



# PSYCHISCHE DIVERSITEIT OP HET WERK

AUKJE SMIT, APRIL 2017

**SAMEN  
STERK  
ZONDER  
STIGMA**





## BESPREEKBAAR MAKEN VAN PSYCHISCHE DIVERSITEIT OP HET WERK

Verkennd onderzoek naar de (mogelijke)  
bijdrage van vakbonden en ondernemingsraden

Aukje Smit, april 2017





## VOORWOORD

Voor u ligt het rapport van het door Samen Sterk zonder Stigma geïnitieerde onderzoek naar de rol die ondernemingsraden en vakbonden voor zichzelf zien als het gaat om het bevorderen van de bespreekbaarheid van psychische aandoeningen binnen grote bedrijven. Zoals tijdens het onderzoek door de respondenten werd opgemerkt, was deelname aan het onderzoek al een vorm van een bewustwordingsinterventie. Meer bespreekbaarheid over psychische aandoeningen is een onderwerp dat breed aanspreekt, omdat vrijwel iedereen er in zijn omgeving mee te maken heeft. Het was echter voor het eerst dat vakbonden en ondernemingsraden nadachten over wat zij zelf kunnen doen om psychische aandoeningen meer bespreekbaar te maken.

Dat vormde echter geen enkele belemmering voor de denkkraft; het onderzoek heeft veel ideeën opgeleverd voor activiteiten die vakbonden en OR-en kunnen doen. Denk aan vergroten van kennis en bewustwording, bevorderen gespreksvaardigheden, wet- en regelgeving (benutten), stimulerende maatregelen en projecten, het gewenste gedrag voordoen, steun bieden en meer preventie bij arbeidsgerelateerde zorg.

Werknemers durven hun aandoening nog te vaak niet bespreekbaar te maken op het werk. De veiligheid om open te zijn ontbreekt. Werkgevers kunnen daardoor niet tegemoetkomen aan de ondersteuning die werknemers nodig hebben om succesvol en duurzaam te functioneren. Een vicieuze cirkel die leidt tot extra verzuim, presentisme en WAO-instroom.

Dit patroon doorbreken levert voor beide partijen veel voordelen op als je weet dat:

- \* een op de 6 werknemers kampt met een psychische aandoening, maar de cultuur op de werkvloer niet veilig genoeg vindt om dat te bespreken.
- \* signalen die wijzen op psychische klachten niet (tijdig) worden herkend, waardoor werknemers jaren doorworstelen.
- \* veel langdurig ziekteverzuim met relatief eenvoudige aanpassingen teruggebracht kan worden.
- \* het werkelijk iedereen kan overkomen. Psychische aandoeningen komen dus ook op alle niveaus in bedrijven voor.

Het rapport signaleert niet alleen, maar biedt ook praktische handvatten om direct met bovengenoemde problemen aan de slag te gaan. Zo heeft Samen Sterk zonder Stigma factsheets (voor vakbonden en OR-en) en een checklist voor OR-en ontwikkeld. Deze zijn kosteloos beschikbaar via de website van Samen Sterk zonder Stigma. Ook denken we bij vragen graag actief mee.

Er liggen dus mooie kansen voor OR-en en vakbonden om hiermee aan de slag te gaan. Samen Sterk zonder Stigma nodigt hen uit om samen op te trekken om werkgevers in beweging te krijgen zodat bespreekbaarheid van psychische aandoeningen op het werk heel 'normaal' wordt.

**Dorien Verhoeven, projectmanager 'stigma en werk'**





## INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1	<b>Inleiding</b>	<b>9</b>	4.5.5 Benutten wet- en regelgeving		
1.1	Aanleiding		4.5.6 Steun en meer preventie bij arbeidsgerelateerde zorg		
1.2	Samen Sterk zonder Stigma		4.6 Randvoorwaarden		
1.3	Onderzoek bij vakbonden en ondernemingsraden		4.7 Ondersteuningsbehoefte		
1.4	Leeswijzer		4.8 Tips		
<hr/>					
Hoofdstuk 2	<b>SER en Stichting van de Arbeid</b>	<b>13</b>	Hoofdstuk 5	<b>Samenvattende conclusies</b>	<b>35</b>
2.1	SER		5.1	Inleiding	
2.2	Stichting van de Arbeid		5.2	Samenvattende conclusies	
<hr/>					
Hoofdstuk 3	<b>Vakbonden en het bespreekbaar maken van psychische diversiteit</b>	<b>17</b>	Bijlage 1	<b>Literatuur</b>	<b>44</b>
3.1	Herkenbaarheid van de problematiek		Bijlage 2	<b>Leden klankbordgroep, ondernemingsraden en respondenten</b>	<b>45</b>
3.2	Rol vakbond				
3.3	Haakje / noemer				
3.4	Wat gebeurt er al?				
3.5	Wat kan de vakbond (nog meer) doen?				
3.5.1	Kennis en bewustwording vergroten				
3.5.2	Bevorderen gespreksvaardigheden				
3.5.3	Het gewenste gedrag voordoen				
3.5.4	Invloed uitoefenen via wet- en regelgeving				
3.5.5	Verbeteren ondersteuning leden / werknemers				
3.6	Randvoorwaarden				
3.7	Ondersteuningsbehoefte				
3.8	Tips				
<hr/>					
Hoofdstuk 4	<b>Ondernemingsraden en het bespreekbaar maken van psychische diversiteit</b>	<b>25</b>			
4.1	Herkenbaarheid van de problematiek				
4.2	Rol ondernemingsraad				
4.3	Haakje / noemer				
4.4	Wat gebeurt er al?				
4.5	Wat kan de ondernemingsraad (nog meer) doen?				
4.5.1	Kennis en bewustwording vergroten				
4.5.2	Bevorderen gespreksvaardigheden				
4.5.3	Stimuleren diversiteitsbeleid				
4.5.4	Het gewenste gedrag voordoen				





# 1 INLEIDING



Door onwennigheid en onwetendheid is er op het werk vaak geen aandacht voor psychische diversiteit. Werkgevers hebben een belangrijke verantwoordelijkheid om daar wat aan te doen, maar vakbonden en ondernemingsraden kunnen (mogelijk) ook een bijdrage leveren. Om erachter te komen hoe die bijdrage eruit kan zien, liet Samen Sterk zonder Stigma een verkennend onderzoek uitvoeren. Dit hoofdstuk bevat de aanleiding voor het verkennende onderzoek en de activiteiten van Samen Sterk zonder Stigma om psychische diversiteit op het werk bespreekbaar te maken. Vervolgens gaan we in op de opzet van het onderzoek en geven we de leeswijzer voor het rapport.

### 1.1 AANLEIDING

Bijna de helft van de Nederlanders heeft een psychische aandoening of krijgt daar ooit in zijn of haar leven mee te maken. Denk bijvoorbeeld aan depressie, een angststoornis, alcohol- of drugsmisbruik, burn-out, ADHD, autisme of borderline. Toch rust er nog een groot taboe op psychische aandoeningen. Er is onbegrip en er zijn vooroordelen. We noemen dit stigma. Specifiek voor het werk geldt bijvoorbeeld dat mensen vaak denken dat werknemers met een psychische aandoening niet goed kunnen voldoen aan de eisen die het werk stelt en dat ze onvoorspelbaar of zelfs gevaarlijk gedrag vertonen.

Stigma zit diep geworteld in onze samenleving en kan leiden tot discriminatie. Geen wonder dat veel mensen ervoor kiezen hun aandoening (selectief) te verzwijgen, ook op het werk. Maar als werkgevers niet weten dat iemand een psychische aandoening heeft, kunnen ze ook geen ondersteuning bieden. Dit gaat ten koste van de duurzame inzetbaarheid van werknemers en het jaagt de werkgever op kosten. Enkele cijfers (zie ook [www.samensterkzonderstigma.nl](http://www.samensterkzonderstigma.nl) en Smit, 2014):

- \* Eén op de zes werknemers heeft een psychische aandoening.
- \* Psychische aandoeningen zijn in Nederland de belangrijkste oorzaak van langdurig verzuim.
- \* Psychisch verzuim kost werkgevers naar schatting 2,7 miljard euro per jaar.
- \* De kosten van verborgen productieverlies als gevolg van psychische aandoeningen zijn naar schatting 4 miljard euro per jaar.
- \* In 2013 was in bijna 50% van de gevallen een psychische aandoening de oorzaak van arbeidsongeschiktheid (tegen ruim 30% in 1998).
- \* Slechts een derde van de mensen met een psychische aandoening doet een beroep op zorg.

### Iedereen kan ermee te maken krijgen

Psychische gezondheid is een continuüm en iedereen bevindt zich ergens op dat continuüm. Dit kan variëren onder verschillende omstandigheden en in de tijd. Iedereen kan dan ook een psychische aandoening krijgen.

Sommige aandoeningen zijn tijdelijk, andere zijn chronisch of komen met episodes terug. Soms is herstel mogelijk in de loop van enkele weken of maanden. Maar lichte klachten kunnen ook ernstig en langdurig worden, afhankelijk van de omstandigheden op het werk of privé (zie ook kader 1).

### KADER 1. WAT ZIJN PSYCHISCHE AANDOENINGEN?

Het is zinvol om onderscheid te maken in:

- \* Lichte tot matige psychische aandoeningen. Deze gaan gepaard met aanpassingsstoornissen (spanningsklachten, overspanning en burn-out), geen of beperkt disfunctioneren en een natuurlijk herstel in de loop van dagen tot enkele maanden.
- \* Matige tot ernstige psychische aandoeningen. Deze gaan gepaard met angst en stemmingsstoornissen of aandoeningen gekoppeld aan misbruik van middelen (alcohol, drugs en medicijnen), meer disfunctioneren en meer verzuim en een groter risico op chroniciteit.

Het natuurlijk beloop is minder gunstig en professionele behandeling is noodzakelijk.

- \* Ernstige en langdurige psychische aandoeningen. Hier is sprake van een psychiatrische aandoening die gepaard gaat met ernstige beperkingen in sociaal en maatschappelijk functioneren, waarbij de beperking oorzaak en gevolg is van de psychiatrische aandoening en niet van voorbijgaande aard (tenminste enkele jaren).

Bron: Smit (2014). Psychische diversiteit op het werk en de rol van de werkgever: een literatuuronderzoek. Amersfoort: Samen Sterk zonder Stigma.

Wanneer psychische aandoeningen beter bespreekbaar zijn, kunnen werkgever en werknemer samen tot oplossingen komen. Mensen zoeken dan sneller hulp en herstellen eerder. Dit dringt onnodig verzuim terug en maakt dat de productiviteit van medewerkers stijgt. Alle reden dus om te investeren in een bedrijfscultuur die openheid over psychische diversiteit ondersteunt. Zo kunnen we ieders talent benutten, langer doorwerken en met z'n allen de eindstreep halen.

### 1.2 SAMEN STERK ZONDER STIGMA

Samen Sterk zonder Stigma werkt aan een samenleving waarin psychische aandoeningen gewoon bespreekbaar zijn. Dat doet zij onder andere door mensen bewust te maken van vooroordelen en de impact ervan. De stichting zet het issue op de maatschappelijke agenda, activeert en verbindt mensen en organisaties en ondersteunt initiatieven.

Vanuit het project Stigma & Werk worden activiteiten uitgevoerd voor werkgevers en werknemers met een psychische aandoening.

### Werknemers

Samen Sterk zonder Stigma ondersteunt werknemers met een psychische aandoening (werkambassadeurs) die intervisienetwerken oprichten op het werk. Deze netwerken zijn bedoeld als uitvalsbasis om open te zijn en in gesprek te gaan met collega's en het management. Om te bepalen of het gezien de specifieke situatie verstandig is om open te zijn en zo ja, hoe dat het beste kan, kunnen werknemers binnenkort gebruik maken van de beslishulp CORAL (Conceal or ReveAL). Dit is een vragenlijst met achtergrondinformatie. CORAL is afkomstig uit Engeland en wordt door Samen Sterk zonder Stigma en Kenniscentrum Phrenos doorontwikkeld. De nieuwe versie is in juli 2017 beschikbaar.

### Werkgevers

Werkgevers worden door Samen Sterk zonder Stigma benaderd om psychische diversiteit te agenderen in het bredere perspectief van diversiteitsbeleid, psychische gezondheid en vitaliteit of duurzame inzetbaarheid. Het aanbod richting werkgevers omvat onder andere een toolbox met instrumenten om de bedrijfscultuur te verbeteren en een e-learning die bewustwording vergroot en handvatten biedt om het onderwerp bespreekbaar te maken in de organisatie.

Met deze activiteiten wil Samen Sterk zonder Stigma bespreekbaarheid van psychische aandoeningen bevorderen zodat werknemers ervoor uit durven te komen en werkgevers de benodigde ondersteuning kunnen bieden.

