

Vakbonden en ondernemingsraden moeten rol oppakken

Maak psychische aandoeningen bespreekbaar

Psychische aandoeningen komen veel voor, ook bij werknemers. Toch is het nauwelijks bespreekbaar. Nog maar weinig werkgevers zijn zich bewust van deze problematiek. Ook vakbonden en ondernemingsraden doen weinig. Terwijl er genoeg aanknopingspunten zijn om deze groep werknemers te steunen, weet *Aukje Smit*.

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. Vaak wordt er gedacht dat mensen met een psychische aandoening niet (kunnen) werken, maar niets is minder waar. De arbeidsparticipatie van mensen met een psychische aandoening is slechts 10 tot 15% lager dan die van mensen zonder psychische problemen. Dat betekent dat 68% van hen werk heeft. Dat geldt niet voor mensen met een ernstige psychische aandoening. Van hen heeft slechts 16% een betaalde baan (van meer dan twaalf uur in de week).

Aukje Smit is zelfstandig onderzoeker op het terrein van de inclusieve arbeidsmarkt, www.aukjesmit.nl.

Vooroordelen

Het is een goede zaak dat zoveel mensen met een psychische aandoening deelnemen aan het arbeidsproces. Maar ze hebben het vaak niet makkelijk. Dat komt niet alleen door de aandoening, maar óók door de vooroordelen die er bestaan. Uit onderzoek blijkt namelijk dat werkgevers, leidinggevenden en collega's vaak denken dat werknemers met een psychische aandoening:

- minder goed presteren, weinig flexibel zijn en ongeschikt zijn voor complexe taken;
- agressief zijn, onbetrouwbaar en 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 kosten voor de werkgever met zich meebrengen.

Deze vooroordelen leiden tot stigmatisering. Dat beïnvloedt de manier waarop mensen zichzelf zien en worden gezien en het kan leiden tot discriminatie. Op het werk uit zich dat bijvoorbeeld 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. En in een tijdelijke baan maken ze, vergeleken met werknemers zonder psychische aandoening, weinig kans op contractverlenging, behoud van werk bij een reorganisatie en (extra) inzet van de werkgever bij re-integratie.

Verzwijgen

Uit schaamte en om vooroordelen en stigma voor te zijn, kiezen veel mensen ervoor om hun aandoening te verzwijgen. Ze werken stug door en vragen geen hulp, terwijl dat wel nodig kan zijn. Hun isolement en verzuim nemen daardoor toe en hun productiviteit neemt af. Veel werknemers met een psychische aandoening melden zich vaker ziek dan werknemers zonder psychische aandoening. En als ze ziek zijn dan duurt het ook langer. Maar een deel van dit verzuim kan voorkomen worden als psychische aandoeningen beter bespreekbaar zijn. Werkgever en werknemer kunnen dan samen tot oplossingen komen. Mensen zoeken dan ook sneller hulp en herstellen eerder. Van werkgevers vraagt dit om investeringen in een veilige cultuur die openheid over psychische diversiteit (dé psychische aandoening bestaat namelijk niet. Er zijn verschillende soorten psychische aandoeningen, de verschijningsvormen lopen uiteen evenals de mate waarin iemand er last van heeft) ondersteunt. Van werknemers vraagt het moed en daadkracht om op het werk te vertellen over de aandoening, voor zover dat van belang is voor hun functioneren.

Brainstorm

Om hier verandering in aan te brengen is Samen Sterk zonder Stigma het project Stigma en Werk gestart, waarin getracht wordt werkgevers bewust te maken van de vooroordelen en de impact van stigmatisering. Binnen dat pro-

ject kwam ook de vraag naar voren of vakbonden en ondernemingsraden ook een bijdrage kunnen leveren, en zo ja welke. Dat heeft geleid tot een verkennend onderzoek, dat ik heb uitgevoerd voor Samen Sterk zonder Stigma.¹ Daartoe heb ik onder meer gesproken met OR-leden van tien grote organisaties en vijftien vertegenwoordigers van de vakbonden De Unie, FNV, CNV, en VCP. Het bleek dat vrijwel niemand eerder had nagedacht over de bijdrage die de vakbond en/of ondernemingsraad zou kunnen leveren aan het bespreekbaar maken van psy-

'Het gaat om werk en inkomen en raakt daarmee de corebusiness van de vakbond'

chische diversiteit. De gesprekken mondden daardoor al snel uit in een brainstorm en leidden tot bewustwording van de noodzaak om in actie te komen. 'Het gaat om werk en inkomen en raakt daarmee de corebusiness van de vakbond', aldus een vakbondsvertegenwoordiger.

Herkenbaar

Het werd al snel duidelijk dat de problematiek heel herkenbaar is. Ook OR-leden en vakbondsvertegenwoordigers hebben wel eens psychische klachten (gehad), kennen iemand in de naaste omgeving met een psychische aandoening en/of hebben een functie die hen in aanraking brengt met de problematiek. Ze weten dat het moeilijk is om op het werk te zeggen dat er sprake is van een psychische aandoening. Enkele citaten:

- 'Collega's vinden het over het algemeen geen fijn onderwerp. Als ze het niet weten dan heb je als medewerker met een psychische aandoening een eenzaam bestaan.'
- 'Bij ons zijn leidinggevenden vaak opgeklommen technici en sociaal niet zo vaardig. Ze kunnen heel fout reageren bij dit soort gevallen.'



