

**Samen sterk  
tegen stigma!**

## **Stigma en Werk in beeld**

**Rapportage vooronderzoek**

Stichting Samen Sterk tegen Stigma  
Annemarie Kolenberg  
12 juni 2012

## Inhoudsopgave

<b>Aanleiding</b>	3
<b>1. Wat betekent stigma ten aanzien van werk?</b>	4
<b>2. De rol van werkgevers</b>	6
<b>2.1</b> Wat houdt werkgevers tegen om mensen met een psychische aandoening aan te nemen?	6
<b>2.2</b> Wat is hun belang om dit wel te doen?	9
<b>3. Wat werkt om stigma bij werkgevers te verminderen?</b>	11
<b>4. De rol van mensen met een psychische aandoening</b>	12
<b>4.1</b> Wat houdt werkgevers tegen om mensen met een psychische aandoening aan te nemen?	12
<b>4.2</b> Wat is hun belang om dit wel te doen?	13
<b>5. Hoe pakken anderen stigmabestrijding in relatie tot werk aan?</b>	17
<b>5.1</b> Diversiteitsbeleid voor LHBT-werknemers	17
<b>5.2</b> Wajong Werkt! – project CNV Jongeren en UWV	22
<b>5.3</b> Wajong Werkt! – uit de praktijk van KPN	25
<b>5.4</b> Project 'Meer Werkplekken bij Werkgevers' – MVO Nederland	26
<b>5.5</b> Autisme als diversiteit	30
<b>Conclusies</b>	32

## BIJLAGEN

I. Literatuurlijst	34
II. Overzicht interviews in het werkveld	35
III. Overzicht deelnemers focusgroepen	36

## **Aanleiding**

### **'Samen Sterk tegen Stigma'**

'Stigma is één van de belangrijkste problemen die patiënten met zware psychische problemen ervaren. Hun zelfvertrouwen neemt af, verstoort familierelaties en beïnvloedt de mogelijkheden tot socialiseren, wonen en werk.' Dit stelt de WHO in uitspraken over mensen met een psychische stoornis in Europa.

Van alle Nederlanders heeft 42,7 % (ooit) zelf te maken (gehad) met psychische klachten in welke vorm dan ook. Dit aandeel neemt alleen maar toe. Daardoor heeft de hele maatschappij te maken met mensen met een psychische stoornis (zelf of kent iemand). Stigma zorgt ervoor dat mensen geen of laat hulp zoeken, veroorzaakt onnodig psychisch lijden en onnodig geld in de vorm van zorg- en maatschappelijke kosten.

In de afgelopen twee jaar heeft een aantal gedreven medewerkers uit de GGz de handen ineen geslagen. Zij hebben mensen en organisaties in de GGz geïnspireerd zich in te zetten om het taboe op mensen met psychische problemen te doorbreken. Door een persoonlijke ervaring nam Olivia van de Lustgraaf hiertoe het eerste initiatief. Ook de succesvolle landelijke campagne 'Time to Change' in Groot-Brittannië inspireerde haar.

In 2011 is de Stichting 'Samen sterk tegen Stigma' opgericht om de Nederlandse antistigma campagne uit te voeren. De Founding Fathers zijn GGZ Nederland, Fonds Psychische Gezondheid, Landelijk Platform GGz en de Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie. De stichting wil het taboe op psychische stoornissen doorbreken met als doel discriminatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid uit te bannen.

De strategie is uitgewerkt in vier lijnen:

- Door te agenderen, willen we stigma op de maatschappelijke agenda zetten;
- Door te stimuleren, willen we sleutelorganisaties betrekken en hen stimuleren om iets te ondernemen om stigmatisering tegen te gaan;
- Door te verbinden willen we initiatieven van derden betrekken en stimuleren samen te werken om zo een krachtiger vuist te maken tegen stigmatisering;
- Door emanciperen te stimuleren, willen we ervaringsdeskundigen betrekken en stimuleren iets te doen aan (zelf)stigmatisering.

### **'Samen Sterk voor Werk'**

Arbeidsparticipatie draagt in belangrijke mate bij aan het welbevinden en herstel van patiënten en leidt tot meer kwaliteit van leven. Werk is echter geen vanzelfsprekendheid voor mensen met een psychische aandoening.

In een vooronderzoek is onderzocht welke vooroordelen bij de ketenpartijen en de cliënt heersen en welke interventies effectief zijn en nog moeten worden ontwikkeld om meer kans op betaald werk te genereren. Het onderzoek bestond uit deskresearch, focusgroepen met alle betrokken partijen en interviews met professionals uit het werkveld.

### **Doelstelling vooronderzoek**

Een advies uitbrengen hoe een beweging bij werkgevers op gang kan worden gebracht teneinde het taboe op psychische stoornissen te doorbreken.

### **Hoofdvraag**

Hoe krijgen we werkgevers in beweging teneinde het taboe op psychische stoornissen te doorbreken?

## Subvragen

1. Wat betekent stigma ten aanzien van werk?
- 2.1 Wat houdt werkgevers tegen om mensen met een psychische aandoening aan te nemen?
- 2.2 Wat is hun belang om dit wel te doen?
3. Wat werkt om stigma bij werkgevers te verminderen?
- 4.1 Wat houdt ervaringsdeskundigen tegen open te zijn over hun aandoening?
- 4.2 Wat is hun belang wel open te zijn over hun aandoening?
5. Hoe pakken anderen stigmabestrijding ten aanzien van werk aan?

## Analyse

Het vooronderzoek bestond uit deskresearch, focusgroepen en interviews in het werkveld. In de bijlagen is een overzicht van de geraadpleegde literatuur, deelnemers van de focusgroepen en gehouden interviews opgenomen.

### 1. Wat betekent stigma ten aanzien van werk?

Het woordenboek beschrijft stigma als een brandmerk, een schandvlek. Psychiatrisch stigma wordt beschreven als een probleem in:

- Kennis: onwetendheid en stereotypering t.a.v. afwijken en minder capabel zijn (is vooroordeel);
- Houding: vooroordeel met emotionele en morele component en wens tot sociale afstand (mond uit in stigma);
- Gedrag: o.a. sociale uitsluiting van arbeidsmarkt, intolerante houding hulpverleners (discriminatie).

Uit het vooronderzoek komt het volgende naar voren:

- Uit diverse onderzoeken blijkt dat voor mensen met ernstige psychische aandoeningen minder kansen op de arbeidsmarkt aanwezig zijn dan voor mensen met andere aandoeningen. Recente cijfers<sup>1</sup> van het 'Panel Psychisch Gezien'<sup>2</sup> laten zien dat de arbeidsdeelname van volwassenen met aanhoudende psychische aandoeningen 17% (> 12 uur per week) bedraagt, terwijl 60%-70% van hen dit graag wil. Ter vergelijking: van het 'Nationaal Panel Chronisch zieken en Gehandicapten' heeft 36% betaald werk;
- Ruim de helft van de leden van het Panel Psychisch Gezien (53%) heeft zich vanwege de psychiatrische diagnose wel eens gediscrimineerd of achtergesteld gevoeld. Veel panelleden laten zich weerhouden te solliciteren naar werk (51%) of zien ervan af een opleiding of cursus te volgen (48%), vanuit de verwachting te worden afgewezen;
- Bij alle ketenpartijen<sup>3</sup> – inclusief de cliënt - ontbreekt een breed gedragen overtuiging dat succesvolle arbeidsintegratie mogelijk is. Volgens de Trendrapportage GGZ 2010<sup>4</sup> lijkt daarin een kentering<sup>5</sup> te komen, maar moeten nog veel stappen worden gezet;

---

<sup>1</sup> Michon, H., Overweg K., Eerste peiling Panel Psychisch Gezien, Trimbos-Instituut, 2011

<sup>2</sup> Landelijk panel van volwassen mensen met aanhoudende psychische aandoeningen

<sup>3</sup> Deze partijen zijn UWV, gemeenten, GGz, onderwijs, re-integratiebedrijven, werkgevers en familie