### 1.3 ONDERZOEK BIJ VAKBONDEN EN ONDERNEMINGSRADEN

Behalve werkgevers en werknemers met een psychische aandoening, kunnen ook vakbonden en ondernemingsraden naar verwachting de bespreekbaarheid van psychische diversiteit bevorderen. Dit gebeurt echter nog niet of nauwelijks. Om deze reden laat Samen Sterk zonder Stigma een verkennend onderzoek uitvoeren. Doel van het onderzoek is:

Inzicht verkrijgen in de (mogelijke) bijdrage van vakbonden en ondernemingsraden aan het bespreekbaar maken van psychische diversiteit op het werk en in de randvoorwaarden om die bijdrage te kunnen leveren.

### Onderzoeksvragen

Met het onderzoek wil Samen Sterk zonder Stigma antwoord krijgen op de volgende vragen:

1. Zijn vertegenwoordigers van vakbonden en ondernemingsraden bekend met stigmatisering van werknemers met een psychische aandoening en het belang van meer openheid op de werkvloer?
2. Wat is de rol van vakbonden en ondernemingsraden bij het bevorderen van de bespreekbaarheid van psychische diversiteit?
3. Bij welke noemer of insteek kunnen vakbonden en ondernemingsraden het beste aansluiten?<sup>1</sup>
4. Wat hebben vakbonden en ondernemingsraden al gedaan met betrekking tot dit onderwerp (indien van toepassing)?
5. Wat kunnen vakbonden en ondernemingsraden (nog meer) doen?
6. Wat is er nodig om ervoor te zorgen dat deze activiteiten daadwerkelijk worden opgepakt (randvoorwaarden)?
7. Is er behoefte aan ondersteuning? Zo ja waarbij en door wie?

### Onderzoeksopzet

Om antwoord te krijgen op de onderzoeksvragen is er gekozen voor een kwalitatieve verkenning in de vorm van semi-gestructureerde interviews. In totaal zijn 25 interviews uitgevoerd: tien (groeps)interviews met ondernemingsraden van grote organisaties in zowel de publieke als private sector en vijftien (groeps)interviews met vertegenwoordigers van diverse vakbonden en overige experts.

Daarnaast is een beknopte literatuursearch uitgevoerd naar relevante publicaties. Dit heeft een beperkt aantal bronnen opgeleverd.

Een klankbordgroep met vertegenwoordigers van diverse vakbonden, een ondernemingsraad en andere relevante organisaties heeft meegedacht bij de aanpak van het onderzoek, het conceptrapport en vervolgvragen.

### 1.4 LEESWIJZER

In dit rapport geven we bevindingen voor vakbonden en ondernemingsraden apart weer, ook al is er sprake van enige overlap. De lezer kan zelf bepalen of voor hem beide hoofdstukken relevant zijn of slechts één van deze hoofdstukken.

De hoofdstukindeling van het rapport is als volgt. Hoofdstuk twee gaat in op relevante adviezen en projecten van de SER en de Stichting van de Arbeid. Hoofdstuk drie bespreekt de (mogelijke) bijdrage van vakbonden en hoofdstuk vier de (mogelijke) bijdrage van ondernemingsraden. Hoofdstuk vijf bevat de samenvattende conclusies. Bijlage 1 geeft een overzicht van de gebruikte literatuur. In bijlage 2 staan de leden van de klankbordgroep, de ondernemingsraden, de vertegenwoordigers van vakbonden en experts die hebben meegewerkt aan het onderzoek.

<sup>1</sup> Bijvoorbeeld diversiteit, verzuimbeleid, discriminatie, duurzame inzetbaarheid, arbo, inclusief ondernemen, Banenafpraak en ongewenst gedrag.





## 2 SER EN STICHTING VAN DE ARBEID



In dit hoofdstuk gaan we in op enkele relevante adviezen en activiteiten van de SER en de Stichting van de Arbeid.

## 2.1 DE SER

De SER adviseert de regering en het parlement over de hoofdlijnen van het te voeren sociale- en economische beleid en belangrijke wetgeving op sociaal-economisch terrein. Naast ondernemersorganisaties en onafhankelijke deskundigen zijn drie vakbonden vertegenwoordigd in de SER (FNV, CNV en VCP). Voor het onderhavige onderzoek zijn twee SER-adviezen in het bijzonder van belang, namelijk het advies over discriminatie bij arbeid (2014) en het advies over werken met een chronische ziekte (2016).

### SER-advies over discriminatie bij arbeid

De SER (2014) pleit in het advies over discriminatie bij arbeid voor een generieke aanpak van discriminatie bij arbeid én voor een specifieke aanpak voor bepaalde doelgroepen. Sociale partners en ondernemingsraden hebben hierin een rol, naast andere partijen waaronder de overheid. De bouwstenen voor de gezamenlijke generieke aanpak zijn volgens de SER:

- \* Vergroten van kennis over en bewustzijn van discriminatie.
- \* Rol stereotypering verkleinen door voorlichting en training.
- \* Diversiteitsbeleid op de werkvloer stimuleren, onder andere met een Charter Diversiteit.
- \* Grotere rol medezeggenschapsorgaan bij de aanpak van discriminatie stimuleren.
- \* Betere melding, registratie en afhandeling van klachten.
- \* Onderzoek en verbetering van externe melding en van maatregelen om discriminatie tegen te gaan.
- \* Verbeteren naleving en handhaving.

Werknemers met een psychische aandoening vallen in het SER-advies onder de doelgroep 'mensen met beperkingen'. Beeldvorming en stereotypering spelen hier een belangrijke rol. Mensen met een psychische beperking blijken relatief de minste kans te hebben om een baan te krijgen, vanwege stereotypen als 'onbekwaam', 'onvoorspelbaar' en zelfs 'gevaarlijk'. Echter, de SER (2014) ziet geen aanleiding voor specifieke aanbevelingen voor de groep mensen met een beperking omdat "sociale partners in het verlengde van het Sociaal Akkoord al tal van activiteiten en initiatieven ontplooiën om de arbeidsmarktpositie van deze groep te versterken."

### SER-advies over chronisch zieken en werk

De SER (2016) verstaat onder chronische ziekten: "irreversibele aandoeningen zonder uitzicht op volledig herstel en met een relatief langer ziekteduur". In het advies worden voorbeelden gegeven van werknemers met een chronische psychische aandoening<sup>2</sup>.

De SER stelt dat mensen met een chronische ziekte nog vaak als een probleemgeval worden gezien, terwijl het met veel van hen goed gaat. Soms is het echter lastig om de ziekte en de daaraan gerelateerde beperking bespreekbaar te maken. De werknemer kan goede redenen hebben om bepaalde informatie niet te delen, zoals bescherming van de privacy of angst voor nadelige consequenties. Een positieve benadering is volgens de SER belangrijk om stigma te voorkomen. De raad pleit er daarom voor dat in beleid de focus uitgaat naar mogelijkheden in plaats van beperkingen. Ook vindt ze het belangrijk om mensen met een chronische ziekte niet als bijzondere groep te behandelen of een status aparte te geven. De SER stuurt aan op beleid dat zich richt op alle werkenden en plaatst daarmee chronische ziekten op het werk in de context van preventie en duurzame inzetbaarheid. Ze hecht wel aan interventies die voldoende ruimte laten voor maatwerk.

## 2.2 STICHTING VAN DE ARBEID

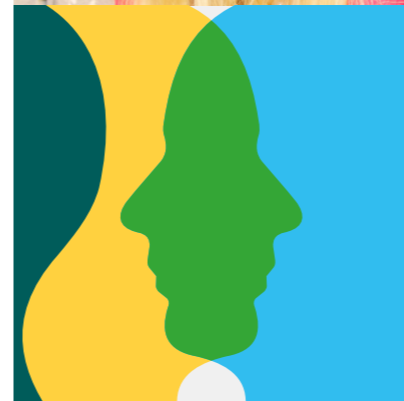
De Stichting van de Arbeid geeft aanbevelingen voor decentrale cao-partijen op bedrijfstak- en ondernemingsniveau en adviezen aan de regering, politiek of andere instellingen. In de Stichting van de Arbeid zitten vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers (FNV, CNV, VCP). De stichting heeft publicaties uitgebracht en projecten opgestart of ondersteund op een aantal thema's die ook van belang zijn voor het bespreekbaar maken van psychische diversiteit. In de interviews wordt vooral gewezen op het Charter Diversiteit dat in 2015 is opgezet als onderdeel van het project Diversiteit in Bedrijf.

### Project Diversiteit in Bedrijf

Door het ondertekenen van het Charter Diversiteit verklaart een werkgever zich actief te willen inzetten voor meer diversiteit en inclusie op de werkvloer. Na ondertekening maakt de werkgever een plan van aanpak voor de eigen organisatie waarbij hij belooft om zich minimaal op één concreet doel te richten. Welke maatregelen dat met zich meebrengt bepaalt de werkgever zélf. Het secretariaat van Diversiteit in Bedrijf ondersteunt de ondertekenaars van het charter met een kennisplatform. Diversiteit in Bedrijf is gericht op vijf dimensies van diversiteit: arbeidsbeperking of chronische ziekte, etnische, culturele en religieuze achtergrond, gender, leeftijd, en LHBT.

<sup>2</sup> Bijvoorbeeld diversiteit, verzuimbeleid, discriminatie, duurzame inzetbaarheid, arbo, inclusief ondernemen, banenafpraak en ongewenst gedrag.

IEMAND  
MET EEN BURN-  
OUT NEEMT  
EIGENLIJK  
VAKANTIE  
TOCH?







### 3 VAKBONDEN EN HET BESPREEKBAAR MAKEN VAN PSYCHISCHE DIVERSITEIT



Dit hoofdstuk gaat over wat vakbonden kunnen doen om psychische diversiteit op het werk bespreekbaar te maken. Het hoofdstuk is gebaseerd op (groeps)interviews met vertegenwoordigers van diverse vakbonden. Daarnaast zijn ideeën van andere respondenten in het hoofdstuk verwerkt (OR-leden, experts), evenals input vanuit de literatuur.

### 3.1 HERKENBAARHEID VAN DE PROBLEMATIEK

Veel respondenten van de vakbonden kennen de problematiek van dichtbij. Ze hebben zelf psychische klachten (gehad), iemand in de naaste omgeving met een psychische aandoening of een functie die hen in aanraking met de problematiek brengt. In kader 2 staan een aantal eerste reacties van de respondenten.

### 3.2 ROL VAKBOND

De meeste respondenten zijn van mening dat de vakbond een rol heeft te vervullen, hoewel geen grote rol. Sommigen benadrukken dat het vooral een cultuurprobleem is in bedrijven en dat dit niet opgelost kan worden met landelijk beleid. Anderen zien wel mogelijkheden:

*“De kracht van de vakbond is een maatschappelijke, intermediaire en cao-rol. Ze kan ervoor zorgen dat het bespreekbaar wordt.”* De vakbond zou vooral sterk zijn in de SER, Stichting van de Arbeid en bedrijfscao's.

Volgens de SER (2014, 2016) kan de vakbond op centraal en decentraal niveau en vanuit de Stichting van de Arbeid agenderen, stimuleren en regels stellen (cao, arbocatalogus). De SER benadrukt de gedeelde verantwoordelijkheid van kabinet, sociale partners, ondernemingsraden en andere actoren zoals het College voor de Rechten van de Mens en de bedrijfsarts.

### 3.3 HAAKJE / NOEMER

De respondenten benoemen verschillende onderwerpen die spelen of prioriteit hebben en waar 'het bespreekbaar maken van psychische diversiteit' het best kan worden ondergebracht. Over het algemeen denkt men dat het beter is om niet alleen te spreken over het belang van openheid rond psychische diversiteit, maar over openheid in het algemeen. *“De bond en de OR kunnen niet elk deelonderwerp apart agenderen.”* Psychische aandoeningen kunnen wel als voorbeeld genoemd worden waarbij openheid ook belangrijk is.

