem voor meer informatie contact op met Samen Sterk zonder Stigma, info@samensterkzonderstigma.nl of 033 - 303 2100



Beslishulp CORAL 2.0 helpt bij afwegingen rond openheid over psychische aandoeningen op het werk. Klik op de afbeelding hierboven om een video met meer informatie over CORAL 2.0 te bekijken.

**SAMEN
STERK
ZONDER
STIGMA**

SAMENSTERKZONDERSTIGMA.NL