

SAMEN STERK ZONDER STIGMA



FACTSHEET VOOR GEMEENTEN

**BESPREEKBAAR
MAKEN VAN
PSYCHISCHE
DIVERSITEIT
WERKT!**

PAS OP!
OPENHEID
LEIDT TOT
BEGRIP



ZIE
MIJ

FACTSHEET VOOR GEMEENTEN

Aandacht voor psychische diversiteit = win-win

Aandacht voor werknemers met psychische klachten: dat is goed werkgeverschap, én voordelig voor de werkgever zelf. Het zorgt ervoor dat de werknemer beter functioneert, met een betere kwaliteit van dienstverlening en minder verzuim en verloop als gevolg.

Veel gemeenten zijn actief op het gebied van diversiteitsbeleid voor hun personeel. Zo tekenden al 15 grote en middelgrote gemeenten het Charter Diversiteit. 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 organisatie kan psychische diversiteit bevorderen door open te staan voor sollicitanten met een psychische kwetsbaarheid.

EEN PSYCHISCHE AANDOENING: HET KAN IEDEREEN OVERKOMEN

Psychische aandoeningen horen bij het leven. 42,7% van de bevolking krijgt er tijdens zijn of haar leven mee te maken. In een arbeidsorganisatie 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.

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 geeft betekenis aan het leven, structuur, sociale contacten en inkomsten.

Wederzijdse afspraken helpen

Psychische aandoeningen hebben soms deels met het werk te maken. Denk aan stressgerelateerde klachten. 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.

Uitdagingen gemeenten

De lokale overheid verandert, en dit heeft belangrijke gevolgen voor het personeel. Door de decentralisatie van overheidstaken (met name sociaal domein), technologisering en toenemend contact met de samenleving hebben ambtenaren nieuwe competenties nodig, zoals flexibiliteit, eigenaarschap, regisseren en handhaven, samenwerken, communicatievaardigheden en reflecterend vermogen. Gemeenten hebben daarnaast te maken met bezuinigingen. Het personeelsbestand vergrijsst en het blijkt niet eenvoudig om voldoende jongeren te werven en te binden. Het ziekteverzuim stijgt, met werkdruk en stress als belangrijke oorzaken.

Praten op het werk bevorderen = beter functioneren

De vergaande veranderingen betekenen nogal wat voor gemeenten en hun personeel. Goed werkgeverschap met een open cultuur waarin ieder zijn talent kan ontwikkelen en benutten en waarin knelpunten bespreekbaar zijn, helpt werknemers goed met de veranderingen om te gaan. Een coachende stijl van leidinggeven kan daarbij behulpzaam zijn.

Een open en veilige cultuur helpt ook werknemers met psychische kwetsbaarheden 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 voorkómen of bekorten.

Vooroordelen voorkómen

Een open en veilige cultuur op de werkplek waarin werknemers met psychische kwetsbaarheden de ruimte voelen om open te zijn over hun aandoening, voorkomt vooroordelen over psychische aandoeningen: dat werknemers met psychische aandoeningen bijvoorbeeld minder goed zouden presteren, weinig flexibel zijn, geen complex werk of werkdruk aankunnen en veel verzuimen.

Een open en veilige cultuur gaat discriminatie als gevolg van vooroordelen tegen, zoals minder doorgroeimogelijkheden, fouten toeschrijven aan de aandoening, roddelen en subtiele vormen van uitsluiting. Vooroordelen en discriminatie kunnen bij de werknemer in kwestie leiden tot extra verzuim, naast eventueel verzuim als gevolg van de aandoening zelf.

Een open en veilige cultuur voorkomt bovendien ook dat de werknemer met een psychische aandoening zelf denkt dat hij of zij minder waard is. Ook dat beïnvloedt het functioneren negatief.

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

Anderen gingen je voor in het bevorderen van een open cultuur: zowel gemeente Amsterdam als gemeente Den Haag hanteert bijvoorbeeld het basisprincipe dat het ambtenarenbestel een weerspiegeling moet zijn van de beroepsbevolking van de stad. Een diverse organisatie met diverse teams kan namelijk beter inspelen op de vragen uit de maatschappij en levert betere kwaliteit. Ze zetten beide in op 'inclusief leiderschap': leidinggevend door de hele organisatie dragen bij aan een inclusieve werkcultuur, benutten verschillen als kracht en bevorderen een open werksfeer waarin iedereen optimaal zijn/haar talent kan inzetten.

(bron: amsterdam.nl; denhaag.nl)

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.

AANBOD VOOR ORGANISATIES

Samen Sterk zonder Stigma ondersteunt organisaties 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.



Beslischulp 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.

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

**SAMEN
STERK
ZONDER
STIGMA**

SAMENSTERKZONDERSTIGMA.NL