## KADER 2

# REACTIES VERTEGENWOORDIGERS VAN VAKBONDEN

- \* **Het gaat om werk en inkomen en raakt daarmee de corebusiness van de vakbond.**
- \* **De problematiek is waarschijnlijk wel bekend bij de bond, maar niet de omvang waarin het voorkomt.**
- \* **Mensen durven tegenwoordig wel te zeggen dat ze werkdruk ervaren, maar niet wat dat met hun doet. Ze zeggen wel dat ze moe zijn, maar niet dat ze uitgeput zijn.**
- \* **Als je naar je werk gaat, neem je je persoonlijkheid mee. Daar moet op het werk ruimte voor zijn. Dit geldt voor iedereen.**
- \* **Je moet als werknemer niet direct worden weggezet of ontslagen als er wat met je is. Degene die het minst sterk is moet ook mee kunnen komen op het werk.**
- \* **Het zal soms ook moeilijk zijn om te bespreken omdat de persoon in kwestie zelf niet precies weet wat er aan de hand is of wat hij nodig heeft.**
- \* **Flexcontracten helpen niet. Mensen met zo'n contract zijn vaak de klos als het gaat om verlenging van het contract. Psychische aandoeningen komen daarom niet snel boven water, ze houden hun mond.**
- \* **Er is veel overlap met problemen als pesten, ongewenste intimiteiten en agressie op het werk. Soms gaat het daarbij om dezelfde mensen.**
- \* **Verzuim door vooroordelen en een onveilige cultuur is ontoelaatbaar. Een leidinggevende die onwetend is of niet wil, zou verplicht op cursus moeten.**
- \* **Je moet je leidinggevende in vertrouwen kunnen nemen als er wat is (ongewenst gedrag, stress, psychische aandoening, etc.).**
- \* **De term burn-out is redelijk ingeburgerd, maar een bipolaire stoornis of depressie is echt wel wat anders.**
- \* **Het 'niet weten dat er wat speelt' en 'niet durven zeggen' komt voor bij alle aandoeningen.**
- \* **Collega's vinden psychische aandoeningen over het algemeen geen fijn onderwerp. Als ze het niet weten dan heb je als medewerker met een psychische aandoening een eenzaam bestaan.**
- \* **Is het niet beter om te beginnen met werkgerelateerde aandoeningen en dus eerst werkstress en burn-out van het taboe te ontdoen?**
- \* **Wat maak je los als je hiermee aan de slag gaat? Is het echt wel slim om medewerkers te adviseren open te zijn over een psychische aandoening?**

### Sociale veiligheid - ongewenst gedrag - discriminatie

Bespreekbaar maken van psychische aandoeningen valt volgens een aantal respondenten onder de thema's sociale veiligheid en ongewenst gedrag.

### Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is volgens veel respondenten een veilige paraplu. In sommige sectoren zou veel mogelijk zijn omdat er schaarste is (o.a. techniek). Werkgevers doen dan veel om mensen binnenboord te houden. Het zou er vooral om gaan dat leidinggevendende goede afspraken maken met individuele medewerkers.

### Diversiteit

Sommige respondenten vinden diversiteit een goede noemer. Mensen verschillen van elkaar. Het is belangrijk om dat te erkennen en ook dat het niet altijd zichtbaar is. Sommige vakbonden (o.a. FNV en CNV) benoemen het belang van diversiteit in hun plannen voor de komende jaren.

### Participatiewet en Banenafpraak

Bij de Participatiewet en Banenafpraak gaat het ook om mensen met een psychische aandoening. De aandacht is met name gericht op het plaatsen van mensen uit de doelgroep. Het gaat echter wel om duurzame plaatsingen en dat vraagt ook om aandacht voor openheid en een inclusieve organisatiecultuur.

De meningen zijn verdeeld over de vraag of dit een goede noemer is voor het bespreekbaar maken van psychische diversiteit op het werk. Sommige respondenten denken dat medewerkers met een psychische aandoening dan te veel geassocieerd worden met een 'moeilijke doelgroep' die veel begeleiding nodig heeft.

### Werkdruk - menselijke maat

Door de hoge werkdruk is er in sommige sectoren steeds minder ruimte voor psychische diversiteit en kwetsbare medewerkers. De drempel om problemen te benoemen is hoog en de menselijke maat verdwijnt.

### 3.4 WAT GEBEURT ER AL?

Er gebeurt bij de bonden nog maar weinig dat heel specifiek aansluit bij het bespreekbaar maken van psychische diversiteit. Wel houden vakbondsmedewerkers zich bezig met activiteiten

waar het onderwerp in meegenomen kan worden. Hieronder volgen de activiteiten die de respondenten in dat verband noemen. Veelal zijn dat de activiteiten waar ze zelf bij betrokken zijn.

### Vertrouwenstelefoon, Pestloket

De FNV heeft een vertrouwenstelefoon voor leden die te maken hebben met ongewenst gedrag op het werk (discriminatie, pesten, agressie, ongewenste intimiteiten). Vijftien vrijwilligers bieden een luisterend oor, geven advies en verwijzen door. Ze zijn kaderlid en getraind om de hulpvraag naar boven te krijgen, maar hebben geen specifieke kennis van psychische diversiteit of stigmatisering. Het gevoel van de beller is leidend. Volgens de verantwoordelijke bestuurder krijgen de vrijwilligers vaak trieste verhalen te horen en daarbij is soms sprake van een psychische aandoening. CNV Vakmensen heeft een paar jaar geleden geëxperimenteerd met een Pestloket. Dit loket werd veel benaderd door mensen met een psychische aandoening. Er zou sprake zijn van een schrijnend vraagstuk en isolement. De problematiek bleek echter (te) ingewikkeld voor de vrijwilligers achter het loket.

### Banenafpraak, Participatiewet

Zowel FNV (in samenwerking met SBCM) als CNV Jongeren hebben projecten en hulpmiddelen (om te bevorderen dat mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven [www.collegamaakverschil.nl](http://www.collegamaakverschil.nl) en [www.cnvjongeren.nl/projecten](http://www.cnvjongeren.nl/projecten)). Zo is er een dialoogspel om de discussie over werknemers met een arbeidsbeperking en vooroordelen op gang te brengen en er zijn trainingen om Werkmaat of Harry te worden voor een collega met een arbeidsbeperking. Nog een voorbeeld is een training in sollicitatievaardigheden met aandacht voor openheid over de beperking: wat vertel je wel en wat niet? De ervaring van CNV Jongeren met deze training is dat het een ingewikkelde kwestie is. Openheid kan heel goed uitpakken, maar ook stigmatiserend werken. De focus in de diverse projecten ligt op het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking en niet op werknemers met een psychische aandoening.

### Bevorderen vrije toegang tot de bedrijfsarts

Vakbonden zetten zich in voor een vrije toegang tot de bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk (open spreekuur). Dit zit nu vaak niet in het contract van de werkgever met de arbodienst, zeker niet bij kleine bedrijven. Die vrije toegang is belangrijk om een plek te hebben waar werknemers problemen kunnen bespreken die kunnen leiden tot verzuim, waaronder ongewenst gedrag en een gebrek aan openheid.



De wijziging van de Arboret in 2017 biedt meer mogelijkheden voor een open spreekuur en het uitoefenen van de invloed door de ondernemersraad op het contract met de arbodienst. Vakbonden geven hierover informatie.

### Ondersteunen bij het bespreekbaar maken van lastige situaties

Sommige bonden bieden kaderleden trainingen in gesprekstechnieken. Ook zijn er brochures over het bespreekbaar maken van lastige situaties, zoals werkdruk en ongewenste gedrag. Bijvoorbeeld over ‘in gesprek gaan met je baas’ en ‘wat vertel ik aan de bedrijfsarts?’

### Cao's

Onderzoek laat zien dat in 80% van de cao's bepalingen zijn aangetroffen in het kader van diversiteit (Kuiper, de la Croix & Prostran, 2015). In ondernemingscao's worden vaker afspraken rond diversiteit gemaakt dan in bedrijfstakcao's. Afspraken over arbeidsplaatsen voor bepaalde doelgroepen en discriminatie komen het meest voor. Bij de respondenten zijn geen cao's bekend met afspraken over (het bespreekbaar maken van) psychische diversiteit.

### 3.5 WAT KAN DE VAKBOND (NOG MEER) DOEN?

Veel respondenten zien mogelijkheden om, in meer of mindere mate, ervoor te zorgen dat het onderwerp een plek krijgt in de bestaande dienstverlening van vakbonden. Daarnaast stellen sommige respondenten nieuwe activiteiten voor. In deze paragraaf gaan we op de verschillende voorstellen in.

#### 3.5.1 KENNIS EN BEWUSTWORDING VERGROTEN

##### Informatie verzamelen

Om het onderwerp goed te kunnen agenderen, is kennis nodig over de problematiek en de omvang ervan. Respondenten stellen voor dat de bond allereerst op een rijtje zet welke interne informatie al beschikbaar is over het onderwerp, bijvoorbeeld een jaarverslag van de vertrouwens telefoon, ervaringen van de projectleider diversiteit of informatie uit bepaalde sectoren of aandachtsgebieden. Daarnaast kan de bond haar achterban bevragen in ledenpanels, enquêtes of in een raadpleging voor het arbeidsvoorwaardenoverleg. Ze kan het onderwerp ook apart bespreken met regionale OR-platforms, specifieke werkgroepen of netwerken.

### Standpunt innemen en agenderen

De SER (2014) is van mening dat vakbonden het standpunt moeten uitdragen dat elke vorm van discriminatie in arbeidsorganisaties onaanvaardbaar is, ook vanuit het perspectief van een goed arbo- en preventiebeleid. Discriminatie kan daarbij geagendeerd worden als een belangrijk issue van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) Een aantal respondenten stelt voor om aan te sluiten bij het belang van sociale veiligheid. De bond zou kunnen communiceren dat hier een probleem is en benadrukken hoe belangrijk het is dat de werkplek ook voor mensen met een psychische aandoening veilig is.

De vakbond kan volgens de respondenten op verschillende plekken aandacht voor het onderwerp vragen, bijvoorbeeld bij de Stichting van de Arbeid. Dat zou kunnen aan de hand van een begeleidende notitie en in samenwerking met Samen Sterk zonder Stigma.

### Informatie geven

Volgens sommige respondenten is het onderwerp vrij makkelijk mee te nemen in het bredere verhaal over openheid op het werk. De vakbond kan aan de hand van input van Samen Sterk zonder Stigma informatie geven over stereotypering, psychische diversiteit en de beschikbare hulpmiddelen. Ze kan verhalen delen over leden met een psychische aandoening die open zijn, evenals informatie over de beslisshulp CORAL die werknemers helpt bij de keuze om werkgevers over een psychische aandoening te informeren<sup>3</sup>.

Volgens de SER (2014, 2016) is het ook nodig om informatie te geven over relevante wet- en regelgeving, aangezien hierover vaak onvoldoende bekend is bij werkgevers, werknemers en ondernemingsraden.

Informatie kan via verschillende kanalen gegeven worden, bijvoorbeeld de bladen, nieuwsbrieven, campagnes, bijeenkomsten en scholing. Vakbonden kunnen meedoen aan educatieve acties en projecten, zoals een postercampagne en aansluiten bij landelijke evenementen zoals de Week Chronisch Zieken of de Week van de Dialoog. Ook kunnen ze kennisdelen en projecten gericht op bewustwording opzetten in samenwerking met andere vakbonden en organisaties, zoals MKB-Nederland en VNO-NCW.

De respondenten benoemen verschillende doelgroepen voor de informatie, zoals ondernemingsraden, vakbondsconsulenten en kaderleden, vrijwilligers van de vertrouwens telefoon en de relevante netwerken en werkgroepen, bijvoorbeeld een netwerk Arbo en een OR-beleidswerkgroep.

### Campagne menselijke maat

Vakbonden zijn betrokken bij cao-onderhandelingen met grote bedrijven waar sprake is van een afrekencultuur en het verdwijnen van de menselijke maat. Een respondent geeft aan dat stokpaardjes van de bonden vaak opleidingen zijn en van werk-naar-werk trajecten voor de mensen die eruit moeten. De bonden kunnen echter ook proberen om ruimte te behouden voor de meer 'kwetsbare' medewerkers. Medewerkers met een psychische aandoening hebben daar ook baat bij. Als mogelijkheid wordt genoemd dat de bonden in samenwerking met de ondernemingsraad een campagne over de menselijke maat starten, bijvoorbeeld in de bankensector.

#### 3.5.2 BEVORDEREN GESPREKSVAAARDIGHEDEN

Sommige respondenten stellen voor om kaderleden en consulenten specifiek te trainen in gespreksvaardigheden en het bespreekbaar maken van psychische diversiteit op de werkvloer. Dat zou belangrijk zijn omdat bonden zich steeds meer ook aan de preventiekant profileren. De SER (2016) benadrukt dat vakbonden zich ook op bedrijfs- en cao-niveau ervoor moeten inzetten dat trainingen in gespreksvoering een prominenter onderdeel van het scholingsaanbod zijn. Om de dialoog met de leidinggevende en werknemer te verbeteren is het belangrijk dat aandacht wordt besteed aan de manier waarop ze het gesprek voeren en de vragen die in het gesprek aan bod komen. Daarom is het ook van belang om bestaande 'spoorboekjes' en gesprekswijzers onder de aandacht te brengen. De SER wil ook zelfmanagementprogramma's laten ontwikkelen, waarbij mensen met een chronische ziekte een training krijgen in het omgaan met hun ziekte in relatie tot hun werk. Onderdeel daarvan moet zijn de communicatie met de leidinggevende.

