



OPGENOMEN OP DE WERKVLOER

VOOR WERKGEVERS



PSYCHISCHE KLACHTEN

Bijna de helft (43.5%) van alle mensen in Nederland krijgt ooit in zijn leven te maken met een psychische aandoening. Soms is deze tijdelijk, zoals een burn-out; soms houd je er "restschade" (bijvoorbeeld een zware depressie) aan over; soms heb je een aandoening voor het leven, zoals autisme, ADHD, of een bipolaire stoornis.

Het is een misverstand dat mensen met een psychische aandoening per definitie niet kunnen werken, alleen eenvoudig werk kunnen doen of minder competent zijn. Te vaak hebben we een eenzijdig, negatief beeld in ons hoofd als we denken aan een psychische aandoening.

Daardoor is het voor hen lastiger om een baan te vinden, die past bij hun competenties of ondervinden zij vooroordelen op de werkvloer. Terwijl deelnemen aan het arbeidsproces juist het herstel en het zelfvertrouwen bevordert. Positieve beeldvorming over psychische klachten en aandoeningen, meer kennis en goede begeleiding maken het mogelijk dat meer mensen met een psychische aandoening aan de slag kunnen (blijven).

Organisaties, die hen opgenomen hebben op de werkvloer hebben daar geen spijt van! Gun jij de jouwe ook deze ervaring?

STIGMATISERING

Stigmatisering vindt plaats wanneer een groep personen negatief wordt bekeken en soms ook uitgesloten. Hun gedrag roept angst of afkeer op. Vaak is daarbij sprake van overdrijving. Dikwijls wordt het gedrag van één individu representatief geacht voor de hele groep. Een voorbeeld: Rain Man, een Amerikaanse dramafilm uit 1988, gaat over twee broers, waarvan er één een ernstige vorm van autisme heeft, gekoppeld aan een verstandelijke beperking. De film was één van de best bezochte films van 1988, en...zorgde er zo voor dat heel veel mensen dachten dat iedere "autist" zo was als die ene broer.

Dat kan jou ook zomaar overkomen: zo'n beeld zet zich vast in je hoofd. Dit gebeurt ook bij andere psychische klachten en aandoeningen of psychische kwetsbaarheid in het algemeen. Als je gevraagd wordt om iemand met een dergelijke problematiek in dienst te nemen, dan denk je misschien: "dat gaan we niet doen"! Jammer voor de kandidaat, jammer voor je organisatie! Want laat die persoon nu beschikken over kwaliteiten en competenties die jouw organisatie heel goed kan gebruiken! Het stigma op psychische klachten en aandoeningen maakt ook, dat mensen er op hun werk niet over durven praten, waardoor je de kans loopt de werknemer kwijt te raken door uitval vanwege psychische klachten.

IN DIENST NEMEN

Een werkgever, die iemand met een psychische aandoening in dienst heeft, zal op de vraag naar het “waarom” vaak “mijn sociaal hart” noemen. Iets doen voor een ander en/of voor de maatschappij. Zo was het en is het nog steeds, vooral in het midden- en kleinbedrijf. Top!

In toenemende mate hoor je ook andere redenen, die meer te maken hebben met de bedrijfseconomische kant en even goede redenen zijn:

“De samenleving wordt steeds meer divers en mijn organisatie moet zich daaraan aanpassen, anders verliezen we het contact met de samenleving ofwel met onze klanten”.

“Prima medewerkers met ziel voor de zaak, positief voor de werksfeer en productiviteit binnen ons bedrijf”

“De vaardigheden en competenties, die wij nodig hebben, hebben deze medewerkers in huis.”

“Ik heb van de begeleider adviezen gekregen, die ik inmiddels bij alle medewerkers toepas. Eigenlijk doodgewone dingen, die je te weinig doet: een compliment geven, persoonlijke aandacht en iemand ondersteunen bij het vergroten van zelfvertrouwen. Ik vergat dat te vaak. Ik ben er een betere leidinggevende van geworden.”

NOG NIEMAND IN DIENST?

Veel werkgevers weten niet dat ze allang werknemers in dienst hebben die psychisch kwetsbaar zijn. Want niet iedereen durft open te zijn over zijn of haar psychische kwetsbaarheid, ter voorkoming van vooroordelen, stigma en discriminatie. Ondertussen functioneren zij prima. Werknemers, die zich wel “outen” als iemand met een psychische aandoening hebben vaak een wat aangepast takenpakket, waarbij hun kwaliteiten extra worden aangesproken. Of zij krijgen extra begeleiding. Er zijn organisaties die “draaien op” mensen met een psychische aandoening, waaronder kennissintensieve bedrijven, die tot de wereldtop behoren, zoals ASML! Dit zijn organisaties, die met een aantal aanpassingen op en rond de werkplek deze toegankelijker hebben gemaakt. Sterker nog: ze hebben voor al hun medewerkers op deze manier meer openheid en mogelijkheden gecreëerd.

