

A photograph of construction workers on a scaffolding site. The workers are wearing hard hats and work clothes. The scene is brightly lit, possibly by natural light from above. The scaffolding is made of metal poles and wooden planks. The workers are standing on a wooden platform. The overall tone is professional and collaborative.

FACTSHEET VOOR DE BOUW EN INFRA

BESPREEKBAAR MAKEN VAN PSYCHISCHE DIVERSITEIT WERKT!

SAMEN STERK ZONDER STIGMA

PAS OP!
OPENHEID
LEIDT TOT
BEGRIP



ZIE
MIJ

FACTSHEET VOOR DE BOUW EN INFRA

Aandacht voor werknemers met psychische klachten: dat is én goed werkgeverschap én zakelijk. Veel bedrijven in de bouw en infra zijn al jaren bezig met diversiteitsbeleid: een van de werkwijzen om personeelstekorten aan te pakken én om kwaliteit te verbeteren. In de bouw en infra gaat het daarbij vooral om het werven van vrouwen, soms ook van mensen met een migratieachtergrond of ouderen. Bij diversiteitsbeleid kan het gaan om variatie in culturele achtergrond, sekse, gender, geloof en arbeidsbeperking of chronische ziekte. Aandacht voor psychische diversiteit zou hier onderdeel van moeten zijn.

Mensen verschillen in psychische gezondheid. In het werknemersbestand van een bedrijf is daarom vanzelf al variatie in psychische kwetsbaarheid aanwezig. Een bedrijf kan psychische diversiteit ook bevorderen door open te staan voor sollicitanten met een psychische kwetsbaarheid, bijvoorbeeld in het kader van social return. Aandacht voor psychische diversiteit zorgt dat werknemers én bedrijf beter functioneren: een hogere medewerkerstevredenheid, betere kwaliteit en minder verzuim en verloop.

EEN PSYCHISCHE AANDOENING: HET KAN IEDEREEN OVERKOMEN

Psychische aandoeningen horen bij het leven. 42,7% van de bevolking krijgt er tijdens zijn of haar leven mee te maken. In een bedrijf heeft gemiddeld 1 op de 6 werknemers er mee te maken. Dat kan bijvoorbeeld gaan om een depressie, burn-out, angststoornis, autisme, ADHD, alcohol- en drugsmisbruik of borderline. Driekwart van de betrokkenen heeft een matige aandoening, een kwart een ernstige. Sommige aandoeningen zijn tijdelijk, andere zijn chronisch, of komen periodiek terug.

Werken met een psychische aandoening kan goed

Werken met een psychische aandoening is vaak goed mogelijk en het gebeurt ook. 68% van de mensen met psychische aandoeningen heeft werk. Van hen werkt 60% fulltime en 40% parttime.

Werk kan bijdragen aan het beter functioneren van mensen met een psychische kwetsbaarheid. Iemand met een psychische aandoening hoeft niet "beter" te zijn om te kunnen werken. Een werkgever kan bijdragen aan het succes van het aan het werk blijven of weer aan het werk gaan van mensen met psychische aandoeningen. En daarmee aan het herstel. Werken is goed voor een mens, ook voor een werknemer met een psychische aandoening.

Het is sociaal om zakelijk te zijn

Psychische aandoeningen hebben soms deels met het werk te maken. Denk bijvoorbeeld aan stressgerelateerde aandoeningen. Of dat nu zo is of niet, de werkgever kan bijdragen aan beter functioneren van werknemers met psychische aandoeningen. Dat vraagt natuurlijk ook inzet van de werknemer in kwestie. Duidelijkheid over wederzijdse afspraken maakt dat de werknemer weet waar hij of zij aan toe is. Ook dat is goed werkgeverschap.

Uitdagingen bouw en infra

De bouw- en infra-branche heeft te maken met flinke uitdagingen: vergrijzing en ontgroening, moeite met werven van voldoende personeel en het interesseren van jongeren voor de bouw (imago), langer doorwerken en social return. Naast grote, technische omwentelingen als circulair bouwen, de energietransitie en de IOT-revolutie, die op de bouwplaats het uiterste vergen van vakkenis én leervermogen. Daarnaast is stress door hoge werkdruk een groeiend probleem.

Dat alles vraagt, naast aantrekkelijke arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden, om goed werkgeverschap met méér coachend leidinggeven en méér oog voor duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling en loopbaan, gezondheid en leefstijl van medewerkers. Medewerkers moeten vitaal en fit blijven om het werk goed aan te kunnen, ook psychisch.

De sector doet al veel aan individuerichte preventiezorg, met onder andere de Duurzame-Inzetbaarheidsanalyse DIA van Vlandis.

Beter functioneren bevorderen

Aandacht voor de psychische gezondheid van medewerkers past goed in de trend van meer aandacht voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid in de bouw en infra. Medewerkers die goed in hun vel zitten zijn productiever en leveren meer kwaliteit. Bouwend Nederland noemt 'bedrijfscultuur' daarvoor als een van de bouwstenen: "Een constructieve en innovatieve bedrijfscultuur vormen de belangrijkste randvoorwaarden om doelen rond duurzame inzetbaarheid te realiseren. [...] In de bedrijfscultuur moet de verbinding tussen de top en werkvloer optimaal zijn, dit bereikt u door in gesprek te blijven met uw medewerkers: weet wat er leeft!" Een open en veilige bedrijfscultuur helpt om verzuim en langdurige uitval bij werknemers met psychische kwetsbaarheden te voorkómen.