#### 3.5.3 HET GEWENSTE GEDRAG VOORDOEN

##### Ondertekenen Charter Diversiteit

Een aantal vakbonden heeft het Charter Diversiteit ondertekend. Veel respondenten stellen voor dat de bonden het bespreekbaar maken van psychische diversiteit opnemen in het plan van aanpak voor het charter, evenals de inzet van hulpmiddelen van Samen Sterk zonder Stigma (e-learning, CORAL beslisshulp).

##### Zelf open zijn over een psychische aandoening

Vertegenwoordigers van vakbonden kunnen het goede voorbeeld geven door zelf open te zijn over hun psychische aandoening (indien van toepassing).

### Handleidingen

Vakbonden kunnen bevorderen dat er handleidingen en gesprekswijzers op maat komen in relatie tot de aanpak van vooroordelen en psychische diversiteit.

#### 3.5.4 INVLOED UITOEFENEN VIA WET- EN REGELGEVING

### Cao

Uit het verkennende onderzoek komen de volgende cao-afspraken naar voren die kunnen helpen bij het bespreekbaar maken van psychische diversiteit:

- \* Scholing op het gebied van vooroordelen, psychische diversiteit en een training gespreksvaardigheden.
- \* Ondertekenen van het Charter Diversiteit met in het plan van aanpak aandacht voor vooroordelen en de bespreekbaarheid van psychische diversiteit.
- \* Bij afspraken rond de Banenafpraak ook aandacht voor een inclusieve cultuur en de bespreekbaarheid van beperkingen, waaronder psychische aandoeningen.
- \* Afspraken over de inzet van hulpmiddelen van Samen Sterk zonder Stigma, zoals de e-learning en de CORAL beslisshulp (zie paragraaf 1.2).
- \* Afspraken in bedrijfscao's over een campagne 'terug naar de menselijke maat' en het reserveren van 0,1 of 0,2% van de loonsom voor externe ondersteuning.
- \* Inzet van instrumenten zoals de Risico- Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E), Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO) en de Work Ability Index (WAI) omdat deze kunnen bijdragen aan de preventie van verzuim en uitval van werknemers met een psychische aandoening.
- \* Expliciete aandacht in de cao voor het tegengaan van discriminatie (SER, 2014).
- \* In de cao positieve aandacht besteden aan de stimulerende taak van de ondernemingsraad via de WOR bij het tegengaan van discriminatie / bevorderen van diversiteit (SER, 2014).

Een aantal respondenten is van mening dat afspraken in de cao nodig zijn om echt impact te hebben. Via bedrijfscao's iets doen, zou wel makkelijker zijn dan via de algemene cao's. Weer anderen zien cao's niet als een heel praktisch middel om te sturen omdat de cao-onderhandelingen vooral over harde onderwerpen gaan (loonsverhoging, flexwerk) en de rest wisselgeld is in de onderhandelingen. Het zal volgens hen vooral afhangen van de persoonlijke betrokkenheid van de bestuurder of er wat mee gebeurt.

<sup>3</sup> Deze beslisshulp is in juli 2017 beschikbaar.



Een afspraak moet volgens de respondenten in elk geval goed uit de verf komen, omdat het anders blijft liggen. Dat betekent dat er ook implementatie-afspraken in moeten. De vakbond kan overigens ook buiten de cao bindende afspraken met werkgevers maken (protocollaire afspraken).

### **RI&E en arbocatalogus**

Sommige respondenten zien mogelijkheden om via de RI&E of de arbocatalogus meer aandacht te schenken aan een (on)veilige cultuur op het werk en discriminatie. Dit valt namelijk onder het arbeidsrisico psychosociale arbeidsbelasting. Ook de SER (2014, 2016) wil via de arbocatalogi richtinggevende afspraken maken over de invulling van het arbobeleid met aandacht voor het tegengaan van discriminatie. Ook wil ze afspraken over het omgaan met chronisch zieken en de inzetbaarheid van werknemers in ruime zin. Afspraken kunnen op het niveau van de onderneming in samenspraak met de ondernemingsraad verder worden ingevuld.

### **3.5.5 VERBETEREN ONDERSTEUNING LEDEN / WERKNEMERS**

#### **Netwerk psychische diversiteit**

Vakbonden kunnen een netwerk psychische diversiteit voor de leden opzetten, vergelijkbaar met andere netwerken die er soms zijn voor specifieke doelgroepen. De verwachting van sommige respondenten is dat het nog niet zo makkelijk zal zijn om de doelgroep te bereiken. Voorgesteld wordt om te beginnen met een bijeenkomst voor leden met een psychische aandoening om te zien of er mensen op afkomen.

#### **Bypass organiseren voor veilige plek**

Sommige respondenten zijn van mening dat er iets extra's georganiseerd moet worden om te borgen dat alle werknemers een veilige plek hebben om te spreken over zaken die van belang zijn voor het werk, als dat niet met de leidinggevende kan. De vertrouwenspersoon zou niet altijd geschikt zijn omdat hij of zij niet veel meer kan doen dan steun geven. Bovendien heeft niet elk bedrijf een vertrouwenspersoon en kan het voorkomen dat de vertrouwenspersoon de eigen leidinggevende is. De volgende mogelijkheden worden overwogen:

- \* Aanstellen van een branchevertrouwenspersoon. Van belang is dan wel dat deze persoon invloed kan uitoefenen op bedrijven.
- \* Een HR-functionaris aanwijzen waar mensen vertrouwelijk terecht kunnen.

### **3.6 RANDVOORWAARDEN**

De respondenten benoemen een aantal randvoorwaarden waaraan voldaan moet worden zodat de voorgestelde activiteiten daadwerkelijk worden opgepakt.

#### **Prikkel van buiten**

Het onderzoek van Samen Sterk zonder Stigma wordt als een eerste stap gezien om het onderwerp bij de vakbond te agenderen. Zo'n prikkel van buitenaf is volgens veel respondenten belangrijk, maar niet voldoende.

#### **Trekkers voor het onderwerp met voldoende tijd**

Medewerkers bij de bond moeten affiniteit met het onderwerp hebben en weten hoe ze het proces kunnen organiseren.

#### **Leden moeten erom vragen**

Het huidige beleid van de bond of de manier waarop medewerkers daarmee omgaan, komt soms naar voren als knelpunt. Zo zou de vakbond alleen iets kunnen doen als de leden erom vragen of als het gaat om werkgerelateerde psychische problematiek.

De verwachting van veel respondenten is dat kaderleden het onderwerp uit zichzelf niet snel aan de orde stellen. Echter, beleidsmakers bij de vakbond, Samen Sterk zonder Stigma of anderen kunnen hen de nodige informatie aanreiken zodat ze het belang inzien en in beweging komen.

#### **Beleidsbeslissing**

Ook als de leden erom vragen, blijft het over het algemeen een beleidsbeslissing of de bond wat gaat doen met het onderwerp.

#### **Kennis**

Kennis is belangrijk om goed aan de slag te kunnen. Enerzijds kan de vakbond zelf kennis vergaren, anderzijds is er behoefte aan kennis die wordt aangereikt. Zo vragen respondenten om werkwijzers voor leidinggevendenden, een handleiding die kan helpen bij de cultuuromslag, goede voorbeelden uit de praktijk, een factsheet, een standpunt dat kan worden overgenomen en teksten voor het cao-handboek.

### **3.7 ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE**

#### **Samen Sterk zonder Stigma**

Er is behoefte aan ondersteuning van Samen Sterk zonder Stigma, met name voor het aanreiken van kennis, teksten die de vakbond kan overnemen en hulpmiddelen (zie ook paragraaf 3.6).

### **3.8 TIPS**

Uit de interviews komen de volgende tips voor vakbonden naar voren:

1. Gebruik de lopende activiteiten rond duurzame inzetbaarheid, de Banenafpraak en het Charter Diversiteit als vliegwiel voor het onderwerp.
2. Het kan helpen om landelijk meer 'lawaai' te maken rond het onderwerp, bijvoorbeeld met een week van de psychische diversiteit.
3. Via de A&O-fondsen kan de vakbond ook ondersteunen, bijvoorbeeld onder de noemer diversiteit.
4. Onderzoek de wenselijkheid van een branchebenadering. In bepaalde sectoren is de cultuur minder veilig, de werkdruk hoger of komen psychische aandoening vaker voor.
5. Kies een positieve benadering: liever de noemer diversiteit of duurzame inzetbaarheid dan discriminatie.
6. Voorkom een stammenstrijd en werk samen met andere vakbonden en werkgeversorganisaties op dit onderwerp.





## 4 ONDERNEMINGSRADEN EN HET BESPREEKBAAR MAKEN VAN PSYCHISCHE DIVERSITEIT



Dit hoofdstuk gaat over de (mogelijke) bijdrage van ondernemingsraden aan het bespreekbaar maken van psychische diversiteit op het werk. Het hoofdstuk is gebaseerd op de (groeps)-interviews met leden van tien ondernemingsraden van grote organisaties. Daarnaast zijn ideeën van andere respondenten in het hoofdstuk verwerkt (vertegenwoordigers vakbonden, experts), evenals input vanuit de literatuur.

#### 4.1 HERKENBAARHEID VAN DE PROBLEMATIEK

Bij de start van het onderzoek gaven sommige experts aan dat diversiteit en al helemaal openheid over psychische diversiteit, een moeilijk onderwerp is waar weinig mensen in de ondernemingsraad affiniteit mee hebben. Ook ging men ervan uit dat mensen met een psychische aandoening niet in de ondernemingsraad zitten.

Niets blijkt minder waar. Veel OR-leden vinden het wel een moeilijk onderwerp, maar de herkenning van de problematiek is groot. Sommigen zijn ervaringsdeskundige (zelf uitgevallen als gevolg van een psychische aandoening) of kennen iemand in de naaste omgeving met een psychische aandoening (een kind, een ouder, een collega). Ook komen sommige respondenten ermee in aanraking vanuit hun rol als OR-lid of in hun reguliere werk (o.a. als verzuimcoach). Kader 3 geeft een aantal eerste reacties tijdens de interviews weer.

Respondenten van een aantal ondernemingsraden maken zich zorgen over het verdwijnen van de menselijke maat in hun organisatie. In sommige organisaties heeft men te maken met ontslagrondes terwijl er tegelijkertijd veel winst wordt gemaakt. De werkdruk is vaak hoog en neemt ook toe doordat medewerkers steeds meer ondersteunende taken zelf moeten doen (ICT, HR, financiën): *“Alles wordt afgedaan met tickets die via het systeem aangemaakt en gesloten worden.”* Er wordt gesproken van een angstcultuur, (te) hoge targets en beoordelingssystemen die soms gebruikt worden om van (kwetsbare of niet-fitte) medewerkers af te komen. *“Dit soort ontwikkelingen helpen bepaald niet mee om open te zijn over een psychische aandoening.”*

#### 4.2 ROL ONDERNEMINGSRAAD

De OR-leden zien vooral een rol voor HR en de arbodienst als het gaat om het bevorderen van de bespreekbaarheid van psychische diversiteit, maar ook voor zichzelf. Het is nog wel zoeken wat en hoe. De meeste respondenten denken er naar aanleiding van dit onderzoek voor het eerst over na. Hieronder volgen de verschillende rollen die men in eerste instantie voor de ondernemingsraad ziet.