<sup>4</sup> Hoof, F., e.a. Trendrapportage GGZ 2010, Deel 1 Organisatie, structuur en financiering, 2010, Trimbos-Instituut

<sup>5</sup> Deze trend is gesignaleerd door professionals op het terrein van arbeidsrehabilitatie, die zijn geïnterviewd door het Trimbos-Instituut

- Uit onderzoek blijkt dat UWV en gemeenten veel GGz-cliënten als onbemiddelbaar beschouwen. Ze krijgen het stempel 'geen duurzaam benutbare mogelijkheden'. Het betekent dat zij al bij voorbaat van een re-integratietraject worden uitgesloten. Daarnaast steken de meeste re-integratiebedrijven (90%) geen energie in deze doelgroep.<sup>6</sup> De vooringenomen houding van deze partijen vormt een grote hobbel in het re-integratietraject, omdat zij de trajecten moeten opzetten en/of over de financiering gaan;
- Ondanks de waarde van werk voor cliënten staan met name professionals in de GGz daar ambivalent tegenover. Ze vragen zich af of cliënten dit wel aankunnen en ontmoedigen hen zelfs vanuit het idee dat werken niet bevorderlijk is voor hun psychische gezondheid. Deze voorzichtigheid is lang niet altijd terecht, maar wordt ook ingegeven door de twijfels van de cliënten zelf. Hun zelfbeeld heeft veel deuken opgelopen. Daarom gaan zij riskante initiatieven eerder uit de weg. Vanwege verwacht verlies aan zelfachting en gezondheid wordt werk zo een levensterrein waarin cliënten niet langer durven te investeren;<sup>7</sup>
- Vooroordelen komen verder bij de eigen ouders voor. Zo kunnen de ouders te beschermend optreden; zo ook in het onderwijs. Na het ontstaan van een psychische aandoening matcht de gekozen studierichting vaak niet meer. Geadviseerd wordt met de studie te stoppen en een Wajong-uitkering aan te vragen;
- Ook werkgevers zijn huiverig mensen met psychische aandoeningen in dienst te nemen. Vaak is er weinig begrip bij collega's en leidinggevenden. De werknemer heeft ook het gevoel minder serieus te worden genomen. Het gevolg is dat werknemers niet voor 'vol' worden aangezien en hun werkniveau vaak wordt onderschat. Hierdoor worden hun ontwikkelingsmogelijkheden afgeremd;
- "De cliënt krijgt zo vaak te horen dat hij iets niet kan, dat hij er ook in gaat geloven en zich ernaar gaat gedragen (geanticipeerd stigma). Het betekent dat de cliënt niet (meer) solliciteert, vanuit de gedachte dat hij toch wordt afgewezen. Soms is dit op realiteit gebaseerd. Soms is het van horen zeggen en willen werkgevers ze best een kans geven."<sup>8</sup> Uit de cijfers van het 'Panel Psychisch Gezien' blijkt dat het zelfstigma meer dan 50% bedraagt. "Naarmate er meer positieve ervaringen zijn, verdwijnt het gevoel dat niemand op ze zit te wachten. Recente positieve ervaringen zijn het beste tegengif."<sup>9</sup>

## Samenvatting

Uit diverse onderzoeken blijkt dat voor mensen met ernstige psychische aandoeningen minder kansen op de arbeidsmarkt aanwezig zijn dan voor mensen met andere aandoeningen. Van de groep mensen met aanhoudende psychische aandoeningen werkt een klein percentage (17%). De wens om te werken is drie tot vier keer zo hoog. Bij alle ketenpartijen – inclusief de cliënt - ontbreekt een breed gedragen overtuiging dat succesvolle arbeidsintegratie mogelijk is. De vooringenomen houding van deze partijen vormt een grote hobbel in hun (re-)integratie. Ook werkgevers zijn huiverig mensen met psychische aandoeningen in dienst te nemen. Vaak is er weinig begrip bij collega's en leidinggevenden. De werknemer heeft ook het gevoel minder serieus te worden

<sup>6</sup> Trendrapportage GGZ 2010

<sup>7</sup> Richtlijnwerkgroep Werken met een ernstige psychische aandoening, Concept Richtlijn Werk en Ernstige psychische aandoeningen, 2012, uitgever nog onbekend

<sup>8</sup> Interview Jaap van Weeghel, Hoogleraar Rehabilitatie en Maatschappelijke Participatie van mensen met ernstige psychische aandoeningen en directeur wetenschap Kenniscentrum Phrenos

<sup>9</sup> Idem

genomen.

## 2. De rol van werkgevers

### 2.1 Wat houdt werkgevers tegen om mensen met een psychische aandoening aan te nemen?

- Er zijn aanwijzingen dat vooroordelen van werkgevers over mensen met ernstige psychische aandoeningen (stigma) een belemmerende rol spelen.<sup>10</sup> 'Ze zijn vaak ziek en kunnen de verantwoordelijkheid niet aan. Ook hebben ze een te laag tempo en kunnen niet pieken. Bovendien kun je geen eisen aan ze stellen.'<sup>11</sup> Werkgevers zijn bang dat de werknemer ziek wordt. Daardoor kan de continuïteit van het werkproces gevaar lopen en wordt de werkgever met extra kosten opgezadeld als hij eigen risicodrager<sup>12</sup> is;
- Op macroniveau is het verlies aan arbeidsproductiviteit door (tijdelijke) uitval uit het arbeidsproces de belangrijkste kostenpost voor ernstige psychische aandoeningen. Psychische aandoeningen kosten werkgevers jaarlijks 12 miljoen gemiste werkdagen, ofwel 2,7 miljard euro. De kosten betreffen een combinatie van verzuim door verminderd functioneren tijdens het werk en fysieke afwezigheid. Ter vergelijking: somatische chronische aandoeningen kosten de samenleving jaarlijks 21,8 miljoen gemiste werkdagen, ofwel 5,3 miljard euro. Deze indirecte kosten zijn een veelvoud van de directe zorgkosten. Het verzuim heeft tevens een negatieve invloed op de continuïteit en bedrijfsomzet.<sup>13</sup>;
- Uit onderzoek van TNO blijkt dat 65 procent van het werkgerelateerde verzuim psychisch van aard is. Het aandeel en de duur van psychisch verzuim nemen elk jaar toe. In 2011 was dit gemiddeld 147 dagen. Bij 43 procent van de werknemers met psychische klachten, duurde het verzuim langer dan drie maanden.<sup>14</sup>  
Macrocijfers over verzuim door lichtere psychische problematiek worden alleen per bedrijfstak bijgehouden. Cijfers over de kosten zijn alleen indicatief te geven. Psychisch verzuim is een groot probleem binnen bedrijven. Bij 25 procent van het verzuim langer dan 7 dagen is de oorzaak psychisch. En ongeveer een derde van alle WIA-instroom is psychisch van aard. Volgens Rob Hoedeman, bedrijfsarts bij ArboNed, variëren de klachten van een depressie ( gemiddeld 200 dagen) tot lichte stressklachten (een week). 'Door op tijd in te grijpen kan de gemiddelde verzuimduur 17 dagen korter. Eén dag verzuim kost €250, dus dat scheelt €4.250 per werknemer.'<sup>15</sup>;
- Er is veel onderzoek gedaan naar de arbeidsparticipatie van mensen met ernstige psychische aandoeningen. Er is echter weinig bekend over de arbeidsparticipatie van mensen met lichtere aandoeningen. Ook in gesprekken met werkgevers blijkt dat zij zich niet bewust zijn dat ze deze groep in dienst hebben;
- "Iedereen heeft vooroordelen. Daar moet je overheen stappen. Je moet het gewoon proberen. We moeten af van bevestiging zoeken van je eigen vooroordeel. Mislukt het, zeg dan niet: 'Zie je wel.' Zie het als leerervaring voor de cliënt."<sup>16</sup>;

---

<sup>10</sup> Idem

<sup>11</sup> Genoemde vooroordelen tijdens focusgroepbijeenkomst VIP-team AMC, november 2011

<sup>12</sup> Eigen risicodragers betalen zelf het salaris tijdens de eerste twee ziektejaren