Zelfstigma

Stigmatisering gebeurt overigens niet alleen door de omgeving: mensen kunnen ook zichzelf stigmatiseren. Dan zien ze hun “label” als belangrijk onderdeel van de eigen identiteit. Je gelooft dan dat de heersende negatieve beelden en vooroordelen kloppen. En dat ze op jou van toepassing zijn. Bijna de helft van de mensen met een psychische aandoening heeft te maken met zelfstigma. Eén van de zaken die aangepakt kunnen worden met wat extra aandacht.

CASUS

Na een lange periode van ziek zijn (opname en herstel van psychose) is Johan weer toe aan werk. Samen met zijn trajectbegeleider vraagt hij bij het UWV een traject Individuele Plaatsing met Steun (IPS) aan, waarmee kan hij re-integreren. Zijn behandelteam begeleidt hem waar nodig. Doel is een passende, betaalde baan te vinden. Werk helpt namelijk bij je herstel. Je hebt dan immers weer een ritme en structuur, de beloning van werk; je voelt dat je weer meetelt in de maatschappij en je krijgt salaris, je bent weer onder de mensen en je zelfvertrouwen kan groeien. Je bent weer meer dan die diagnose.

Aan de start van het traject kijkt Johan met zijn trajectbegeleider naar wensen en mogelijkheden. Hij was voorheen financieel controller en hij wil terug in een soortgelijke functie op zijn eigen (HBO-)niveau.

Waar vinden we de juiste werkgever?

Een werkgever waar Johan open en eerlijk kan zijn over belemmeringen. Een werkgever die begrijpt dat enige aanpassingen ervoor kunnen zorgen dat hij gewoon zijn werk kan doen, net als anderen. Wat doe jij met de sollicitatiebrief van Johan? Zijn cv en werkervaring passen precies bij het gevraagde functieprofiel. Ga jij de uitdaging aan om met Johan in gesprek te gaan over wat hij nodig heeft om zijn competenties in te zetten en hem kansen te geven op verdere professionele ontwikkeling? Kijk je eerst en vooral naar zijn motivatie en kwaliteiten? En onderdruk je de neiging om eerst de beperkingen en/of de risico's in kaart te brengen?

VRAAG EN AANBOD

In de campagne Opgenomen op de Werkvloer gaan we een aantal werkgevers, die het voornemen hebben om een (geschikte) kandidaat met een psychische aandoening een baan aan te bieden, ondersteunen bij het vinden van een goede kandidaat en we begeleiden hen, hun medewerkers en de nieuwe werknemers om het tot een succes te maken. We noteren de ervaringen, zodat we er goede tips en adviezen voor andere werkgevers uit kunnen halen. Daarmee verlagen we de drempels voor nieuwe werkgevers! Jij kunt hieraan deelnemen en jouw ervaringen en ideeën delen met ons en met andere werkgevers.

De campagne werkt in het benaderen van werkgevers samen met de Algemene Werkgeversvereniging/De Normaalste Zaak. Ook maak je deel uit van een project, dat plaatsvindt in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Met als doel belemmeringen in kaart te brengen en weg te nemen en werkgevers bruikbare adviezen te geven, zodat er meer mensen een passende baan vinden.

We hoeven niet direct jouw "ja-woord"! Wel willen we graag in een persoonlijk gesprek de inhoud van het project verder toelichten. Ben je daartoe bereid, neem dan contact op met info@opgenomenopdewerkvloer.nl. Na het gesprek kun je besluiten om al dan niet deel te nemen. Een overvolle agenda? Eigenlijk geen tijd? Binnen een half uur weet je alle ins and outs!

HULPTROEPEN PARAAT!

Als je gaat deelnemen, dan staan er waar nodig “hulptroepen” paraat zoals

- Het Werkgevers Servicepunt/ Servicepunt Werk. Mogelijk heb je al contact met hen. Zij werken namelijk al samen met ongeveer tweehonderd werkgevers uit de regio. Hun kandidaten gaan aan de slag binnen verschillende branches, zoals retail, de technische sector, horeca, schoonmaak, infrastructuur en de bollen- en bloemensector. Heb je nog geen contact: ook jij kunt met hen samenwerken en daarbij profiteren van gemotiveerde medewerkers en interessante subsidieregelingen. Ook adviseren zij bij het vaststellen van passende werkzaamheden. <https://www.servicepunt-werk.nl/nl/>
- Stichting Lumen Holland Rijnland behartigt de belangen van mensen met psychische klachten en aandoeningen en psychosociale problemen. Vanuit (ervarings)deskundige expertise ondersteunen en informeren zij bij arbeidsparticipatie.
- GGZ Rivierduinen helpt mensen met een psychische aandoening aan werk en begeleidt medewerker en leidinggevende. Daarbij hanteren de coaches een in Amerika ontwikkelde methode, die erg succesvol blijkt te zijn: IPS. Het WSP brengt u graag in contact met één van deze “IPS-coaches”

Deze organisaties werken samen in de campagne “Opgenomen op de Werkvloer”, een initiatief van de gemeenten in de Duin- en Bollenstreek, Stichting Lumen Holland Rijnland en Stichting Samen Sterk zonder Stigma. Partners in deze campagne zijn onder andere Rivierduinen en de Algemene Werkgeversvereniging/ De Normaalste Zaak. Voor meer informatie zie: opgenomenopdewerkvloer.nl