### KADER 3

## REACTIES VAN OR-LEDEN

- \* **De problematiek zit verstopt maar veel mensen zijn er wel mee bezig, zoals de vertrouwenspersoon en de bedrijfsarts.**
- \* **Het is heel privé en een gevoelig thema. Het kan soms lang duren voordat duidelijk wordt wat er met iemand aan de hand is.**
- \* **Het onderwerp raakt aan de kern van hoe mensen kunnen werken.**
- \* **Seizoensgebonden depressieve klachten durft men wel te zeggen en een burn-out vaak ook wel. Maar een depressie dan weer niet.**
- \* **Het kan ons allemaal gebeuren, bijvoorbeeld als gevolg van bijwerkingen van medicatie (prednison).**
- \* **Het is belangrijk, maar hoe pak je het aan? Bij ons past geen geiten-wollen-sokken-aanpak met een dag van de psychische aandoening.**
- \* **Er zijn voorvallen geweest waarbij het helemaal mis ging, omdat we niet wisten wat er aan de hand was, tot zelfmoordpogingen aan toe.**
- \* **Het is hier een echte mannenwereld. Je vraagt mensen om zich kwetsbaar op te stellen maar dat wordt als zwakte gezien. Ze zeggen het niet omdat het hun carrière in de weg kan zitten.**
- \* **Bij de trauma-opvang komen onze medewerkers liever s' avonds of in het weekend dan overdag omdat ze niet willen dat collega's zien dat ze hulp nodig hebben.**
- \* **Iets soortgelijks gebeurt er met minderheden en gehandicapten. Maar dat het hierbij gaat om onzichtbare verschillen is vrij nieuw en daarmee complex.**
- \* **Collega's zien vaak eerder dan de manager dat er wat aan de hand is. Ze spreken wel hun zorg uit, maar managers reageren heel verschillend.**
- \* **Bij ons zijn leidinggevenden vaak opgeklommen techneuten en sociaal niet zo vaardig. Ze kunnen heel fout reageren bij dit soort gevallen.**
- \* **Het is lastig als mensen al in de organisatie zitten en de psychische aandoening komt naar boven. Het is makkelijker als ze instromen in het kader van de Banenafspraken en je het er vanaf het begin over hebt.**
- \* **Veel patiënten van onze poli psychiatrie zeggen op hun werk of tegen de bedrijfsarts niet dat de reden van verzuim een psychische aandoening is.**
- \* **Er worden bij ons veel mensen ontslagen. Alleen als ze heel goed in iets zijn, kunnen ze de psychische aandoening compenseren en mogen ze blijven.**
- \* **Wij denken dat het psychisch verzuim hoog is, maar dat blijkt niet uit de cijfers die we krijgen. We denken dat mensen niet durven te zeggen wat er echt aan de hand is.**
- \* **Moeten we nu gaan doen wat de medewerker met een psychische aandoening wil? Het moet wel van twee kanten komen.**
- \* **Het gaat erom: kan je werken of kan je niet werken. Met dit onderzoek ga je mensen juist stigmatiseren.**

#### Agenderende en adviserende rol

Vrijwel alle ondernemingsraden zien voor zichzelf een agenderende rol om ervoor te zorgen dat HR ermee aan de slag gaat. De ondernemingsraad kan daarbij input leveren of het onderwerp samen met HR oppakken. Er wordt echter ook gezegd dat ondernemingsraden over het algemeen erg reactief zijn en weinig gebruik maken van het initiatief- en adviesrecht. Het zou vooral afhangen van individuen in de ondernemingsraad of hiervan gebruik wordt gemaakt.

#### Toetsende rol

Enkele respondenten zien vooral een toetsende rol voor de ondernemingsraad. Deze rol komt ook naar voren uit onderzoek naar de rol van de ondernemingsraad bij het bevorderen van diversiteit bij het Rijk (Hoogeveen, Van den Berg & Van Dijk, 2014). Hartmann en Kooistra (2016) benadrukken het belang van de toetsende rol van de ondernemingsraad. Het valt hen op dat het lijkt of het onderwerp van de agenda (van het overleg) is als de ondernemingsraad zijn advies of instemming heeft gegeven. In de praktijk zou het echter meerdere jaren duren voordat nieuw beleid tot iedereen goed is doorgedrongen. Toezicht op en evaluatie van de implementatie is volgens hen daarom net zo wezenlijk voor nieuw beleid als het bedenken ervan.

#### 4.3 HAAKJE / NOEMER

Er zijn veel beleidsthema's waar aspecten van psychische diversiteit aan bod komen. In de interviews met OR-leden is gevraagd welke thema's of ontwikkelingen hoog op de agenda staan (bij de ondernemingsraad of HR) en waarbij het beste kan worden aangehaakt. De volgende onderwerpen worden genoemd:

- \* Duurzame inzetbaarheid
- \* Verzuim
- \* Arbozorg
- \* Werkdruk
- \* Diversiteitsbeleid
- \* Sociale veiligheid, ongewenst gedrag
- \* De menselijke maat

Veel OR-leden denken dat het beter is om er geen apart beleidsthema van te maken omdat 'openheid over psychische diversiteit' geen sexy onderwerp is.

*“Je zou het anders moeten formuleren, maar ervoor zorgen dat je hier wel op uitkomt.”* Anderen lijkt het niet handig gezien de cultuur of ontwikkelingen in de organisatie (angstcultuur, afrekencultuur, ontslaggolf).

#### 4.4 WAT GEBEURT ER AL?

De geïnterviewde OR-leden werken in grote organisaties. Dat betekent dat er een HR-afdeling is, evenals beleid op een aantal van de thema's zoals in paragraaf 4.3 worden genoemd. Er is bijvoorbeeld een verzuimbeleid (echter vaak nog niet preventief) en leidinggevenden krijgen soms cursussen hoe een burn-out te herkennen en bespreekbaar te maken. Soms is er aandacht voor diversiteit en vaak ook voor het aannemen van medewerkers met een arbeidsbeperking in het kader van de Banenafspraken. Het is opvallend hoeveel aandacht er in sommige organisaties lijkt te zijn voor fysieke veiligheid, terwijl er nauwelijks iets gebeurt op het gebied van sociale veiligheid. Slechts één ondernemingsraad geeft aan dat er actief wordt gewerkt aan een open aanspreekcultuur en een goede dialoog tussen leidinggevende en medewerker. Deze ondernemingsraad heeft een training verzuimpreventie gevolgd, omdat ze dit onderwerp samen met HR wil oppakken. Organisaties hebben, de één meer dan de ander, voorzieningen geregeld om medewerkers met problemen te ondersteunen, zoals vertrouwenspersonen en een open spreekuur van de bedrijfsarts. Bij één organisatie kunnen medewerkers zelfs tien coachingsessies krijgen als ze daar behoefte aan hebben en er is een hotline.

Hieronder volgt een overzicht van wat de verschillende ondernemingsraden al doen of gedaan hebben bij de diverse haakjes, voor zover genoemd in de gesprekken.

#### Signaleren problemen

- \* Een ondernemingsraad signaleert dat de manager zware verzuimgevallen niet alleen aankan en heeft aangegeven dat dit niet wenselijk is. Er is teveel terugval, ook bij werknemers met een psychische aandoening.
- \* Een ondernemingsraad zet volop in op de aanpak van werkdruk. De Arbeidsinspectie is erbij gehaald en er komt een brede werkdrukmeting met een gevalideerd systeem.
- \* Twee ondernemingsraden kaarten aan de hand van concrete voorbeelden excessen aan van managers die niet functioneren en waar medewerkers de dupe van zijn.
- \* Een ondernemingsraad probeert ervoor te zorgen dat er een ander beoordelingssysteem komt, omdat het huidige systeem de menselijke maat aantast en alle kwetsbare medewerkers eruit werkt.



### Borgen ‘veilige plek’ en steun voor de medewerker

- \* Een ondernemingsraad nam het initiatief om een vertrouwenspersoon aan te stellen omdat ze signalen kreeg dat daar behoefte aan was. Samen met HR is een reglement opgesteld.
- \* Een ondernemingsraad heeft een commissie Social Affairs (SA) ingesteld voor medewerkers met problemen die niet bij hun leidinggevende terecht kunnen. Het gaat daarbij meestal over een onterechte beoordeling, psychische aandoeningen spelen soms ook een rol.
- \* Een ondernemingsraad doet haar best om de vertrouwenspersonen te behouden. De bestuurder wil er van af want hij is van mening dat de medewerkers mondig genoeg zijn.

### Psychische diversiteit als onderdeel van diversiteitsbeleid

Bij drie ondernemingsraden zijn er in de organisatie activiteiten op het gebied van openheid en psychische diversiteit. De betrokkenheid van de ondernemingsraden bij deze activiteiten loopt uiteen. Eén ondernemingsraad weet dat er in de organisatie enkele activiteiten zijn geweest of nog gaande zijn (lunchsessies over psychische diversiteit, autisme-netwerk). Ze heeft hierbij zelf geen rol en is ook niet goed bekend met de aanpak en ervaringen. Bij een andere ondernemingsraad is er van onderop een beweging in gang gezet rond openheid en psychische diversiteit. Daarbij wordt samengewerkt met Samen Sterk zonder Stigma. De ondernemingsraad ondersteunt de activiteiten en laat haar gezicht zien, maar speelt verder geen rol. Een derde ondernemingsraad zorgde ervoor dat het onderwerp werd meegenomen in het diversiteitsbeleid van de organisatie (kader 4). Dit gebeurde naar aanleiding van contacten van een OR-lid met Samen Sterk zonder Stigma in het kader van het onderhavige onderzoek.

Uit onderzoek naar de stand van zaken van het Charter Diversiteit blijkt dat medio 2016 zo’n 65 organisaties het charter hebben ondertekend (Witkamp, van der Woude & Klaver, 2016). Bij minder dan de helft van deze organisaties is de ondernemingsraad op één of andere manier betrokken. De betrokkenheid is vaker bij de uitvoering dan bij het initiatief om te tekenen. Ruim een derde van de ondertekenaars richt zich op de diversiteitsdimensie arbeidsbeperking (met name gericht op de instroom). Uit het rapport komt niet naar voren dat er in de plannen van aanpak aandacht is voor psychische diversiteit.

### 4.5 WAT KAN DE ONDERNEMINGSRAAD (NOG MEER) DOEN?

Sommige respondenten willen ‘het bespreekbaar maken van psychische diversiteit’ integraal meenemen bij activiteiten rond de verschillende noemers en met HR bespreken hoe dat het beste kan (zie paragraaf 4.3). Anderen kiezen voor specifieke activiteiten.

#### KADER 4

## VOORBEELD AANPAK ONDERNEMINGSRAAD

**De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO.nl) heeft een informeel medewerkersnetwerk LEADING COALITION Diversiteit & Inclusiviteit waarbij zo’n dertig medewerkers zijn aangesloten. Ook heeft deze organisatie het Charter Diversiteit ondertekend. Een OR-lid stimuleerde de projectleider Diversiteit om het onderwerp psychische diversiteit op te pakken en bracht haar in contact met Samen Sterk zonder Stigma. Zijn aanpak was informeel omdat hij gelooft in de effectiviteit van die benadering (als OR-lid op persoonlijke titel mensen beïnvloeden).**

**In de Week van de Diversiteit (oktober 2016) werden in zes vestigingen van de organisatie workshops over psychische diversiteit gegeven. Dit gebeurde in samenwerking met Samen Sterk zonder Stigma. In eerste instantie waren er niet zoveel aanmeldingen (uitnodiging via intranet). OR-leden hebben toen de medewerkers per vestiging zelf gemaïld en uitgenodigd. De workshops werden vervolgens druk bezocht. De projectleider Diversiteit zegt erover: “Toegegeven, ik had mijn twijfels toen ik de lezingen over psychische diversiteit ging organiseren. Niet over het belang van het onderwerp, want daar was (en ben!) ik heel zeker van. Ik vroeg me af of er wel animo voor zou zijn. En of mijn RVO-collega’s het zouden aandurven om een kwetsbare kant van zichzelf te laten zien. Jullie enthousiasme en openheid oversteeg al mijn hoop en verwachtingen! Volgens mij kan ik zonder enige twijfel concluderen: ja, dit onderwerp is actueel binnen de RVO en we willen heel graag aan de slag met het vergroten van de bespreekbaarheid van psychische kwetsbaarheid.”**

**De ondernemingsraad zorgde er ook voor dat het thema diversiteit, waaronder psychische diversiteit, aan bod kwam bij de jaarlijkse medezeggenschapsdag van het Ministerie van Economische Zaken. De projectleider van Samen Sterk zonder Stigma werd uitgenodigd zodat er ook een goede discussie over psychische diversiteit gevoerd kon worden.**

**Ondertekening van het Charter Diversiteit houdt in dat de organisatie binnen drie maanden een plan van aanpak moet hebben en na een jaar verslag moet uitbrengen.**

**De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht geclaimd bij dit plan van aanpak. Dat betekent dat ze betrokken moet worden bij de planvorming / strategie. De ondernemingsraad zorgde er op die manier voor dat er in het plan van aanpak ook aandacht is voor psychische diversiteit.**

In deze paragraaf gaan we in op de diverse mogelijkheden die uit de interviews naar voren komen.

### 4.5.1 KENNIS EN BEWUSTWORDING VERGROTEN

#### Informatie verzamelen

- Om de bestuurder en HR te kunnen overtuigen, is het volgens veel respondenten nodig om extra informatie te verzamelen. Respondenten benoemen verschillende mogelijkheden:
- \* Nagaan wat de lijntjes van medewerkers met een psychische aandoening in de organisatie zijn (bedrijfsarts, vertrouwenspersoon, etc.) en met hen het gesprek aangaan.
  - \* Relevante informatiebronnen uit de organisatie benutten, zoals het jaarverslag van de arbodienst en vertrouwenspersoon en onderzoeken zoals de Work Ability Index (WAI), de RI&E en het medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO). Een respondent zegt hierover: *“Er is veel materiaal waar de ondernemingsraad iets mee kan, maar veel OR-leden weten niet waar ze hun informatie vandaan kunnen halen.”*
  - \* Vanuit individuele gevallen die de ondernemingsraad hoort of casussen in het sociaal medisch overleg uitzoeken wat er aan de hand is.
  - \* Een anonieme enquête onder de medewerkers uitzetten om meer zicht te krijgen op de problematiek.
  - \* Vragen over sociale veiligheid en psychische diversiteit laten toevoegen aan het MTO.