<sup>13</sup> de Graaf R. e.a., Verzuim door psychische en somatische aandoeningen bij werkenden (NEMESIS-2), Trimbos Instituut, 2011

<sup>14</sup> <http://365.nl>

<sup>15</sup> <http://www.penoactueel.nl/management/psychisch-verzuim-kan-fors-omlaag-5641.html>

<sup>16</sup> Methorst, D.J. , directeur Forline, deelnemer focusgroep

- "Bij werkgevers heerst veel onwetendheid over de GGz. 'Daar zitten toch al die TBS-ers?' Helaas komt het regelmatig voor dat de deur meteen wordt dicht gesloten als ik langsga. 'Daar wil ik niks mee te maken hebben.' Soms zegt een werkgever: 'Het zijn allemaal gevaarlijke gekken.' Dan vraag ik of ze iemand kennen die het ook heeft. Vaak is dit het geval. Zo kun je het vooroordeel wegnemen."<sup>17</sup>;
- Van alle negatieve beelden over psychiatrische patiënten zijn hun vermeende gevaarlijkheid en onvoorspelbaarheid de meest hardnekkige.<sup>18</sup>  
 "Werkgevers vinden het in het begin vaak eng. Ze nemen voor hun gevoel een risico om iemand met een onvoorspelbare ziekte aan te nemen."<sup>19</sup>  
 "Potentiële klanten (werkgevers) die op bezoek komen, vinden het eng om met de werknemers met autisme te praten. Ze denken ook dat mensen met een beperking een hoop gedoe geven met collega's, UWV, sociaal. Niets is minder waar. Het zijn zeer gemotiveerde werknemers, die een hoge kwaliteit leveren. De administratie is wel gedoe en moet dus worden ontzorgd."<sup>20</sup>  
 "Bij werkgevers is veel onbekendheid over mensen met een psychische beperking. Ze worden over een kam geschoren. Vooroordelen zijn angst en onbetrouwbaarheid (komt hij wel of niet)."<sup>21</sup>  
 "Doe mij maar liever een 'rolstoeler'. Dan weet ik waar ik aan toe ben."<sup>22</sup> Dan kan de werkgever volstaan met eenmalige aanpassingen;
- Ervaringsdeskundigen<sup>23</sup> denken dat er sprake is van negatieve beeldvorming door vooroordelen, angst en onzekerheid, negatieve ervaringen, gemakzucht en gebrek aan kennis en kunde. Hierdoor ligt de nadruk vooral op hun beperkingen in plaats van hun capaciteiten en worden problemen het uitgangspunt in plaats van de mogelijkheden;
- Steeds meer werkgevers willen vanuit medemenselijkheid (maatschappelijk betrokken ondernemen) mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen. Dit geldt eerder voor mensen met een fysieke dan een geestelijke beperking. Ze hebben echter last van koudwatervrees en moeten over een drempel heen. Werkgevers zijn bang voor het onbekende.

---

<sup>17</sup> Interview Ellen Otto, jobcoach WNK-bedrijven

<sup>18</sup> Weeghel, J. van, Verlangen naar volwaardig burgerschap; maar wat doen we in de tussentijd, 2010, Universiteit van Tilburg

<sup>19</sup> Interview Debby Kamstra, Jobcoach VIP-team AMC

<sup>20</sup> Sjoerd van der Maaden, directeur Specialiststerren, ICT-bedrijf waar mensen met autisme werken, deelnemer focusgroep

<sup>21</sup> Interview met Sandra van Gaalen, manager arbeidsmarketing UWV Werkbedrijf, Isabella de Kroon, senior beleidsmedewerker; specialisatie re-integratie en Erik Voerman, businessadviseur AG, m.n. Wajong/ contacten met werkgevers

<sup>22</sup> Citaat werkgever tijdens een seminar

<sup>23</sup> Focusgroepbijeenkomst 'Werk en psychiatrische problematiek', Trimbos Instituut 2010

<p><b>Model factoren: Te beïnvloeden door goede voorbeelden<sup>24</sup></b></p>
<p><b>Houding werkgever en bedrijf t.o.v. mensen/ werknemers met beperkingen in het algemeen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Levensbeschouwing en/of sociale houding werkgever, sociale ondernemer</li> <li>b. De werkgever kent Wajongeren/ kinderen of mensen met beperkingen in zijn sociale omgeving of heeft ervaring met arbeidsgehandicapten binnen zijn bedrijf</li> <li>c. Of juist niet: onzekerheid hoe zich te gedragen t.o.v. iemand met beperking, vooroordelen</li> <li>d. De werkgever hoort van ervaringen van collega-ondernemers (goede/ slechte)</li> <li>e. Kennis over wat Wajong<sup>25</sup> is/ dat er Wajongeren zijn en dat ze moeilijk aan werk komen</li> <li>f. Kennis van goede praktijken</li> <li>g. Besef bij de werkgever dat hij een arbeidsmarktprobleem heeft/ zal krijgen en dat inzetten van Wajongeren zich verstaat met het bedrijfsbelang</li> <li>h. Inzicht in hoeverre sommige Wajongeren bepaalde taken/ functies in het bedrijf aankunnen (bepaalde beperkingen combineren niet of juist heel goed met bepaalde soorten werk)</li> <li>i. Perceptie van het financiële risico bij aannemen</li> <li>j. Willen investeren in werkaanpassing, begeleiding, opleiding</li> <li>k. Specifieke functie willen creëren (bv. jobcarving<sup>26</sup>) of aangepaste omgeving</li> </ul>
<p><b>Model factoren: Te beïnvloeden door arbeidsmarktbeleid (subsidie)<sup>27</sup></b></p>
<p><b>Ervaren controle over beslissing en gevolgen risico's:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Ga ik erover <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Is er formeel bedrijfsbeleid om doelgroepen aan te nemen</li> <li>b. Heb ik voldoende regelruimte</li> </ul> </li> <li>2. Kan ik zonder risico ervaring opdoen (stage, brugbaan, proefplaatsing, uitzendwerk)</li> <li>3. Loop ik geen risico door uitval (no-riskpolis<sup>28</sup>, tijdelijk contract)</li> </ul>
<p><b>Barrières</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Geen vacatures</li> <li>b. Jobcrafting<sup>29</sup> of jobcarving niet mogelijk</li> <li>c. Houding collega's</li> </ul>

## Samenvatting

Onbekendheid en vooroordelen vormen de belangrijkste drempel om mensen met een psychische aandoening aan te nemen. Van alle negatieve beelden over psychiatrische patiënten zijn hun vermeende gevaarlijkheid en onvoorspelbaarheid de meest hardnekkige. Werkgevers denken ook een risico te lopen door hen aan te nemen vanwege hun veronderstelling dat ze vaker ziek zijn dan andere werknemers.

<sup>24</sup> De Vos, E.L. en Andriessen S., Handvatten voor werkgevers die Wajongeren in dienst nemen en houden, TNO Kwaliteit van Leven, 2010

<sup>25</sup> Van de groep Wajongeren heeft 50% een ernstige psychische aandoening

<sup>26</sup> Door eenvoudige taken te bundelen in een nieuwe functie kunnen banen worden gecreëerd. Ook het afsplitsen van werkzaamheden bij bestaande functies kan werkgelegenheid opleveren

<sup>27</sup> Idem

<sup>28</sup> het UWV neemt het verzuimrisico van de werkgever over. Een arbeidsgehandicapte werknemer die binnen 5 jaar na de start van zijn dienstverband ziek wordt, heeft recht op een Ziektewet uitkering (ZW-uitkering). De werkgever mag deze ZW-uitkering van het UWV in mindering brengen op het loon van de werknemer, die hij tijdens de ziekte moet doorbetalen

<sup>29</sup> Een manier waarop de werknemer zelf zijn werk herstructureert. Dit kan door aanpassingen in zijn taken, samenwerking en/ of sociale omgeving



Het is opvallend dat er weinig cijfers over ziekteverzuim van werknemers met lichtere psychische aandoeningen beschikbaar zijn. Ook bij de ondervraagde werkgevers is nauwelijks awareness dat deze groep in het bedrijf werkzaam is.