Vooroordelen voorkómen

Een open en veilige cultuur op de werkplek voorkomt vooroordelen over psychische aandoeningen. Dat werknemers met psychische aandoeningen bijvoorbeeld minder goed zouden presteren, weinig flexibel zijn, geen complex werk of werkdruk aankunnen en veel verzuimen. Een open en veilige cultuur gaat discriminatie als gevolg van vooroordelen tegen, zoals minder doorgroeimogelijkheden, fouten toeschrijven aan de aandoening, roddelen en subtiele vormen van uitsluiting. Vooroordelen en discriminatie kunnen bij de werknemer in kwestie leiden tot extra verzuim, naast eventueel verzuim als gevolg van de aandoening zelf. Een open en veilige cultuur voorkomt bovendien ook dat de werknemer met een psychische aandoening zelf denkt dat hij of zij minder waard is. Ook dat beïnvloedt het functioneren negatief.

Vooroordelen belemmeren herstel, en maken dat mensen hulp vermijden, waardoor verzuim kan ontstaan. Een veilige werksfeer maakt dat werknemers hun aandoening bespreekbaar durven te maken.

GOEDE ERVARINGEN

Anderen gingen je voor in het bevorderen van een open cultuur en mogelijkheden voor werknemers met psychische kwetsbaarheden. Zo maken veel bedrijven gebruik van stresspreventiemaatregelen, bijvoorbeeld zoals aangeboden door Vlandis, kennis- en adviescentrum voor de branche. Een ander voorbeeld is infrabedrijf Martinus Groep, dat als maatschappelijk betrokken familiebedrijf een "familiesfeer" heeft en al jaren succesvol is om jongeren en volwassenen met een rugzakje kansen op opleiding en werk te bieden (met een PSO-certificatie op trede 3).

DE VOORDELEN OP EEN RIJ

Met een open cultuur waarin psychische aandoeningen bespreekbaar zijn:

- * Bevorder je een goede werksfeer;
- * Zorg je dat werknemers beter functioneren en minder fouten maken;
- * Bevorder je duurzame inzetbaarheid en voorkom je ziekteverzuim;
- * Voorkom je kosten en verhoog je de productiviteit en kwaliteit;
- * Voorkom je vooroordelen;
- * Geef je invulling aan goed werkgeverschap.

En met een selectiebeleid waarin plaats is voor mensen met een psychische kwetsbaarheid kun je invulling geven aan social return en bijdragen aan de opdracht in het kader van het banenplan.

AANBOD VOOR WERKGEVERS

Samen Sterk zonder Stigma ondersteunt bedrijven om op een effectieve manier om te gaan met mensen met psychische klachten. Samen Sterk biedt activiteiten en hulpmiddelen deels gratis en deels tegen kostprijs aan, omdat VWS de activiteiten financiert.

Als werkgever kun je een beroep doen op Samen Sterk zonder Stigma voor:

- * **Informatie:** kennis en voorlichting over goed werkgeverschap, diversiteitsbeleid, inclusieve cultuur en mentaal gezondheidsbeleid.
- * **Training:** voor werknemers met een psychische aandoening, voor managers, voor HRM-medewerkers.
- * **Advies:** over de waarden van een veilige werkvloer en de inzet van ambassadeurs daarbij, het ontwikkelen van een plan van aanpak, enzovoorts.
- * **Praktische ondersteuning:** in de vorm van e-learningprogramma's, uitwisseling tot stand brengen met andere bedrijven, organiseren van bijeenkomsten.

WAT IS STIGMA?

Een psychische aandoening treft bijna de helft van de Nederlanders ooit in zijn of haar leven. Denk bijvoorbeeld aan borderline, depressie, angststoornis of autisme. Toch rust hierop nog een groot taboe. Er bestaan veel vooroordelen over mensen met een psychische aandoening, wat zelfs kan leiden tot discriminatie. We noemen dit stigma. Stigma en zelfstigma belemmeren herstel, en maakt dat mensen hulp vermijden. Veel mensen ervaren stigma als zwaarder dan de aandoening zelf.

SAMEN STERK ZONDER STIGMA

Samen Sterk zonder Stigma werkt aan een samenleving waarin psychische problematiek bespreekbaar is. Samen met onze ambassadeurs, supporters en alle betrokkenen werken we aan bewustwording van stigma en de impact ervan. We geven ze handvatten voor een gelijkwaardige, diverse en menselijke samenleving. De organisatie wordt gefinancierd door het Ministerie van VWS.

MEER INFORMATIE

Neem voor meer informatie contact op met Samen Sterk zonder Stigma, info@samensterkzonderstigma.nl of 033 - 303 2100



Beslishulp CORAL 2.0 helpt bij afwegingen rond openheid over psychische aandoeningen op het werk. Klik op de afbeelding hierboven om een video met meer informatie over CORAL 2.0 te bekijken.

**SAMEN
STERK
ZONDER
STIGMA**

SAMENSTERKZONDERSTIGMA.NL