#### Agenderen

De ondernemingsraad kan via het initiatiefrecht het onderwerp agenderen bij de bestuurder en HR. De commissie VGW kan het onderwerp ook agenderen bij de arbodienst. Aangeraden wordt om het horizontaal aan te vliegen. Dus bij voorkeur geen gesprek met alleen de ondernemingsraad, maar met de ondernemingsraad en bestuurder in de eerstvolgende overlegvergadering. De verwachting van sommige OR-leden is dat als managers het belangrijk vinden, HR het zeker zal oppakken. HR heeft dan echter ook informatie en hulpmiddelen nodig.

Hartmann en Kooistra (2016) stellen voor om met een (half)jaarsthema te werken, een thema waar de ondernemingsraad in een bepaald zittingsjaar bijzondere aandacht voor vraagt. Gedurende het (half)jaar kan de ondernemingsraad aan de bestuurder vragen hoe één en ander precies is geregeld, aanvullende informatie over het thema verzamelen en de achterban bevragen om praktijkervaringen. Door zo’n (half)jaarsthema op te pakken, maakt de ondernemingsraad de bestuurder, de leidinggevendenden, P&O en de medewerkers bewust van het bestaande beleid, de mogelijkheden die er zijn en de gemiste kansen. Gezamenlijke be-

wustwording zou een betere stap zijn om zaken te bevorderen dan het (moeten) afdwingen.

#### Informatie geven

- De ondernemingsraad en bestuurder kunnen gezamenlijk de boodschap uitdragen dat openheid en sociale veiligheid bij psychische diversiteit belangrijk is. Er zijn wel verschillen tussen ondernemingsraden in de mate waarin men dit kansrijk acht. Soms is de relatie met de bestuurder heel goed, maar er is ook een ondernemingsraad die spreekt van ‘trekken aan een dood paard’. Uit de interviews komen verder de volgende ideeën naar voren:
- \* Informatie geven in de OR-nieuwsbrief, intranet, via scholing en bij lunchbijeenkomsten, bijvoorbeeld naar aanleiding van dit onderzoek.
  - \* Iemand die aanzien heeft in de organisatie zijn verhaal laten vertellen, bijvoorbeeld de CEO of een manager.
  - \* Levendig houden van aandacht voor het thema door herhaalde voorlichting binnen de onderneming.

#### Campagne voeren

Sommige respondenten zien mogelijkheden om in samenwerking met HR aandacht te vragen voor psychische diversiteit, bijvoorbeeld met een postercampagne. Anderen zijn van mening dat de ondernemingsraad met een campagne een tegenwicht kan bieden in organisaties waar de menselijke maat verdwijnt. Een respondent verwacht dat iets dergelijks voor veel mensen een verademing is. Op deze manier zou je ook het taboe rond psychische diversiteit kunnen doorbreken. De ondernemingsraad kan de menselijke maat vanuit het initiatiefrecht agenderen en met de bestuurder bespreken, indien gewenst samen met de vakbond. *“Probeer niet iets af te dwingen maar start een goed gesprek over het soort bedrijf dat je wil zijn. Is hier echt alleen nog maar plaats voor topsporters?”*

### 4.5.2 BEVORDEREN GESPREKSVAARDIGHEDEN

Veel OR-leden vinden een training in gespreksvaardigheden belangrijk voor zowel leidinggevendenden, werknemers als zichzelf:

- \* Leidinggevendenden moeten goed kunnen communiceren, ook over psychische diversiteit: *“Je kunt alleen wat doen in een goed gesprek”*. Ondernemingsraden kunnen in dat kader meer sturen op de MD-trajecten. In het verlengde van lopende activiteiten, zoals cursussen rond het herkennen en bespreekbaar maken van een burn-out, kan de ondernemingsraad voorstellen dat leidinggevendenden een training rond psychische diversiteit, vooroordelen en gespreksvaardigheden krijgen.



- \* Een probleem kan zijn dat leidinggevendenden om de zoveel jaar rouleren. Opleidingen zijn daardoor ook niet altijd effectief. De ondernemingsraad kan ervoor zorgen dat er meer continuïteit komt en dat nieuwe leidinggevendenden ook de relevante trainingen krijgen.
- \* Sommige respondenten wijzen erop dat medewerkers jaarlijks verplichte trainingen krijgen, bijvoorbeeld over de juiste zithouding, omgaan met data en het aannemen van steekpenningen. Maar trainingen over ‘zachte’ onderwerpen krijgen ze haast nooit, terwijl dat juist nodig is voor een goede bespreekbaarheid van psychische diversiteit.
- \* Ook noemen sommige OR-leden dat medewerkers getraind moeten worden om tijdig een psychische aandoening bij zichzelf te herkennen of om te kunnen signaleren of ze nog goed in hun vel zitten.
- \* De SER (2014) wil een betere toerusting van de ondernemingsraad door training op het aanpakken van discriminatie, bewustwording van de rol die stereotypering speelt en bespreekbaar maken van het onderwerp op de werkvloer.

#### 4.5.3 STIMULEREN DIVERSITEITSBELEID

Bevorderen dat de organisatie het Charter Diversiteit ondertekent, spreekt veel respondenten van ondernemingsraden aan. Daarbij kan de aanpak van de ondernemingsraad uit het voorbeeld in kader 4 worden gevolgd. Dat betekent dat de ondernemingsraad zorgt voor een instemmingsverplichting bij het plan van aanpak zodat de werkgever jaarlijks moet rapporteren en het onderwerp op de agenda komt. De ondernemingsraad kan op die manier bewerkstelligen dat psychische diversiteit in het plan van aanpak komt, dat de voorgestelde activiteiten SMART zijn en dat er een projectleider komt met voldoende uren om ermee aan de slag te gaan.

Als de organisatie al bezig is met diversiteitsbeleid (los van het charter) kan de ondernemingsraad vragen waarom psychische diversiteit hier geen deel van uitmaakt en bevorderen dat dit wel gebeurt.

In alle gevallen kan de ondernemingsraad de hulpmiddelen van Samen Sterk zonder Stigma inbrengen (o.a. een e-learning en de beslisthulp CORAL).

#### 4.5.4 HET GEWENSTE GEDRAG VOORDOEN

OR-leden kunnen het goede voorbeeld geven wat betreft een open communicatie en zelf open zijn over hun psychische aandoening (indien van toepassing).

#### 4.5.5 BENUTTEN WET- EN REGELGEVING

##### Cao-afspraken

Als de vakbond in de cao aandacht voor het onderwerp vraagt, dan is dat een haakje voor de ondernemingsraad. De ondernemingsraad kan dan zeggen dat niet alleen zij het wil, maar dat het ook in de cao staat. De meningen lijken verdeeld over wat er dan in de cao moet staan. Sommige respondenten zijn van mening dat het in de cao zo breed mogelijk moet worden gehouden. Specifiek invullen kan dan gebeuren door de ondernemingsraad en anderen in de organisatie. Echter, er worden ook specifieke afspraken benoemd die in de cao een plek kunnen krijgen, zoals:

- \* Het aanstellen van vertrouwenspersonen.
- \* Het gebruik van de instrumenten van Samen Sterk zonder Stigma.
- \* Deelname aan het Charter Diversiteit met aandacht voor psychische diversiteit.

##### Arbowet en RI&E

Discriminatie valt onder de reikwijdte van het begrip psychosociale arbeidsbelasting (PSA) in de Arbowet (SER, 2014). Werkgevers zijn verplicht om PSA te voorkomen en medewerkers hiertegen te beschermen. Op grond van de Arbowet moeten werkgevers in hun RI&E de risico's van onder andere discriminatie in kaart brengen. Sommige respondenten geven in dit kader aan dat de ondernemingsraad met de bestuurder afspraken kan maken over de realisatie van de RI&E.

##### Beperkende regelgeving

De SER (2014) geeft aan dat ondernemingsraden ongewenst gedrag in de organisatie kunnen tegengaan door te bevorderen dat er instructies komen voor medewerkers, via bijvoorbeeld de arbocatalogus of interne voorschriften.

#### 4.5.6 STEUN EN MEER PREVENTIE BIJ ARBEIDSGERELATEERDE ZORG

##### Vertrouwenspersoon of maatschappelijk werker

Veel OR-leden vinden het belangrijk dat de organisatie een plek biedt waar medewerkers met problemen terecht kunnen als de eigen leidinggevende zich daar niet voor leent. Niet altijd is er zo'n plek, of de kwaliteit van de functionaris laat te wensen over. De ondernemingsraad kan bevorderen dat er een goede vertrouwenspersoon, bedrijfsmaatschappelijk werker of coach voor de medewerkers wordt aangesteld.

Op basis van wetgeving is een werkgever niet verplicht om een vertrouwenspersoon aan te stellen. Via de cao kan het wel worden verplicht. Overige opmerkingen:

- \* De ondernemingsraad kan zelf ook een rol nemen als vertrouwenspersoon en zo nodig doorverwijzen.
- \* De ondernemingsraad kan bevorderen dat de vertrouwenspersoon of professional kennis heeft van vooroordelen, psychische diversiteit en de beslisthulp CORAL (zie paragraaf 1.2).
- \* De ondernemingsraad kan veel meer interesse tonen in de vertrouwenspersoon, maatschappelijk werker, etc. *“Men denkt meestal ‘het is geregeld dus ik ben er vanaf’, maar je moet weten wat er speelt en nagaan of het goed gaat.”*

##### Invloed uitoefenen op het contract met de arbodienst – meer ruimte voor preventie

In de interviews wijzen OR-leden regelmatig op kansen die de wijziging Arbowet per 1 juli 2017 biedt. De belangrijkste wijziging heeft te maken met de rol en taken van de bedrijfsarts. Zo biedt de nieuwe wet mogelijkheden voor een onafhankelijke positie en meer preventieve taken voor de bedrijfsarts (open spreekuur). Hij of zij zou bijna de positie van een vertrouwenspersoon kunnen krijgen. Echter, niet alle medewerkers hebben vertrouwen in hun bedrijfsarts. Soms kan de ondernemingsraad er beter voor zorgen dat er een ander komt. Een andere wijziging in de Arbowet heeft betrekking op versterking van de positie van de preventiemedewerker.

Ook de positie van de ondernemingsraad wordt versterkt. De ondernemingsraad had al invloed op de keuze van de arbodienst. Met de wetswijziging komt daar nu ook invloed op het contract met de arbodienst bij. Zo kan de ondernemingsraad erop letten dat er een goed Arbo-contract is met ruimte voor preventie, waaronder een open spreekuur voor de bedrijfsarts en andere arboprofessionals. Medewerkers met een psychische aandoening kunnen daar veel baat bij hebben.

Ook de SER (2016) hecht veel waarde aan een open spreekuur en meer tijd voor preventie in het contract met de arbodienst. Daarnaast geeft men aan dat als de dialoog tussen leidinggevende en werkende niet vanzelf op gang komt, de aanwezigheid van een derde, onafhankelijke persoon bij het gesprek effectief kan zijn. De raad ziet hier ook een rol voor de bedrijfsarts en andere arboprofessionals, zoals de A&O-psychooloog. De mogelijkheid een derde te raadplegen kan onderdeel zijn van het contract tussen werkgever en arbodienst of van het verzuimprotocol van een bedrijf.

##### Medewerkersnetwerk psychische diversiteit

Enkele respondenten opperen dat de ondernemingsraad een netwerk psychische diversiteit kan initiëren. Medewerkers met een psychische aandoening kunnen elkaar op die manier steunen en de ondernemingsraad kan via een dergelijk netwerk deskundigheid in huis halen. Zo'n benadering zou echter alleen kunnen met ambassadeurs in de organisatie die in balans en weerbaar zijn. De cultuur moet voldoende veilig zijn en er moet steun bij van een manager, afdeling HR of bestuurder.

##### Klachtenregeling

Voorgesteld wordt dat de ondernemingsraad via het initiatiefrecht aankaart dat de organisatie moet zorgen voor een goede klachtenregeling voor werknemers. Medewerkers met een psychische aandoening die zich gediscrimineerd of onheus bejegend voelen, kunnen daar dan terecht met hun klacht. Als de werkgever ervoor open staat, kan de ondernemingsraad bij het uitwerken van de regeling gebruik maken van haar instemmingsrecht. De SER (2014) geeft aan dat het voor alle ‘meldingsmogelijkheden’ van veel belang is dat degene die discriminatie heeft ervaren, vertrouwen heeft in de onafhankelijkheid en discretie van degenen die zich bezighouden met de melding.