Voorkomen van een burn-out is beter dan genezen

- 'De problematiek zit verstopt maar veel mensen zijn er wel mee bezig, zoals de vertrouwenspersoon of de bedrijfsarts.'
- 'Iets soortgelijks gebeurt er met minderheden en gehandicapten. Maar dat het hierbij gaat om onzichtbare verschillen maakt het complexer.'

Belemmeringen

Het werd ook duidelijk dat er de nodige belemmeringen zijn om dit onderwerp aan te pakken. Dat komt door:

- Onbekendheid met de omvang van de problematiek en de aangrijpingspunten voor verbetering. Er is duidelijk behoefte aan meer informatie en hulpmiddelen.
- Angst voor de gevolgen van meer openheid en de vraag of dat altijd verstandig is.
- Alleen beleid mogen of willen ontwikkelen voor werkgerelateerde psychische problematiek. Het onderscheid in werkgerelateerde en niet-werkgerelateerde psychische

problematiek is in de praktijk echter vaak moeilijk te maken. Er zijn biologische (aanleg, medicijnen), psychologische (persoonlijkheid) en sociale invloeden (omgeving en wat iemand meemaakt) en die werken op een ingewikkelde manier op elkaar in.

Geen sexy onderwerp

Hoewel vakbonden niet bezig zijn om het thema bespreekbaar te maken, zijn er wel activiteiten waarbij het onderwerp naar voren kan komen. Bij de vakbond zijn dat bijvoorbeeld de vertrouwens telefoon, projecten rond de banenafpraak en Participatiewet, informatievoorziening over ongewenst gedrag, trainingen voor kaderleden in gesprekstechnieken en CAO-afspraken. Ook bij ondernemingsraden staat het niet op de agenda. Maar door de gesprekken is de ondernemingsraad van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland ermee aan de slag gegaan en heeft ervoor gezorgd dat het bespreekbaar maken van

Wat te doen

Hoewel het agenderen van en de omgang met psychische aandoeningen per bedrijf kan verschillen, is het in het algemeen belangrijk om:

1. Bewustwording en kennis te bevorderen bij werkgevers, werknemers en vakbondsleden. Bijvoorbeeld uitleggen waarom het belangrijk is dat psychische aandoeningen bespreekbaar zijn en informatie geven over CORAL. Dat staat voor 'conceal or reveal' en helpt werknemers de keuze te maken om werkgevers al dan niet over hun aandoening te informeren, en zo ja, op welke manier.
2. Gespreksvaardigheden te trainen van leidinggevenden, werknemers, vakbondsconsulenten en vertrouwenspersonen. Bijvoorbeeld ervoor zorgen dat trainingen in gespreksvoering over psychische diversiteit een prominent onderdeel van het scholingsbeleid worden.
3. Wet- en regelgeving te benutten. Bijvoorbeeld kijken naar reguleringen in de Arbowet, cao en arbocatalogus

die de werkgever stimuleren om relevante maatregelen te nemen op het gebied van sociale veiligheid.

4. Stimulerende projecten en maatregelen te benutten. Bijvoorbeeld ervoor zorgen dat werkgevers deelnemen aan het Charter Diversiteit² en in het plan van aanpak dat daarvoor gemaakt moet worden ook aandacht besteden aan psychische diversiteit.
5. Het goede voorbeeld te geven op het gebied van beleid en openheid over psychische aandoeningen. Bijvoorbeeld als vakbondsvertegenwoordiger of OR-lid open zijn over de eigen psychische aandoening en zelf ook een training volgen op het gebied van stereotypering bij psychische aandoeningen.
6. Werknemers met een psychische aandoening meer te steunen, waarbij ook gekeken wordt naar preventie bij arbeidsgelateerde zorg. Bijvoorbeeld zorgen voor een goede vertrouwenspersoon en een open spreekuur voor de bedrijfsarts.

psychische diversiteit werd meegenomen in het diversiteitsbeleid van de organisatie.

Om het breder op de agenda te krijgen, vinden de meeste OR-leden en vakbondsbestuurders dat de bespreekbaarheid van psychische diversiteit niet apart geagendeerd moet worden, omdat het geen 'sexy onderwerp' is. Het zou beter zijn om aan te sluiten bij wat er al speelt in de organisatie. Daarbij kun je denken aan activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid, ongewenst gedrag (sociale veiligheid) en diversiteitsbeleid. Daarnaast worden ook menselijke maat, de Banenafspraken en verzuimpreventie genoemd. Maar er is niet één juiste strategie voor alle organisaties. Het is maatwerk.

Duwtje in goede richting

Het is belangrijk om constructief om te gaan met psychische diversiteit, om te investeren in een veilig werkklimaat en werknemers met een psychische aandoening goed te onder-

steunen. Dit is niet altijd eenvoudig en daarom zijn werkgevers nogal eens geneigd om het uit de weg te gaan. Juist vakbonden en ondernemingsraden kunnen een duwtje in de goede richting geven en werkgevers bij de les houden. Met als doel: een inclusieve organisatie, lager ziekteverzuim en behoud van werk voor mensen met een psychische aandoening. Zo kunnen we ieders talent benutten, langer doorwerken en met z'n allen de eindstreep halen.

Noten

- 1 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. Voor meer informatie en ondersteuning kunnen vakbonden en ondernemingsraden terecht bij Dorien Verhoeven, projectmanager Stigma en Werk bij Samen Sterk zonder Stigma. Zie www.samensterkzonderstigma.nl.
- 2 Het Charter Diversiteit is een initiatief van de Stichting van de Arbeid en stimuleert diversiteit en inclusie op de werkvloer (www.diversiteitinbedrijf.nl).