## 2.2 Wat is hun belang om dit wel te doen?

Het in dienst nemen van mensen met psychische aandoeningen heeft zowel economisch als maatschappelijk belang.

### Vanuit economisch oogpunt:

- Een onderneming die mensen met een (arbeids)handicap in dienst heeft, krijgt daar veel pluspunten voor terug. Zoals:
  - het zorgt voor feeling met diverse marktsegmenten. Nieuwe impulsen uit de markt leiden tot nieuwe klantgroepen
  - het zorgt voor een beter imago op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid
  - daarnaast bevordert arbeidsparticipatie van mensen met een (arbeids)handicap de economische zelfstandigheid en de integratie in de samenleving<sup>30</sup>;
- "Duurzaam, mensgericht ondernemen leidt tot persoonlijke ontwikkeling en werkgeluk. Dit verbetert de marktpositie van bedrijven. We zien namelijk dat bedrijven die de mens centraal stellen in hun organisatie succesvoller zijn dan anderen. Deze bedrijven hebben de mens centraal gezet in hun kernwaarden. Al jaren groeien ze bovengemiddeld. RijkZwaan laat de afgelopen 25 jaar een autonome groei zien van 10% per jaar. Elke zes jaar verdubbelt het bedrijf in omvang. Hoppenbrouwers is in 12 jaar van 60 naar 300 medewerkers gegroeid."<sup>31</sup>
- Het biedt de mogelijkheid mee te doen in de gemeentelijke aanbesteding (5%-regeling)<sup>32</sup> en is het opgenomen in Cao-afspraken."<sup>33</sup>;
- "Het is een manier om te anticiperen op de aankomende vergrijzing en ontgroening van de bevolking, waardoor in het komende decennium krapte in het arbeidspotentieel kan worden voorkomen."<sup>34</sup>;
- "Werkgevers die openstaan voor de doelgroep vinden het een verrijking van hun bedrijf. Het leidt tot meer tevredenheid onder de werknemers. Verder levert het een veel grotere variatie aan segmenten in de markt op en een veel grotere variatie aan oplossingen. De jongeren zijn hele trouwe, gemotiveerde werknemers. Dat levert veel goodwill bij werkgevers op en nieuwe plaatsingen. De motivatie van de jongeren is nog belangrijker dan de opleiding of de financiële voordelen."<sup>35</sup>  
Een veilige werksfeer, waarin ruimte is over psychische en andere aandoeningen te praten en rekening wordt gehouden met de beperkingen, kan een wezenlijk bijdrage leveren aan afname van ziekteverzuim en -kosten van werknemers;
- UWV stimuleert werkgevers om mensen met een (psychische) arbeidsbeperking in dienst te nemen. Uit onderzoek blijkt dat zij vaak zeer gemotiveerd zijn.

<sup>30</sup> [http://www.mvonderland.nl/dossier/7/149/dossier\\_description/1756](http://www.mvonderland.nl/dossier/7/149/dossier_description/1756)

<sup>31</sup> Citaat Glenn van der Burg, senior programmamanager People MVO Nederland in artikel 'Het geheim van mensgericht ondernemen op [www.mvo.nl](http://www.mvo.nl)

<sup>32</sup> De 5% regeling geldt boven een vooraf vastgesteld bedrag (bijvoorbeeld € 200.000). Het bedrijf dat de aanbesteding verkrijgt, laat een deel van het werk door werkzoekenden uitvoeren

<sup>33</sup> Interview Dorien Verhoeven, Projectleider werkgevers, Kenniscentrum CrossOver

<sup>34</sup> Interview Tom Plug, HR-manager KPN

<sup>35</sup> Debby Kamstra

Bovendien functioneren ze in veel gevallen minstens zo goed als andere werknemers. Er gelden speciale regelingen en financiële voordelen als de werknemer een uitkering van UWV ontvangt, zoals proefplaatsing en premiekorting. Deze gelden zowel bij het aannemen als bij werknemers die al in dienst zijn<sup>36</sup>;

- Mensen met een (psychische) beperking ontwikkelen compenserende kwaliteiten en compensatiegedrag om niet op te vallen en zo goed mogelijk te kunnen functioneren in de bestaande organisatiestructuren en omgangsvormen. Ze hebben andere oplossingen, werkwijzen gevonden dan de 'gewone' mens. Dit is een enorme kracht waar werkgevers van kunnen leren<sup>37</sup>;
- "Mensen met een autistische stoornis worden geprezen om hun uitmuntende concentratievermogen. Daardoor kunnen ze nog beter dan 'gewone' mensen worden ingezet als softwaretesters e.d."<sup>38</sup>

#### Vanuit maatschappelijk oogpunt:

- In een empirisch onderzoek noemen werkgevers vaak de motivatie om te werken die Wajongeren uitstralen en dat ook mensen met een beperking moeten kunnen werken en een gewone baan verdienen. Ook komt naar voren dat veel werkgevers mensen met een beperking kenden vóórdát ze Wajongeren in dienst namen. Verder was de mening van de meeste werkgevers over Wajongeren positief vóórdát de Wajongeren in dienst kwamen. De (vermeende) lagere productiviteit was van minder groot belang<sup>39</sup>;
- De werkgever heeft de gewenste (sociale) waarden en normen ten aanzien van re-integratie van werknemers met een beperking. Redenen zijn bijvoorbeeld dat de werkgever uitgaat van de mogelijkheden van deze werknemers of de werkgever wil vanuit sociale motieven deze werknemers een kans geven.<sup>40</sup>  
"Er zijn werkgevers die het prettig vinden mensen een kans te geven. Sommigen gaan in eerste instantie puur voor het geld. Maar na een jaar stopt de loonkostensubsidie. Dat maakt ze echter niet uit als is gebleken dat de werknemer goed functioneert."<sup>41</sup>

### **Samenvatting**

Duurzaam, mensgericht ondernemen leidt tot persoonlijke ontwikkeling en werkgeluk. Dit verbetert de marktpositie van bedrijven. Een veilige werksfeer, waarin ruimte is over psychische en andere aandoeningen te praten en rekening wordt gehouden met de beperkingen, kan een wezenlijk bijdrage leveren aan afname van ziekteverzuim en –kosten van werknemers.

Daarnaast willen steeds meer werkgevers vanuit sociale motieven mensen met een (psychische) beperking een kans geven. Deze mensen brengen iets extra's mee. Door hun beperking ontwikkelen zij compenserende kwaliteiten en gedrag om zo goed mogelijk te kunnen functioneren. Dit is een enorme kracht waar werkgevers van kunnen leren.

---

<sup>36</sup> Alle regelingen en voorwaarden zijn te vinden op [http://www.uwv.nl/Werkgevers/ik\\_neem\\_een\\_werknemer\\_met\\_uitkering\\_in\\_dienst/index.aspx](http://www.uwv.nl/Werkgevers/ik_neem_een_werknemer_met_uitkering_in_dienst/index.aspx)

<sup>37</sup> Interview Diederik Weve, ervaringsdeskundige (werkzaam als ingenieur bij Shell)

<sup>38</sup> Monique van Eeden, in reactie op discussie LinkedIn groep 'Samen Sterk tegen Stigma'

<sup>39</sup> Blok, N., Wajongeren in dienst van reguliere werkgevers, Een empirisch onderzoek naar de belangrijkste factoren die leiden tot reguliere banen voor mensen met een Wajong-uitkering, Universiteit Utrecht, 2008