##### Goede informatievoorziening borgen

Medewerkers met een psychische aandoening moeten weten bij wie ze in de organisatie terecht kunnen als ze behoefte hebben aan een luisterend oor of steun. Vaak weet men niet precies welke functionarissen er zijn en voor wat men waar terecht kan. Veel respondenten geven aan dat de informatievoorziening daarover veel beter kan. De ondernemingsraad kan dit aankaarten en ze kan hierover zelf ook informatie geven. Een goede informatievoorziening op dit gebied is volgens een aantal OR-leden een belangrijke randvoorwaarde als men binnen de organisatie ruchtbaarheid aan het onderwerp wil geven. De SER (2014, 2016) acht daarnaast een betere zichtbaarheid van de bedrijfsarts in het bedrijf van belang. Werknemers wenden zich vaak tot de huisarts omdat ze de bedrijfsarts niet weten te vinden. Ook wijst de SER op een goede informatievoorziening over de meldingsprocedure bij klachten over discriminatie.



#### 4.6 RANDVOORWAARDEN

De OR-leden benoemen een aantal randvoorwaarden om ervoor te zorgen dat de voorgestelde activiteiten daadwerkelijk worden opgepakt.

##### Voldoende tijd

Voldoende tijd van OR-leden is een belangrijke randvoorwaarde om met het onderwerp aan de slag te gaan. Veel OR-leden hebben het erg druk, mede als gevolg van reorganisaties en bezuinigingen.

##### Eigenaarschap

Het onderwerp moet leven binnen de ondernemingsraad. OR-leden moeten de noodzaak ervan inzien en er prioriteit aan geven. Soms wil de ondernemingsraad geen actieve rol omdat men vindt dat het meer een taak van HR is.

##### Kennis

De ondernemingsraad moet kennis hebben van de relevante wet- en regelgeving en weten wat er in de organisatie speelt om het onderwerp prioriteit te kunnen geven. Vervolgens moet ze kennis en hulpmiddelen hebben om het onderwerp goed te kunnen oppakken. Enerzijds kan de ondernemingsraad zelf zorgen voor de benodigde kennis, bijvoorbeeld door scholing en het verzamelen van informatie (zie ook paragraaf 4.5.1). Anderzijds is er behoefte aan het aanreiken van informatie door derden:

- \* Een flyer met informatie die de ondernemingsraad bij HR kan neerleggen.
- \* Informatie over de specifieke hulpmiddelen die er zijn.
- \* Cijfers en een businesscase voor een goede dialoog met bestuurder en HR.
- \* Een stappenplan of checklist.
- \* Best practices.

##### Borgen van de uitvoering

Een aantal OR-leden geeft aan dat ze er misschien wel voor kan zorgen dat er beleid wordt ontwikkeld, maar dat dit nog niet betekent dat het ook wordt uitgevoerd: *“Het op de agenda zetten is geen probleem, ervoor zorgen dat anderen daar een vervolg aan geven is wel een probleem, maar ook een randvoorwaarde dat er wat gebeurt.”* Het is daarom belangrijk dat de ondernemingsraad controle houdt over de gemaakte afspraken en evalueert.

Andere opmerkingen:

- \* Niet alleen de ondernemingsraad en bestuurder moeten ermee aan de slag, maar ook de afdeling HR. Dat vraagt om een ambassadeur bij HR én een goed functionerende HR-afdeling.
- \* Ook informele cultuurdragers in de organisatie kunnen een belangrijke rol vervullen.

#### 4.7 ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE

De meeste ondernemingsraden hebben behoefte aan externe ondersteuning. Men weet niet zo goed wat er allemaal mogelijk is en sommige leden vinden het een lastig onderwerp.

##### Samen Sterk zonder Stigma

Vrijwel alle OR-leden hebben veel interesse in de expertise van Samen Sterk zonder Stigma, de hulpmiddelen en de mogelijkheid van ondersteuning.

##### Vakbond of externe adviseurs

De vakbond of externe adviseurs kunnen helpen om het proces op gang te brengen.

De vakbond kan ook veiligheid toevoegen als er in een organisatie bijeenkomsten over psychische diversiteit worden georganiseerd.

##### Landelijke aandacht voor het onderwerp

Meer landelijke aandacht voor het onderwerp kan helpen om ermee aan de slag te gaan. Ook genoemd is een ranking van bedrijven die het heel goed of juist heel slecht doen op dit gebied en publiciteit daarover. Werkgevers zouden daar gevoelig voor zijn en ondernemingsraden kunnen de ranking als haakje gebruiken.

##### Scholing

Een specifieke training of workshop voor ondernemingsraden is nuttig als de kaders van wat de ondernemingsraad kan doen helder zijn. Een andere optie die genoemd wordt, is om niet (alleen) ondernemingsraden te scholen op dit onderwerp, maar OR-trainers. Zij kunnen het onderwerp dan in al hun trainingen, waar relevant, ook inbrengen.

##### A&O-fonds

Uit onderzoek naar ondernemingsraden en diversiteit bij het Rijk blijkt dat niet alle OR-leden behoefte hebben aan ondersteuning van het A+O-fonds (Hoogeveen, van den Berg & van Dijk, 2014).

Maar als ze dat wel hebben, is er vooral behoefte aan:

- \* Vergroten van de kennis binnen de ondernemingsraad over diversiteits-vraagstukken.
- \* De wijze waarop OR-leden binnen de eigen organisatie hierover discussie kunnen voeren.
- \* Ondersteuning zodat ze kennis over diversiteit kunnen toepassen bij actuele thema's die spelen in hun dagelijkse praktijk, zoals reorganisaties en krimp.

OR-leden hebben voorkeur voor ondersteuning door het A&O-fonds in de vorm van informatie, een workshop of een eendaagse training. Het A+O-fonds zou daarnaast meer kunnen doen om het commitment voor diversiteit bij bestuurders, HR-afdelingen en leidinggevenden te vergroten. Als zij het belang van diversiteit meer uitdragen, kunnen ondernemingsraden hun rol actiever vormgeven.

#### 4.8 TIPS

Uit de interviews komen de volgende tips voor ondernemingsraden:

1. Begin klein met een workshop en maak het van daaruit groter.
2. Sluit bij voorkeur aan bij wat er al is of leeft in de organisatie. Het moet logisch zijn.
3. Het tekenen van het Charter Diversiteit biedt een goed houvast, dan heeft de bestuurder uitgesproken dat hij het belangrijk vindt. De eerste stap is gezet en het is niet meer vrijblijvendheid.
4. Veel bedrijven moeten wat met de Banenafpraak en dat kan ook als vliegwielt gebruikt worden. Iets doen aan openheid op de werkvloer is dan bespreekbaarder.
5. Beter niet op één paard wedden, maar meerdere wegen tegelijkertijd bewandelen. Anders kom je er niet.
6. Pak het bij voorkeur gezamenlijk met de werkgever op.
7. Het helpt om voorafgaand aan een vergadering met HR of de bestuurder informeel met hen het onderwerp te bespreken.
8. Ga mensen niet overladen met informatie of dwingen tot actie, maar probeer ze te verleiden om ermee aan de slag te gaan.
9. Hou er rekening mee dat mensen met een psychische aandoening vaker een tijdelijk dienstverband hebben of via een uitzendbureau werken.
10. Begin niet met de financiële insteek want dan maak je er een economisch probleem van. Het is op de eerste plaats een menselijk probleem.
11. Neem het onderwerp 'de menselijke maat' op als een vast agendapunt in het overleg met de bestuurder.



## 5 SAMENVATTENDE CONCLUSIES



## 5.1 INLEIDING

Eén op de zes werknemers heeft een psychische aandoening, variërend van bijvoorbeeld een angststoornis, depressie, burn-out of borderline. Veel werknemers durven daar niet voor uit te komen uit angst voor vooroordelen en discriminatie. Leidinggevendens weten daardoor niet waar ze eventueel rekening mee moeten houden. Dit gebrek aan openheid leidt tot extra verzuim, presentisme en WAO-instroom. Het brengt de werkgever op extra kosten en het is een bedreiging voor de duurzame inzetbaarheid van de betreffende werknemer.

De werkgever heeft een belangrijke verantwoordelijkheid om te zorgen voor een veilige cultuur waarin psychische aandoeningen bespreekbaar zijn. Maar vakbonden en ondernemingsraden kunnen (mogelijk) ook een bijdrage leveren. De vraag is welke bijdrage dat kan zijn en onder welke voorwaarden die geleverd kan worden. Deze vraag stond centraal in dit verkennende onderzoek bij vakbonden en ondernemingsraden. Voor het onderzoek is een beknopte literatuursurvey uitgevoerd, evenals tien (groeps)interviews met ondernemingsraden van grote organisaties en vijftien (groeps)interviews met vertegenwoordigers van vakbonden en experts. Daarnaast heeft een klankbordgroep gedurende het onderzoek meegedacht en advies gegeven.

Dit hoofdstuk bevat de samenvattende conclusies van het onderzoek.

## 5.2 SAMENVATTENDE CONCLUSIES

### De problematiek is herkenbaar

Vrijwel alle respondenten van zowel de vakbonden als de ondernemingsraden herkennen de problematiek van dichtbij. Ze weten dat het moeilijk is om op het werk te zeggen dat er sprake is van een psychische aandoening. Veel respondenten geven voorbeelden uit de praktijk waarbij opvalt dat het vooral om (het ontbreken van) veiligheid, vertrouwen en gespreksvaardigheden gaat. Sommigen zijn voorzichtig en vragen zich af wat de gevolgen zijn van meer openheid en of dat altijd verstandig is. Er is in dat verband veel interesse in de beslisthulp CORAL die werknemers helpt bij de keuze om hun werkgever over een psychische aandoening te informeren.

### Een rol voor vakbonden én ondernemingsraden

De respondenten zijn van mening dat zowel vakbonden als ondernemingsraden 'wat moeten' met het onderwerp. De rol van de ondernemingsraad zou wel groter zijn dan die van de vakbond. Echter, ondersteuning vanuit de vakbond acht men ook van belang.

De vakbond heeft vooral een maatschappelijke, intermediaire en cao-rol. De ondernemingsraad heeft vooral een agenderende en een toetsende rol, en soms ook een adviesrol.

### Veel noemers / haakjes om bij aan te sluiten

Veel respondenten zijn van mening dat het beter is om de bespreekbaarheid van psychische diversiteit niet apart te agenderen omdat het geen sexy onderwerp is. Het zou beter zijn om aan te sluiten bij wat logisch is en al speelt in de organisatie. Dat geldt zowel voor vakbonden als ondernemingsraden. Dat betekent dat er niet één juiste strategie voor alle organisaties is. Het is maatwerk. De respondenten zien de meeste mogelijkheden om aan te haken bij de noemers duurzame inzetbaarheid, ongewenst gedrag (sociale veiligheid) en diversiteitsbeleid. Daarnaast worden ook de noemers Banenafpraak, menselijke maat en verzuimpreventie genoemd.

### Combinatie van (mogelijke) maatregelen

Vertegenwoordigers van vakbonden en ondernemingsraden ondernemen op dit moment weinig tot geen activiteiten specifiek gericht op het bespreekbaar maken van psychische diversiteit (met uitzondering van één ondernemingsraad). Wel zijn er in meer of mindere mate activiteiten waarbij de problematiek ook een rol speelt, bijvoorbeeld op het gebied van arbeidsomstandigheden, duurzame inzetbaarheid, arbeidsgerelateerde zorg en/of arbeidsparticipatie. Wat men precies doet en (nog meer) mogelijk acht, verschilt per vakbond en ondernemingsraad. Het betreft activiteiten gericht op:

- \* Vergroten van kennis en bewustwording.
- \* Bevorderen gespreksvaardigheden.
- \* Wet- en regelgeving (benutten).
- \* Stimulerende maatregelen / projecten.
- \* Het gewenste gedrag voordoen.
- \* Steun bieden en meer preventie bij arbeidsgerelateerde zorg.
- \* Randvoorwaarden en ondersteuning.

Het gaat om een combinatie van maatregelen met als belangrijkste focus het beïnvloeden van gedrag in organisaties (gedrag van de bestuurder, HR, leidinggevendens, werknemers, etc.) en het bieden van (meer of betere) steun en arbeidsgerelateerde zorg aan werknemers met een psychische aandoening. De verschillende (mogelijke) bijdragen van vakbonden en ondernemingsraden staan in onderstaande matrix. De laatste bijdrage 'Randvoorwaarden en ondersteuning' betreft zaken waaraan voldaan moet worden of die helpen om ervoor te zorgen dat vakbonden en ondernemingsraden in actie (kunnen) komen.

