

Ondernemingsraad kan het bespreekbaar maken

Psychische diversiteit

Eén op de zes werknemers heeft een psychische aandoening. De or kan de bespreekbaarheid hiervan bevorderen, blijkt uit onderzoek van Samen Sterk zonder Stigma.

Leidingsgevend en collega's weten vaak niet dat iemand een psychische aandoening heeft of heeft gehad. Juist op het werk blijkt het lastig om open hiermee om te gaan. In onze samenleving rust een groot taboe op psychische aandoeningen zoals een depressie, angststoornis, alcohol- of drugsmisbruik, burn-out, autisme of borderline. Veel mensen vinden het moeilijk om er mee om te gaan. Maar de psychische gezondheid van mensen fluctueert en iedereen kan een psychische aandoening krijgen. We spreken daarom ook wel van psychische diversiteit.

Vooroordelen

Specifiek voor het werk geldt, dat mensen vaak denken dat werknemers met een psychische aandoening niet goed kunnen voldoen aan de eisen die het werk stelt, en/of dat zulke collega's gevaarlijk of onvoorspelbaar gedrag kunnen vertonen. Uit onderzoek van mij blijkt, dat dit soort voor-

oordelen leiden tot diverse vormen van achterstelling: minder promotiemogelijkheden, fouten toeschrijven aan de aandoening, roddelen, subtiele vormen van uitsluiting, het uitblijven van een vast contract en loonverschillen.

Vicieuze cirkel

Uit angst voor deze gevolgen durven werknemers vaak niet open te zijn over hun klachten. Daardoor werken ze te lang door wanneer het minder goed gaat en zoeken ze geen hulp. Dit leidt tot onderpresteren, productiviteitsverlies en/of meer verzuim. Zo ontstaat een vicieuze cirkel en worden werkgever, leidinggevende en collega's bevestigd in hun vooroordelen.

Meer openheid over psychische aandoeningen kan ervoor zorgen dat werknemers ervoor uitkomen en dat werkgevers de benodigde ondersteuning bieden. Dit dringt onnodig verzuim terug, en de tevredenheid en productiviteit van medewerkers stijgt. Alle reden dus om te investeren in een bedrijfscultuur waarin psychische aandoeningen bespreekbaar zijn.

Bewustwording

Hoewel sociale veiligheid vooral een verantwoordelijkheid van werkgevers is, kunnen ondernemingsraden en vakbonden mogelijk ook een bijdrage leveren. Om erachter te komen wat dat zou kunnen zijn, liet Samen Sterk zonder Stigma onlangs een nieuw onderzoek uitvoeren. Dit onderzoek werd uitgevoerd aan de hand van (groeps)interviews met vertegenwoordigers van vakbonden, tien ondernemingsraden van grote organisaties en experts.

Een belangrijke uitkomst van het onderzoek is dat vertegenwoordigers van ondernemingsraden veel mogelijkheden zien, maar dat ze deze nog niet of nauwelijks toepassen. Want hoewel ze de problematiek herkennen en het belangrijk vinden dat er wat aan gebeurt, hadden ze nog niet eerder nagedacht over hun eigen rol daarbij. Het

Aanpak or RVO.nl

De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO.nl) had al het Charter Diversiteit ondertekend en een projectleider diversiteit aangesteld (www.diversiteitinbedrijf.nl). Er was echter nog geen aandacht voor psychische diversiteit. De or had wel instemmingsrecht geclaimd bij het plan van aanpak dat RVO.nl moest maken voor het Charter Diversiteit. Daardoor kon hij ervoor zorgen dat daarin ook aandacht kwam voor psychische diversiteit.

Eén van de or-leden bracht de projectleider diversiteit in contact met Samen Sterk zonder Stigma. In de Week van de Diversiteit (oktober 2016) werden op zes vestigingen workshops over psychische diversiteit gegeven. De workshops werden druk bezocht. De ondernemingsraad zorgde ook ervoor dat diversiteit, waaronder psychische diversiteit, aan bod kwam bij de jaarlijkse medezeggenschapsdag.

Meer informatie

- Smit (2014): Psychische diversiteit op het werk en de rol van de werkgever: een literatuurstudie. Samen Sterk zonder Stigma, Amersfoort.
- Smit (2017). Bespreekbaar maken van psychische diversiteit op het werk. Verkennend onderzoek naar de (mogelijk) bijdrage van vakbonden en ondernemingsraden. Samen Sterk zonder Stigma, Amersfoort.
- Besliahulp CORAL helpt werknemers met een psychische aandoening bepalen of het, gezien de situatie, verstandig is om open te zijn en zo ja, hoe. Voor meer informatie kunnen ondernemingsraden terecht bij Dorien Verhoeven, projectmanager Stigma en Werk (www.samensterkzonderstigma.nl).



onderzoek fungeerde in die zin als een 'bewustwordings-interventie'. Eén van de deelnemende ondernemingsraden kwam na het eerste contact met Samen Sterk zonder Stigma zelfs direct in actie (zie kader linkerpagina).

Wat kan de or doen?

Uit het onderzoek komen veel (mogelijke) activiteiten naar voren. Een greep hieruit:

1. Kennis en bewustwording vergroten in de organisatie. Ondernemingsraden kunnen het bespreekbaar maken van psychische diversiteit agenderen bij de bestuurder, HR en/of arbodienst en bij voorkeur samen informatie geven over de problematiek en het belang van openheid.
2. Bevorderen van trainingen in gespreksvaardigheden. Om de dialoog tussen leidinggevenden en werknemers met een psychische aandoening te verbeteren is het belangrijk dat relevante trainingen in gespreksvoering een prominent onderdeel van het scholingsbeleid zijn.
3. Wet- en regelgeving benutten. Bijvoorbeeld haakjes in de Arbowet, cao en arbocatalogus aangrijpen die de werkgever moeten stimuleren om te werken aan sociale veiligheid.
4. Het goede voorbeeld geven. Or-leden kunnen zelf scholing volgen op het gebied van stereotypering en gespreksvoering. Ook kunnen ze open zijn over hun eigen psychische klachten (indien van toepassing).
5. Steun regelen voor werknemers met een psychische

aandoening. Ondernemingsraden kunnen bevorderen dat werkgevers een goede vertrouwenspersoon of coach aanstellen met kennis van psychische diversiteit.

6. Gebruikmaken van ondersteuningsmogelijkheden. Bijvoorbeeld de factsheet en checklist voor ondernemingsraden, de besliahulp CORAL en de managementtraining van Samen Sterk zonder Stigma.

Pragmatisch aanpakken

Veel or-leden hebben het erg druk en een pragmatische aanpak is dan ook gewenst. Sluit daarom aan bij wat er al is of leeft in de organisatie. Bijvoorbeeld op het gebied van duurzame inzetbaarheid, ongewenst gedrag of verzuimpreventie. Bespreek met HR hoe 'het bespreekbaar maken van psychische diversiteit' daarin kan worden meegenomen en wijs op de beschikbare hulpmiddelen. Maar gebruik de jaarlijkse heidag ook eens om te reflecteren op de huidige organisatie. Is er alleen nog plaats voor topsporters en heerst er een angstcultuur? Of kunnen we psychische aandoeningen gewoon bespreken? Afhankelijk van wat dat oplevert, kan het goed zijn om psychische diversiteit op te pakken als jaarthema voor de ondernemingsraad. **1**

AUKJE SMIT

IS ZELFSTANDIG ONDERZOEKER OP HET TERREIN VAN DE INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT
WWW.AUKJESMIT.NL