<sup>40</sup> Idem

<sup>41</sup> Ellen Otto

### 3. Wat werkt om stigma bij werkgevers te verminderen?

- Uit onderzoek blijkt dat contact tussen (ex-)patiënten en anderen het beste werken. Dit soort interventies zorgen voor grotere en meer blijvende positieve veranderingen. Ook ervaringsverhalen gecombineerd met feiten (cijfers) dragen daaraan bij;
- Werkgevers als ambassadeurs positieve ervaringen laten delen, overtuigt andere werkgevers van de arbeidsmogelijkheden van de doelgroep. Het stigma kan ook worden bestreden door verhalen van succesvolle werknemers, die als rolmodel dienen. Met deze antistigma interventies zijn succesvolle ervaringen opgedaan in het plaatsen van Wajongeren op de reguliere arbeidsmarkt;
- Het is bij werkgevers vaak meer onwettigheid en onwetendheid dan onwil. Door meer kennis over de stoornis kan (meer) begrip worden gekweekt. Ze worden over de streep getrokken als ze merken dat het goed werkt. Belangrijk is op maat de juiste ondersteuning te organiseren voor werknemer én werkgever, naast voorlichting, tips en trucs;
- In het bedrijfsleven – en inmiddels ook daarbuiten – zijn LHBT-netwerken<sup>42</sup> actief. De oprichting van een netwerk op bedrijfsniveau wordt gezien als een voorwaarde voor een succesvolle stap in de acceptatie op de werkvloer. Het netwerk kan zorgen voor zichtbaarheid en het bevorderen van de sociale acceptatie. In paragraaf 5.3 worden de activiteiten op het terrein van LHBT nader toegelicht. Inmiddels zijn er ook netwerken voor werknemers met beperkingen, zoals het DisABILITY netwerk van Shell. Binnen dit bedrijf is nu ook het D&I<sup>43</sup> ASS netwerk opgericht, een internationaal netwerk voor werknemers met een vorm van autisme. Een beschrijving van dit netwerk is opgenomen in paragraaf 5.4.

#### Samenvatting

Contactinterventies tussen (ex-)patiënten en anderen zijn het meest effectief in bestrijding van het stigma. Ook ervaringsverhalen gecombineerd met feiten (cijfers) zijn werkzaam. Werkgevers als ambassadeurs positieve ervaringen laten delen, overtuigt andere werkgevers van de arbeidsmogelijkheden van de doelgroep. Het stigma kan ook worden bestreden door verhalen van succesvolle werknemers, die als rolmodel dienen.

---

<sup>42</sup> Lesbische, Homoseksuele, Biseksuele en Transgender (LHBT) medewerkers

<sup>43</sup> Diversiteit en Inclusie

## 4. De rol van mensen met een psychische aandoening

### 4.1 Wat houdt mensen tegen open te zijn over hun psychische aandoening?

- Uit angst voor stigma en/of vanwege zelfstigma verzwijgt circa tweederde van alle cliënten psychiatrische problemen of verbergt het voor anderen.<sup>44</sup> Een veel voorkomend vooroordeel bij de ketenpartijen is dat mensen met een psychische aandoening niet kunnen werken: 'Eens ziek, altijd ziek.';
- Van alle negatieve beelden over psychiatrische patiënten zijn hun vermeende gevaarlijkheid en onvoorspelbaarheid de meest hardnekkige. Uit diverse onderzoeken blijkt dat veel Nederlanders liever geen psychiatrische patiënt als buurman of collega hebben. Nog meer mensen willen hen niet als vriend, partner of schoonzoon in hun leven toelaten. Het is daarom niet verwonderlijk dat velen hun 'psychiatrische status' proberen verborgen te houden in het sociale verkeer<sup>45</sup>;
- Competenties worden niet goed ingeschat en de diagnose is vaak leidend. Daardoor hebben cliënten vaak werk dat op een lager niveau ligt dan zij aankunnen. Het GGz-etiket weegt zwaarder dan de competenties van de cliënt<sup>46</sup>;
- Hoe langer je uit het arbeidsproces bent, hoe negatiever je zelfbeeld wordt. Deze negatieve spiraal blokkeert om werk te zoeken en werkt zelfstigma in de hand;
- Veel cliënten willen op de werkplek geen bekendheid aan hun aandoening geven, ook niet wanneer deze van invloed is op het werk. Het gevolg is dat hun taken en arbeidsomstandigheden niet of onvoldoende zijn afgestemd op hun beperkingen. Dit leidt tot selffulfilling prophecy: ze bevestigen zelf het beeld dat mensen met een psychische aandoening niet kunnen werken. Deze cliënten blijven vaak ook verstoken van passende begeleiding en ondersteuning.

#### Reacties ervaringsdeskundigen<sup>47</sup>:

- Arpad Bremer: "Onveiligheid houdt mensen tegen om open te zijn, bijvoorbeeld bij sollicitaties, vanwege de vooroordelen over mensen met psychische ziekten. Dat ze niet in staat zijn om te werken, onbetrouwbaar, etc. Je moet uitkijken wat je tegen iemand zegt. Iemand die je goed kent, kent ook je kwaliteiten. Dan hoeft je dus geen angst te hebben dat je wordt beoordeeld op je minder goede momenten.  
Ook het stigma houdt mensen tegen. Velen hebben rare gedachten over mensen met psychische aandoeningen die gevoed zijn door de media. Maar mensen die medicatie krijgen en hulp zijn heel stabiel en zijn juist heel gemotiveerd om te werken.";
- Diederik Weve: "Je weet niet hoe anderen erop reageren (in mijn Autisme-geval louter positief) en er zullen best wel mensen zijn die anders naar je gaan kijken. Andere redenen om het niet te vertellen:
  1. Ik denk dat een mentale ziekte of stoornis de menselijke waardigheid meer aantast dan lichamelijke afwijkingen. Mentale capaciteiten zijn tenslotte datgene

---

<sup>44</sup> Van Weeghel, J., Arbeidsintegratie van mensen met ernstige psychische aandoeningen, presentatie op Najaarscongres UWV, 2011

<sup>45</sup> Verlangen naar volwaardig burgerschap; maar wat doen we in de tussentijd

<sup>46</sup> Focusgroepbijeenkomst 'Werk en psychiatrische problematiek', Trimbos Instituut 2010

<sup>47</sup> In deze context worden mensen bedoeld die 'door gerijpte en doorleefde ervaring van hun psychische aandoening in staat zijn om de kennis die niet door studie maar door deze ervaring is opgedaan - de zogeheten *ervaringsdeskundigheid* - te benutten' (Wikipedia)

waarvan we denken dat het ons onderscheidt van de dieren;  
2. Het is ook minder zichtbaar en de omgeving weet minder goed wat er wel/niet werkt. Het invoelen wat normaal tussen mensen voor een vanzelfsprekend begrijpen zorgt, werkt wellicht niet. De meeste normale mensen weten niet waar ze aan toe zijn en dat wordt in hun gedrag merkbaar;  
3. Er zijn nauwelijks voorbeelden van publieke figuren die een mentale afwijking hebben. Als alle politici, tv-babes, etc. met een afwijking dat zouden melden, dan zouden snel een heleboel mensen zich veiliger voelen om uit de kast te komen.”;

- Veelvoorkomende denkbeelden van cliënten: mensen zitten niet op mij te wachten; ik kan het niet; ik kom nooit meer op mijn oude niveau; de ziekte komt terug als ik weer stress krijg.<sup>48</sup>  
Jerry<sup>49</sup>: “Zelfstigma is de grootste horde. Je moet zelf in actie komen.”;
- Gerie Langeveld: “Bij een sollicitatie heb ik vermeld dat ik depressief ben geweest, om een gat op mijn C.V. te verklaren. Dat wordt nog wel geaccepteerd vanuit de gedachte: ‘Iedereen kan wel eens stuk lopen.’ Maar, zeggen dat je een psychose hebt gehad of een persoonlijkheidsstoornis, is wel wat anders.”;
- Cobi van Vught: “Ik merk dat het bij mij nogal wisselt hoe open ik wil zijn over mijn psychische zaken. Daardoor ben ik wel een beetje voorzichtig. Want als je dingen eenmaal hebt verteld, kun je ze niet meer ‘terugnemen’. Bijvoorbeeld een persoonlijk blog heb ik niet prominent in mijn LinkedIn profiel staan.”;
- Olivia van de Lustgraaf: “Dat ik mijn kansen verspil op de arbeidsmarkt of in relaties. Men gaat je anders zien en beoordelen en men ziet niet wie of wat ik nu ben en kan.”

