

A photograph of two men in an office environment. The man in the foreground, on the left, is shown in profile, wearing a light blue and white striped shirt. He is pointing his right index finger towards a document on a desk. The man in the background, on the right, is wearing glasses and a dark grey hoodie, smiling and looking at the same document. The background is softly blurred, showing office furniture and a bright, airy atmosphere.

SAMEN STERK ZONDER STIGMA

FACTSHEET VOOR GGZ-MEDEWERKERS

**BESPREEKBAAR
MAKEN VAN
PSYCHISCHE
DIVERSITEIT
WERKT!**

PAS OP!
OPENHEID
LEIDT TOT
BEGRIP



ZIE
MIJ

FACTSHEET VOOR GGZ-MEDEWERKERS

Aandacht voor psychische klachten = goed werkgeverschap

Aandacht voor medewerkers met psychische klachten: dat is én goed werkgeverschap, én zakelijk. Het zorgt ervoor dat ggz-medewerkers beter functioneren, met een betere kwaliteit van dienstverlening en minder verzuim en verloop als gevolg. In de ggz bestaat er al langere tijd aandacht voor diversiteitsbeleid en voor gelijke behandeling van mensen met psychische klachten. Daarbij gaat het zowel over behandeling van cliënten als over psychische diversiteit onder ggz-medewerkers. Zo heeft de branche in april 2018 de app 'Zorg voor minder stress' gelanceerd, die medewerkers concrete tips geeft om stress te verminderen en werkplezier te vergroten. En op 29 maart 2018 was voorzitter Jacobine van Geel van GGZ Nederland aanwezig bij het tekenen door vakbonden van het Manifest 'Psychische Diversiteit Werkt!' Daarmee onderstreepte ze het belang van het bespreekbaar kunnen maken van psychische diversiteit op het werk. Ook voor de ggz-medewerkers.

Psychische diversiteit

Bij diversiteitsbeleid kan het gaan om variatie in culturele achtergrond, sekse, gender, geloof en arbeidsbeperking of chronische ziekte. Aandacht voor psychische diversiteit is hier onderdeel van. Psychische diversiteit ontstaat deels vanzelf: psychische gezondheid varieert immers tussen medewerkers; het is belangrijk dat de werkgever hiermee rekening houdt. Een bedrijf kan psychische diversiteit ook bevorderen: door open te staan voor sollicitanten met een psychische kwetsbaarheid. Aandacht voor psychische diversiteit zorgt dat medewerkers én bedrijf beter functioneren: een hogere medewerkerstevredenheid en minder stress en verzuim (Schuring & Burdorf, 2016).

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. Het is wetenschappelijk bewezen dat 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. Werken is goed voor een mens, ook voor een medewerker met een psychische aandoening. Het geeft betekenis aan het leven, structuur, sociale contacten en inkomsten. In de ggz kan de inzet van ervaringskennis in het werk bovendien de inleving in patiënten verbeteren en daarmee de kwaliteit van de zorg.

OPENHEID UITDAGING ÉN GOED VOOR MEDEWERKER EN WERK

Psychische aandoeningen horen bij het leven. 42,7% van de bevolking krijgt er tijdens zijn of haar leven mee te maken (CBS). In een bedrijf heeft gemiddeld 1 op de 6 medewerkers een psychische aandoening (Trimbos Instituut, 2011). In de ggz is dat beter bekend dan in welke branche dan ook. Toch is het juist voor medewerkers in de ggz niet gemakkelijk om, als ze zelf psychische klachten krijgen, daarover op het werk open te zijn. Medewerkers denken bijvoorbeeld dat het als een teken van zwakte kan worden gezien. De patiënt- en hulpverlenersrol kunnen door elkaar gaan lopen. Geen eenvoudige opgave voor een medewerker en zijn/haar werkomgeving om daar goed mee om te gaan. Maar openheid bevordert het functioneren van de medewerker in positieve zin, blijkt uit onderzoek en ervaring.

Ggz-werkgevers werken aan een goed werkklimaat

Ggz-organisaties hebben te maken met een stijgend ziekteverzuim. Medewerkers kunnen te maken hebben met agressie en geweld op de werkplek.

De tijdsdruk en de complexiteit van het werk zijn toegenomen, wat het werk uitdagend maakt, maar wat ook kan leiden tot meer werkdruk. Dat vraagt om een goed werkklimaat, waarin knelpunten snel naar boven komen en opgelost kunnen worden. De ggz-organisaties werken hier dagelijks aan. Aandacht voor psychische diversiteit kan een goede aanvulling op hun aanpak zijn.