## ZULLEN WE EVEN SAMEN IN MIJN SCHOENEN STAAN?



### Vergroten kennis en bewustwording

MOGELIJKHEDEN	VAKBONDEN	ONDERNEMINGSRADEN
Informatie verzamelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatie uit de eigen organisatie benutten, bijv. van de vertrouwens telefoon.</li> <li>- Bevragen achterban in ledenpanel, enquête, etc.</li> <li>- Onderwerp bespreken met OR- werkgroepen, netwerken, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatie uit de eigen organisatie benutten, zoals verslag arbodienst.</li> <li>- Bedrijfsarts, vertrouwenspersoon, e.a. vragen naar hun ervaringen.</li> <li>- Uitzoeken wat er aan de hand is bij individuele gevallen.</li> <li>- Enquête onder werknemers.</li> <li>- Vragen toevoegen aan het MTO.</li> </ul>
Agenderen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Op zoveel mogelijk plekken agenderen en standpunt uitdragen.</li> <li>- Bij Stichting van de Arbeid toetsen wat er mogelijk is.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agenderen via het initiatiefrecht.</li> <li>- Met een (half)jaar thema werken.</li> </ul>
Informereren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgevers, OR, (kader) leden, relevante werkgroepen, etc. informeren.</li> <li>- Informeren via vakbondsbladen, nieuwsbrieven, bijeenkomsten, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbodienst, vertrouwenspersoon, werknemers, bestuurder, HR, etc. informeren.</li> <li>- Informeren via nieuwsbrief, (lunch)bijeenkomsten, intranet, etc.</li> </ul>
Scholing	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kaderleden en consulenten scholen in psychische diversiteit en de relevante wet- en regelgeving.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- OR-leden scholen in psychische diversiteit en de relevante wet- en regelgeving.</li> <li>- Bevorderen scholing voor leidinggevenden en werknemers.</li> </ul>
Campagne, projecten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meedoen aan relevante campagnes en projecten of deze zelf opzetten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campagne opzetten met HR en/of vakbond.</li> </ul>

### Trainen van gespreksvaardigheden

MOGELIJKHEDEN	VAKBONDEN	ONDERNEMINGSRADEN
Training	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kaderleden en consulenten trainen in gespreksvaardigheden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bevorderen training gespreksvaardigheden voor leidinggevenden, werknemers, OR-leden, etc.</li> </ul>
Trainen van zelfleiderschap	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laten ontwikkelen zelfmanagementprogramma voor (chronisch) zieke werknemers met o.a. training in gespreksvoering.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bevorderen training werknemers gericht op eigen regie en herkennen psychische aandoening bij zichzelf.</li> </ul>
Continuïteit trainingen		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bevorderen continuïteit in het aanbod van trainingen.</li> </ul>

### Het gewenste gedrag voordoen

MOGELIJKHEDEN	VAKBONDEN	ONDERNEMINGSRADEN
Goede voorbeeld geven	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Psychische diversiteit opnemen in plan van aanpak Charter Diversiteit van de vakbond.</li> <li>- Als vakbondsvertegenwoordiger open zijn over de eigen psychische aandoening (indien van toepassing).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Als ondernemingsraad open communiceren en niet stigmatiseren.</li> <li>- Als OR-lid open zijn over de eigen psychische aandoening (indien van toepassing).</li> </ul>
Beschrijvingen en tools over 'hoe het moet'	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Handleidingen en gesprekswijzers op maat (laten) maken.</li> <li>- Delen van goede voorbeelden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Benutten handleidingen en gesprekswijzers.</li> <li>- Benutten inzichten uit goede voorbeelden.</li> </ul>



## Wet- en regelgeving

MOGELIJKHEDEN	VAKBONDEN	ONDERNEMINGSRADEN
Regels om ongewenst gedrag te beperken	- Richtinggevendende afspraken in arbocatalogus over tegengaan discriminatie en omgaan met chronisch zieken.	- Uitwerken richtinggevendende afspraken in de arbocatalogus. - Opstellen interne voorschriften voor werknemers (gedragscode).
Arbowet en RI&E	- Via de RI&E meer aandacht voor (on)veilige cultuur op het werk en discriminatie.	- Bestuurder wijzen op plicht om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen. - Afspraken over uitvoering RI&E.
Cao-afspraken	Cao-afspraken met aandacht voor psychische diversiteit op het vlak van: - Scholing en training. - Ondertekenen Charter Diversiteit. - Banenafpraak. - Inzet hulpmiddelen Samen Sterk zonder Stigma. - Reserveren % loonsom voor campagne 'menselijke maat'. - Inzet van RI&E, PAGO en WAI. - Expliciete aandacht voor tegengaan discriminatie. - Stimulerende- of zorgtaak OR.	- Benutten van relevante cao-afspraken als haakje bij het agenderen van het onderwerp.
Wijziging Arbowet 2017	- Voorlichting geven aan ondernemingsraden.	- Benutten versterking positie ondernemersraad bij contract met de arbodienst.

## Stimulerende projecten en maatregelen

MOGELIJKHEDEN	VAKBONDEN	ONDERNEMINGSRADEN
Stimulerende projecten	- Via o.a. A&O-fonds zorgen voor stimulerende projecten	- Bevorderen meedoen aan stimulerende projecten. - Bevorderen tekenen Charter Diversiteit met aandacht voor psychische diversiteit

## Randvoorwaarden en ondersteuning

MOGELIJKHEDEN	VAKBONDEN	ONDERNEMINGSRADEN
Tijd en eigenaarschap	- Medewerkers met tijd en die de noodzaak inzien.	- OR-leden en HR-functies met tijd en die de noodzaak inzien.
Deskundigheid	- Voldoende kennis en weten hoe het proces te organiseren.	- Voldoende kennis en weten hoe het proces te organiseren.
Borgen van de uitvoering	- Voldoende prioriteit bij beslissers.	- Voldoende prioriteit bij bestuurder en HR. - Controle houden over gemaakte afspraken en evalueren.
Externe ondersteuning	- Ondersteuning van Samen Sterk zonder Stigma, o.a. hulpmiddelen en teksten voor de cao.	- Ondersteuning van Samen Sterk zonder Stigma, A&O-fonds en vakbond. - Via scholing OR-trainers.
Landelijke aandacht		- Maakt het makkelijker om het onderwerp op te pakken.
Vraag van de leden	- Leden moeten er behoefte aan hebben en erom vragen.	

### Steun bieden en meer preventie bij arbeidsgerelateerde zorg

#### MOGELIJKHEDEN

Mogelijkheden

Vertrouwenspersoon of professional

Meer preventieve taken voor de arbodienst

Netwerk psychische diversiteit

Klachtenregeling

#### VAKBONDEN

- Bypass organiseren voor een veilige plek waar de werknemer in vertrouwen over relevante zaken kan spreken als dat niet in de eigen organisatie kan.

- Nagaan of er behoefte is aan een netwerk psychische diversiteit, en zo ja dit initiëren/faciliteren.

#### ONDERNEMINGSRADEN

- Bevorderen aanstelling vertrouwenspersoon of maatschappelijk werker.  
- Als ondernemersraad een rol nemen als vertrouwenspersoon.  
- Ingrijpen als vertrouwenspersoon niet goed functioneert.

- Open spreekuur opnemen in contract met arbodienst.  
- Mogelijkheid raadplegen 3e persoon opnemen in contract met arbodienst.

- Bevorderen medewerkersnetwerk psychische diversiteit (mits aan randvoorwaarden wordt voldaan).

- Via initiatiefrecht klachtenregeling voor werknemers aankaarten.  
- Borgen onafhankelijkheid en discretie van personen die zich bezighouden met de melding.

- Bevorderen goede informatievoorziening zodat medewerkers weten bij wie ze terecht kunnen.

## PSYCHISCHE GEZONDHEID IN BEDRIJF





## BIJLAGE 1. LITERATUUR

1. Hartmann, H. & Kooistra, J. (2016). Papieren tijger met potentie. Pleidooi voor de bevorderende en bewakende taak van de ondernemingsraad. Alphen aan den Rijn: Vakmedianet.
2. Hoogeveen, Y., Van den Berg, D. & van Dijk, M. (2014). OR-en en Rijk en Diversiteit. Den Haag: Stichting A&O-fonds Rijk.
3. Kuiper, N., De la Croix, J & Prostran, J (2015). Diversiteit in cao's 2015. Een onderzoek naar cao-afspraken in het kader van diversiteit en (anti-)discriminatie binnen organisatie. Den Haag: Ministerie van SZW.
4. SER (2014). Discriminatie werkt niet! Advies over het tegengaan van discriminatie bij arbeid. Den Haag: SER.
5. SER (2016). Werk: van belang voor iedereen. Een advies over werken met een chronische ziekte. Den Haag: SER.
6. Smit (2014). Psychische diversiteit op het werk en de rol van de werkgever: een literatuuronderzoek. Amersfoort: Samen Sterk zonder Stigma.
7. Witkamp, B., Van der Woude, F. & Klaver, J. (2016). Diversiteit in bedrijf: overzichtsstudie. Amsterdam: Regioplan.

## BIJLAGE 2. LEDEN KLANKBORDGROEP EN RESPONDENTEN

### Leden klankbordgroep

1. Bert van Boggelen, kwartiermaker bij De Normaalste Zaak
2. Thom Bijenhof, ledenparlement FNV
3. Herman Ploem, OR RVO.nl, sectorgroep bestuur CNV Overheid en voorzitter commissie diversiteit CNV Connectief
4. Jaap Jongejan, directeur SBI Formaat
5. Miranda Grootsholte, projectleider bij SBCM
6. Bart Willems, beleidsmedewerker De Unie
7. Dorien Verhoeven, projectleider bij Samen Sterk zonder Stigma
8. Aukje Smit, zelfstandig onderzoeker inclusieve arbeidsmarkt

### Ondernemingsraden

1. Rijksdienst voor Ondernemend Nederland, RVO.nl
2. ING
3. AkzoNobel
4. Heijmans
5. ROC Midden-Nederland
6. Onze Lieve Vrouwe Gasthuis, OLVG
7. Belastingdienst
8. Leids Universitair Medisch centrum, LUMC
9. DSM Innovation Center
10. Shell

### Vertegenwoordigers vakbonden

1. Renske Jurriens, beleidsadviseur FNV
2. Yde van der Burgh, bestuurder Werkbedrijf Haaglanden en beleidsadviseur FNV
3. Albert Meeuwissen, landelijk onderhandelaar metaalsector De Unie
4. Michel Donners, bestuursadviseur CNV Vakmensen en A-advies
5. Klara Boonstra, hoogleraar internationaal sociaal recht, beleidsadviseur FNV (tot januari 2017), vanaf januari 2017 directeur Wiardi Beckman Stichting
6. Amerik Klapwijk, beleidsadviseur Vakcentrale voor Professionals, VCP
7. Debby Radoux, beleidsadviseur FNV

8. Monique Versteeg, beleidsadviseur FNV
9. Marco Ouwehand, bestuurder FNV en voorzitter A&O-fonds Rijk
10. Desiree van Lent, adviseur diversiteit FNV
11. Robin de Rooij, projectleider CNV Jongeren
12. Lianne Ketelaar, bestuurder CNV Jongeren en voorzitter werkgroep Wajong
13. Hanneke de Vries, bestuurder FNV

### Overig

1. Leo Euser, senior beleidsmedewerker Diversiteit in Bedrijf bij Stichting van de Arbeid
2. Robbert van het Kaar, senior onderzoeker medezeggenschap en het functioneren van ondernemingsraden bij AIAS en o.a. (hoofd)redacteur van bladen voor OR'en
3. Joyce Schaeffer, manager HR-innovatie en arbeidstijdmanagement bij AWWN
4. Kim van der Hoeven, adviseur juridische zaken bij AWWN
5. Wim van Oosterhout, voorzitter OR-kracht, voorzitter OR van het Ministerie van OC&W en OR DUO
6. Renie Rieffe, Voorzitter Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap, trainer OR'en en coach





## COLOFON

Eerste druk, mei 2017

Dit is een uitgave van Samen Sterk zonder Stigma.

Alle rechten voorbehouden.

### **Samen Sterk zonder Stigma**

Stationsplein 125

3818 LE Amersfoort

T 033 – 3032100

info@samensterkzonderstigma.nl

### **Onderzoek**

Aukje Smit

### **Projectmanager**

Dorien Verhoeven

### **Communicatie**

Judith de Laat

### **Grafische vormgeving en fotografie**

Rick Schurink, Design Delicious

### **Drukwerk**

Okay Color Graphics B.V.,

Alphen aan den Rijn

 @SSzS

 facebook.com/sszs

 linkedin.com/stichting/sszs





STIGMA EN WERK;  
PSYCHISCHE DIVERSITEIT  
WERKT! IS EEN PROJECT  
VAN SAMEN STERK  
ZONDER STIGMA, EEN  
INITIATIEF VAN LANDELIJK  
PLATFORM GGZ, FONDS  
PSYCHISCHE GEZONDHEID,  
GGZ NEDERLAND EN DE  
NEDERLANDSE VERENIGING  
VOOR PSYCHIATRIE.

**SAMEN  
STERK  
ZONDER  
STIGMA**



[SAMENSTERKZONDERSTIGMA.NL](http://SAMENSTERKZONDERSTIGMA.NL)