### **Samenvatting**

Veel Nederlanders willen geen omgang met psychiatrische patiënten in de privé- of werksfeer. Van alle negatieve beelden zijn hun vermeende gevaarlijkheid en onvoorspelbaarheid de meest hardnekkige.

Uit angst op de aandoening te worden beoordeeld en/of vanwege zelfstigma verzwijgt tweederde van de cliënten psychiatrische problemen. Het zelfstigma komt voort uit een laag zelfbeeld en weerhoudt veel cliënten te solliciteren vanuit de veronderstelling te worden afgewezen.

### **4.2 Wat is hun belang wel open te zijn over de aandoening?**

- Openheid naar de werkgever en collega’s (disclosure) kan discriminatie verminderen en begrip bevorderen. De werknemer kan voorkomende problemen ten gevolge van zijn beperkingen makkelijker bespreekbaar maken. Als de werkgever weet wat er speelt, kan hij daar rekening mee houden door passend werk en werkomstandigheden te bieden. Dit voorkomt een terugslag en bevordert het herstelproces;
- Stigma kan een belemmering vormen in het inschatten van de mogelijkheden van een werknemer, als zijn competenties en beperkingen niet in openheid worden besproken. Dit vergroot de kans op werk dat niet aansluit bij de mogelijkheden van de werknemer<sup>50</sup>;

---

<sup>48</sup> Genoemde vooroordelen van cliënten tijdens focusgroepbijeenkomst Altrecht ABC, september 2011

<sup>49</sup> Om privacyredenen geen achternaam vermeld

<sup>50</sup> Concept Richtlijn Werk en Ernstige psychische aandoeningen

- "Veel klanten vertellen niets over hun aandoening tegen de werkgever. Ze lopen dan tegen zaken aan, die invloed hebben op hun functioneren. Gevolg is dat het contract niet wordt verlengd."<sup>51</sup>  
Openheid kan juist een positieve invloed hebben op baanbehoud, doordat openheid antistigmatiserend kan werken. Door meer kennis over de stoornis kan meer begrip worden gekweekt. Het gaat hierbij vooral om meer kennis en openheid over de aandoening en/of bijbehorende beperkingen dan over een bepaalde persoon<sup>52</sup>;
- Het voorkomt verkeerde verwachtingen en teleurstelling van beide partijen. De werknemer kan aangeven wat hij nodig heeft om goed te functioneren. Dit komt zijn werkprestaties ten goede, waardoor ook zijn ontwikkelingsmogelijkheden toenemen.

#### Reacties ervaringsdeskundigen:

- Arpad Bremer: "Ik kom er wel voor uit. Dan kun je de mensen die er negatief tegenover staan van inzicht veranderen. Want je kunt een heel normaal leven leiden, ook al heb je een psychische aandoening. Eerlijkheid verrijkt de relatie en schept vertrouwen. Door vertrouwen is er respect en waardering.";
- Diederik Weve: "Waarom je wel open zou moeten zijn?  
1. Het niet mogen bespreken van iets wat je aan het hart ligt, levert stress op;  
2. Het willen verbergen uit angst voor de mogelijke consequenties levert ook stress op;  
3. Als je duidelijk kunt zijn over je beperkingen, kun je in overleg met je omgeving naar betere samenwerkingsvormen zoeken. Je hoeft dan minder energie te stoppen in dingen die je slecht kunt;  
4. De omgeving merkt toch aan je dat er iets aan de hand is, en zal daarbij een eigen verklaring bedenken. Die verklaring is waarschijnlijk ongunstiger dan wanneer je kunt uitleggen wat er werkelijk aan de hand is. Het beeld wat men van je heeft, wordt daardoor reëler.";
- Gerie Langeveld: "Het grote voordeel van wel open zijn, is dat je jezelf kunt zijn. Dat onderdeel van je leven hoef je niet te verbergen voor collega's en bekenden. Je geheime leven, dat sommigen kennen en anderen niet. En wie kun je het vertellen en wie niet? Gedoe!  
Mijn insteek is nu, dat als iemand er een probleem mee heeft dat dat niet mijn tekortkoming is. En deze persoon wil ik niet eens als bekende hebben. Een werkgever die problemen heeft met een vlekje, daar wil ik niet voor werken. Hun gemis. Als iemand me afwijst voor wie ik ben, dan wijs ik diegene af voor wat hij doet. Wederkerigheid is een prima principe. En wie van ons twee wordt dan terecht afgewezen?  
Maar, iedere cliënt zit in een andere situatie. Er is geen standaard antwoord of je het wel of niet moet doen. We zitten nog in een tijd van onwetendheid en stigma's. Het kan betekenen dat je je vak niet meer kunt uitoefenen. Het kan ook een verlossing zijn. Uiteindelijk heeft alles een prijs, ook vrijheid.";
- Jerry: "Ik ben heel open over mijn aandoening. Een werkgever zei: 'Je bent nog steeds een risico. Ik kan niet overzien wat die risico's zijn.' Het is echter een individueel verhaal. Die werkgever is niet bereid daarnaar te kijken, omdat hij er te weinig vanaf weet. Je wordt aangemoedigd te liegen. Dat wil ik niet. Het is belangrijk, want de kwetsbaarheid hoort bij mij.";

<sup>51</sup> Eric van Eerden, directeur en jobcoach Odibaan, deelnemer focusgroep

<sup>52</sup> Dialoogbijeenkomst 'Werk en psychiatrische problematiek', Trimbos Instituut 2010

- Coby van Vugt: "Mijn blog ben ik een jaar geleden begonnen, o.a. vanuit een behoefte om meer openheid te geven en mezelf te laten zien op dit punt. Om zo voor mezelf en anderen meer ruimte en contact te creëren. Ik hoor van mensen dat ze het fijn vinden mijn posts te lezen, net zoals ik het prettig vind om dingen te lezen van anderen die kampen met psychische problemen of ziekte. Juist omdat psychische problemen vaak zo onzichtbaar zijn en mensen er niet snel open over zijn, kun je je ook ten onrechte 'de enige' voelen. Verhalen van anderen zijn dan heel bemoedigend en geruststellend vind ik. En ik vind het ook tof als ik daarin ook weer iets voor anderen kan betekenen.

Vanuit mijn persoonlijke achtergrond en werkervaring (o.a. begeleiden studenten met functiebeperking op universiteit) voel ik wel een missie om 'iets' te doen qua openheid op de werkvloer. Voor mensen die gewoon hun werk doen maar wie het misschien veel meer moeite kost dan de gemiddelde medewerker. En bij wie dat niet zichtbaar is.

Overigens lijkt het me sowieso prettig als binnen een organisatie de medewerkers niet steeds hun professionele masker op hoeven te houden, maar er ook ruimte is voor de moeilijkere kanten van het leven. Niet dat iedereen het steeds over zijn problemen hoeft te hebben, maar wel dat er ruimte is voor de mens achter de medewerker.";
- Erna Arnoldus: "Voor mij spelen een heleboel elementen mee die ik in overweging neem om wel of niet open te zijn. Ik ben het niet ( tenzij onvermijdbaar omdat ik anders moet liegen) op feestjes, partijen, verjaardagen etc. waar een sfeer hangt van gezellige onbezorgdheid en ontspanning. Ik ben het wel, of kan het wel zijn; op mijn werk en dat is ook de bedoeling als ervaringsdeskundige.

Vrienden en familie weten uiteraard van mijn kwetsbaarheden, maar de buurvrouw niet omdat ik daar geen enkele 'noodzaak' of aanleiding in zie dat wel te doen.