Ggz-medewerkers toegerust voor hun taak

Medewerkers die fit zijn en goed in hun vel zitten, kunnen het werk beter aan en verzuimen minder vaak en lang. Door gezondheid, ook psychische gezondheid, als een belangrijk onderwerp op de werkvloer te behandelen, is het gemakkelijker voor medewerkers om persoonlijke kwetsbaarheden aan de orde te stellen. Een open en veilig organisatieklimaat helpt medewerkers om de benodigde werkaanpassingen bij de leidinggevende of bedrijfsarts ter sprake te brengen en samen te kijken hoe in het werk om te gaan met de psychische kwetsbaarheid. Dat kan verzuim en langdurige uitval voorkómen, blijkt uit onderzoek. Momenteel lopen in de ggz 9 pilots met de aanpak organisatieklimaat, die alle organisatielagen bij het onderwerp betreft.

Inzet van werkgever én werknemer

Psychische aandoeningen hebben soms deels met het werk te maken. Of dat nu zo is of niet, de werkgever kan bijdragen aan beter functioneren van medewerkers met psychische aandoeningen. Dat vraagt niet alleen inzet van de werkgever, maar ook van de medewerker in kwestie. Duidelijkheid over wederzijdse afspraken maakt dat medewerker en werkgever weten waar zij aan toe zijn.

Vooroordelen voorkómen

Stigma ontstaat door vooroordelen: dat medewerkers met psychische aandoeningen bijvoorbeeld minder goed presteren, weinig flexibel zijn, geen complex werk of werkdruk aankunnen en veel verzuimen. Een open en veilig organisatieklimaat voorkomt vooroordelen en gaat stigma tegen (een sterk negatief sociaal stempel dat tot discriminatie kan leiden). Denk aan minder promotiemogelijkheden, fouten toeschrijven aan de aandoening, roddelen en subtiele vormen van uitsluiting. Stigma kan bij de medewerker in kwestie leiden tot extra verzuim, naast eventueel verzuim als gevolg van de aandoening zelf. Een open en veilige cultuur voorkomt ook zelfstigma: dat de medewerker 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 ontstaat. Investeren in een veilige werksfeer maakt dat medewerkers hun aandoening bespreekbaar durven te maken.

GOEDE ERVARINGEN

Anderen gingen je voor in het bevorderen van een open cultuur en mogelijkheden voor medewerkers met psychische kwetsbaarheden. Binnen de Parnassia Groep is door enkele medewerkers met eigen ervaringen met psychische klachten het team OOKK opgezet: Open Over Kwetsbaarheid en Kracht. Doel is om alle medewerkers bewust te maken van hun eigen kwetsbaarheid en kracht, en om openheid hierover te stimuleren zodat een veiliger werkklimaat ontstaat. De OOKK ambassadeurs zijn gestart door hun eigen persoonlijke verhalen op intranet te zetten en anderen hier ook toe uit te nodigen. Uit deze groep mensen is een voorlopersgroep ontstaan die heeft meegedacht over de ontwikkeling van een cursus speciaal voor hulpverleners met eigen ervaringen. Door eigen regie te nemen en stappen te zetten om hun ervaringen een plek te geven in hun werk als professional, dragen deze werknemers bottom-up bij aan bewustwording, persoonlijke ontwikkeling, gezondheid en werkgeeluk bij de werknemers, een veiligere werkvloer waar ruimte is voor iedereen en zo aan een kleinere kans op verzuim.

DE VOORDELEN OP EEN RIJ

Met een open cultuur waarin psychische aandoeningen bespreekbaar zijn:

- * Zorg je dat medewerkers 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;
- * Voorkom je vooroordelen;
- * 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 BEDRIJVEN

Samen Sterk zonder Stigma spant zich in voor bewustzijn bij werkgevers dat zij mensen met een psychische kwetsbaarheid in dienst hebben en 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 medewerkers 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.

DEELNEMER MANAGEMENTTRAINING:

"De managementtraining is leerzaam, interessant, verfrissend en bijzonder vanwege het onderwerp en de werkvorm"

Medewerker over Coral 2.0, een hulpmiddel om te beslissen óf, hoe en wanneer op het werk te vertellen over de eigen psychische aandoening: "CORAL 2.0 is een mooi handvat, het gaf mij inzicht en concrete argumenten. Ik heb mijn eigen keuze kunnen maken."

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