Nieuwe (vrienden) kennissen komen wel 'iets' te weten, maar niet snel het hele verhaal. Zodra ze vragen: "Wat doe jij? ", komen ze wel iets meer te weten. Maar met mijn specifieke ervaringen ben ik tot het inzicht gekomen dat het beter is mensen niet te overvoeren met een 'pathologisch verhaal' omdat het dan al heel snel enkel over de ziekte gaat en minder over het herstel of over hoe ik het alledaagse vorm geef en in het leven sta. Soms gaan mensen je pas werkelijk waarderen zodra je het hebt verteld. Dan krijgen ze eindelijk een duidelijk plaatje in hun hoofd van 'wie jij nu eigenlijk bent', waardoor ze een gereserveerde houding laten varen. Wie weet gaan ze zelfs vertellen over dingen waar zij zelf ook wel eens last van hebben en die ze als hinderlijk ervaren. Misschien hebben ze zelf geen ervaring met herstel of ziekte uit de eerste hand, maar hebben ze een broer/zus/ouder/partner die vergelijkbare ervaringen heeft.";
- Sabine te Vaarwerk: "Openheid is altijd belangrijk, het maakt je sterker. Als persoon zijnde groei je erdoor. Ik heb mijzelf van mijn vijftiende tot mijn twintigste beschadigd, inmiddels ben ik bijna 2 jaar gestopt. In het begin vond ik het doodeng, ik verborg mijzelf met lange mouwen, had zomers altijd leggings aan en dus nooit blote benen. Sinds 2-3 jaar geleden durf ik mijzelf te laten zien aan de buitenwereld, hoe beangstigend dit soms ook nog maar kan zijn. Je hebt altijd verschillende typen mensen, ze reageren allemaal anders. De een is erg afwijzend, de ander is belangstellend en zorgelijk.";
- Wilma Boevink: "Strijdlust brengt me tot openheid en dat levert het ook op.";
- Olivia van de Lustgraaf: "De reden dat ik er nu voor uitkom, is dat er door middel van de antistigmabeweging wordt gewerkt aan het ontkrachten van de negatieve beelden ten aanzien van psychische aandoeningen. Dat geeft mij veiligheid.";

- Annemarie Kolenberg: "Heb je er last van in je functioneren op het werk? Dan wil je graag begrip en ondersteuning van je werkgever en collega's. Je (toekomstige) werkgever kan niet aan je zien welke beperkingen je hebt en waarom. Je kunt dan ook geen begrip en hulp verwachten als je er zelf niets over vertelt. Voor mij werkt openheid als medicijn. Ik heb het altijd aan iedereen verteld. Mijn werkgever en collega's weten dus welke aandoening en beperkingen ik heb en houden rekening met mijn grenzen. Daardoor is mijn energiebalans beter en is er nauwelijks ziekteverzuim. Ook neemt het plezier in het werk toe en verbeteren mijn prestaties."

### **Samenvatting**

Openheid levert veel op: openheid bij anderen, begrip op de werkvloer, minder stress, meer werkplezier, werkaanpassingen en betere arbeidsprestaties (ook voor de werkgever).



## 5. Hoe pakken anderen stigmabestrijding in relatie tot werk aan?

In de homobeweging is veel ervaring met stigmabestrijding opgedaan; inmiddels ook op de werkvloer. De ontwikkelde instrumenten zijn ook bruikbaar voor de stigmabestrijding op het werk jegens mensen met een psychische aandoening. Andere initiatieven richten zich vooral op het bevorderen van arbeidsparticipatie van mensen met arbeidsbeperkingen, met name van mensen met een Wajong-uitkering. Het 'uit de kast komen' van mensen met psychische aandoeningen op de werkvloer staat nog in de kinderschoenen. In dit hoofdstuk worden aansprekende best practices beschreven.

### 5.1 Diversiteitsbeleid voor LHBT-werknemers<sup>53</sup>

#### Aanleiding:

Gezien, gewaardeerd en geaccepteerd worden om wie je bent en het werk dat je doet. Dat is wat iedereen wil. Uit het onderzoek 'Gewoon aan de slag'<sup>54</sup> van het Company Pride Platform en de FNV blijkt dat de meeste lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders (LHBT) gewoon zichzelf kunnen zijn op de werkvloer. Maar bijna een op de drie komt niet openlijk uit voor zijn gaardheid. De voornaamste reden van de geslotenheid is de angst voor negatieve reacties. Hoewel de acceptatie van homoseksualiteit in Nederland de laatste tien jaar is vergroot, voelen werknemers zich niet veilig genoeg om uit de kast te komen. Uit voornoemd onderzoek en 'The cost of thinking twice' (IBM) blijkt tevens dat in de kast blijven bedrijven geld kan kosten. Minder lekker in je vel, minder productiviteit, meer ziekmeldingen.

#### Doel:

Diversiteitsbeleid voor LHBT-werknemers is een methode om te toetsen hoe veilig de werkvloer echt is en of er een zogeheten inclusief klimaat heerst. COC, FNV en het Company Pride Platform zijn bij de uitvoering betrokken.

#### Doelgroepen:

Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders (LHBT) werknemers.

#### Werkwijze:

- **Project Inside Out COC<sup>55</sup>**  
COC gaat op zoek naar 'betrokkenen' ook wel aangeduid als 'insiders' en stimuleert hen op zoek te gaan naar lotgenoten. Vervolgens begeleidt COC hen bij het vormen van een 'community'. De community spreekt mensen aan die in dezelfde positie verkeren. De community groeit doorgaans doordat er bepaalde diensten worden aangeboden aan de communityleden die inspelen op hun basisbehoeften. In de meeste gevallen leidt de communityvorming tot zelfacceptatie.

Bepaalde leden gaan in gesprek met de omgeving. Deze 'activisten' kiezen zelfstandig uit een scala aan benaderingen om hun omgeving te bewerken zodat de positie van de communityleden verbetert. Dit proces noemt COC 'de beweging'. Dit is de wisselwerking tussen 'achterban' en 'omgeving'. Het proces moet uiteindelijk leiden tot sociale acceptatie. COC toetst of de benadering draagvlak heeft van de achterban en ziet erop toe dat besluitvorming binnen de beweging democratisch tot stand komt. COC kan activisten helpen bij het maken

---

<sup>53</sup> Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders

<sup>54</sup> S. Keuzenkamp, A. Oudejans, Gewoon aan de slag?, De sociale veiligheid van de werkplek voor homoseksuele mannen en vrouwen, 2011, SCP

<sup>55</sup> Bron: [www.coc.nl](http://www.coc.nl)

van beslissingen en het proces faciliteren met kennis en financiële ondersteuning. Daarnaast kan COC activisten met elkaar in contact brengen zodat zij kunnen leren van elkaars ervaring. De 'Inside Out' benadering wordt nu toegepast in alle COC projecten zowel in binnen- als buitenland.

- **De roze olifant**

De Roze Olifant is een instrument van COC Nederland om homoseksualiteit bespreekbaar te maken in het onderwijs en de zorg. Om dit instrument te kunnen gebruiken voor verbetering van het sociale klimaat op de werkvloer, zijn aanpassingen nodig.

In een pilot bij vier of vijf bedrijven wordt het homo(in)tolerante klimaat in kaart gebracht. De aangetroffen vormen van (in)tolerantie worden meet- en zichtbaar gemaakt. De uitkomsten van de test leveren vervolgens aanknopingspunten op voor de organisatie om kwesties bespreekbaar te maken en aan te pakken. Aan experts uit het Company Pride Platform en aan COC Nederland kan advies gevraagd worden over verbeteringen die leiden tot een beter sociaal klimaat op de werkvloer.

- **De Sfeermeter**

Met De Sfeermeter wil het COC de homo- en transvriendelijkheid van bedrijven op een informele wijze aan de orde stellen. De test bestaat uit zeven vragen waarin deelnemers ondermeer kunnen aangeven hoe ze de sfeer op hun werk ervaren en hoe wordt aangekeken tegen lesbo's en homo's. Werknemers worden daarmee in staat gesteld om zelf de LHBT-vriendelijkheid van hun werkvloer op een speelse manier te 'beoordelen'. De test is te vinden op [Sfeermeter.com](http://Sfeermeter.com) In de [lijst](#) staat de Top 100 van LHBT-vriendelijke bedrijven. Het is een diverse mix van allerlei organisaties, van multinationals tot onderwijsinstututen, van restaurants tot ministeries.

"Bedrijven die hoog in de Top 100 terechtkomen kunnen op verschillende manieren profiteren van hun homovriendelijke naam," zegt Gerrit Jan Wielinga, projectleider werkvloer bij COC Nederland. "Toptalent ligt nu eenmaal niet voor het oprapen en organisaties worden steeds vaker afgerekend op hun tolerantie. Daarbij is LHBT-vriendelijkheid natuurlijk niet alleen een kwestie van imago, maar vooral ook in het belang van de werknemer."<sup>56</sup>

- **LinkedIn groep COC Werkvloer**

COC Nederland heeft een LinkedIn groep waar ervaringen op de werkvloer kunnen worden uitgewisseld. om mee te praten over homoseksualiteit op de werkvloer. Ben je HR manager? Vertel ons dan hoe jij met dit onderwerp omgaat en waar je op let. Zit je in een directie of ben je ondernemer? Op welke manier zorg jij ervoor dat homo's en lesbo's zich veilig voelen bij jou op de werkvloer? Ben je werknemer en signaleer je zaken bij jou op je werk die beter kunnen of heb je tips, gooi het in de groep.

- **Roze netwerken**

COC Nederland werkt samen met roze netwerken bij ING, ABN Amro, TNT en IBM.

---

<sup>56</sup> Idem

- **Company Pride Platform (nu Workplace Pride Company)**

De LHBT-netwerken van ING, TNT en IBM hebben in 2008 het Company Pride Platform (CPP) opgericht.

Doel:

Realiseren van een werkomgeving waar alle werknemers, ook LHBT, zichzelf kunnen zijn.

Doelgroep:

LHBT-netwerken in bedrijven en organisaties in heel Europa.

Werkwijze:

De emancipatie van LHBT-werknemers stimuleren in de werkomgeving en hun zichtbaarheid vergroten. De effectiviteit van de LHBT-netwerken moet worden vergroot door het uitwisselen van kennis en ervaring en het stimuleren van onderzoek naar de positie van LHBT-werknemers. Daarnaast stimuleert het Platform het ontstaan van nieuwe LHBT-netwerken. Jaarlijks wordt een conferentie georganiseerd om de stand van LHBT-emancipatie in bedrijven en organisaties te bespreken.

Het Platform werkt samen met nationale en internationale belangenorganisaties zoals ILGA<sup>57</sup>, IGLCC<sup>58</sup> en het COC.

Company Pride Platform-voorzitter Paul Overdijk: "Het oprichten van dit platform is een belangrijke stap in de emancipatie van LHBT-werknemers in bedrijven en organisaties. Zichtbaarheid is waar het om draait, de netwerken in bedrijven kunnen daarvoor zorgen en het Platform kan dit stimuleren en monitoren. Met het Platform krijgen de LHBT-netwerken een sterke basis om op terug te vallen".

Meer informatie is te vinden op <http://www.workplacepride.org/home>

Resultaten:

Anno 2012 zijn er 22 aangesloten organisaties, waaronder ook overheidsorganisaties zoals ministeries en gemeenten. CPP werkt in verschillende sectoren en landen.

In januari 2012 tekenden tien grote organisaties in Amsterdam de Declaration of Amsterdam voor een zichtbare verbetering in de werkomgeving van LHBT-medewerkers.

Onder de ondertekenaars zijn niet alleen grote bedrijven als Accenture, Shell, Cisco en ING, maar ook organisaties als het UWV en de gemeente Den Haag. De Declaration is meer dan een intentieverklaring. Het bevat een concreet actieplan met tien actiepunten voor werkgevers en werknemers die in het beleid van organisaties moeten worden ingebed om een veilige en comfortabele werkvloer voor LHBT-werknemers te creëren. Zo moeten volgens de Declaration of Amsterdam werkgevers in hun jaarrapportage verslag doen van de ontwikkelingen op de werkvloer en nauw samenwerken met hun 'roze' netwerken om verbeteringen mogelijk te maken. De verklaring richt zich ook op actief leiderschap, niet alleen van LHBT-'rolmodellen', maar ook van hun heteroseksuele medestanders ('straight allies').

Ook LHBT-werknemers hebben een belangrijke verantwoordelijkheid. Hen wordt gevraagd zichtbaar te zijn en actief hun ervaringen en kennis te delen met hun werkgever.

---

<sup>57</sup> International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association

<sup>58</sup> International Gay and Lesbian Chamber of Commerce

De organisaties zijn zelf verantwoordelijk voor het realiseren van de 10 punten in de intentieverklaring. Daarnaast ontwikkelt Workplace Pride een internationale benchmark. Hiermee wordt gemeten hoe effectief organisaties zijn met hun LHBT-beleid. De resultaten van deze internationale Workplace Pride Benchmark worden regelmatig gepubliceerd en ingezet om LHBT-vriendelijke werkomgevingen te bevorderen.

Bij de ontwikkeling van de benchmark wil het CPP zoveel mogelijk aansluiten bij bestaande onderzoeken en metingen die organisaties onder hun werknemers verrichten, zoals onderzoeken naar de motivatie van medewerkers en arbometingen. Daarnaast is gericht onderzoek binnen organisaties nodig om de situatie op de diverse werkvloeren in kaart te brengen en te verbeteren. De kennis uit deze onderzoeken zal met alle betrokken partijen worden gedeeld.

“Dit is een belangrijke volgende stap voor het Company Pride Platform”, zegt CPP-voorzitter Paul Overdijk. 'In de eerste vijf jaar hebben wij ons vooral gericht op voorlichting en de totstandkoming van 'roze' medewerkers netwerken. Met succes want we hebben nu twintig LHBT-netwerken bij gerenommeerde Nederlandse werkgevers. Onze focus is nu om de situatie op de werkvloer daadwerkelijk te verbeteren, want schijn bedriegt. Zelfs in Nederland is dat nog hard nodig en de Declaration of Amsterdam biedt hiervoor een goed uitgangspunt'.<sup>59</sup>

- **Gay Straight Alliantie**

In 2008 zijn de FNV en het Company Pride Platform het samenwerkingsverband de Gay Straight Alliantie aangegaan. In de afgelopen 3 jaar zijn diverse instrumenten ontwikkeld.

## **Ontwikkelde instrumenten**

- **LHBT-netwerk**

Doel:

Acceptatie van homoseksualiteit op de werkvloer vergroten, opdat LHBT-medewerkers zich veilig voelen om uit de kast te komen.

Het netwerk kan dienen als kennis- en informatiedeling voor LHBT-werknemers, met een sociale- en netwerkfunctie. Ook kan het netwerk dienen als advies- en gesprekspartner met HRM (over uitvoering van en toezicht op het diversiteitsbeleid), met de bedrijfsarts en vertrouwenspersoon over negatieve spanningen op de werkvloer, en met Marketing & Communicatie en de ondernemingsraad.

Doelgroep:

Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders (LHBT).

Werkwijze:

De bestaande LHBT netwerken zijn initiatieven van werknemers binnen hun organisatie.

Resultaten:

Op <http://www.uitdekastwerktbeter.nl/> staat alle informatie over het starten van een LHBT-netwerk, waaronder een toolkit. Deze bestaat uit:

Handleiding van Best Practices LHBT-netwerken (inclusief HRM instrumentenlijst)

Filmpjes LHBT op de werkvloer

Workshop 'Uit de Kast werkt beter'

---

<sup>59</sup> Bron: [Company Pride Platform](#)

- **Workshop 'Uit de kast werkt beter'**

FNV en Workplace Pride hebben gezamenlijk een workshop opgezet. Steun van de top is van groot belang. Managers spelen een grote en belangrijke rol bij het bevorderen van sociale acceptatie op de werkvloer. Zij hebben immers direct toezicht en leiding, dus invloed op het klimaat op de werkvloer. Om bedrijfsdoelen ook praktisch uit te voeren is de lijnmanager degene die directe invloed heeft op het gedrag en de omgangsvormen die binnen zijn afdeling worden gehanteerd. Onheuse bejegening in de vorm van hinderlijke grapjes, pesterijen en impertinente vragen vallen onder zijn verantwoordelijkheid. Daarom is de workshop bedoeld voor iedere manager/leidinggevende (op HRM-, facilitair-, ICT-, technisch- en juridisch niveau) die meer kennis, inzicht en begrip wil ontwikkelen over LHBT-werknemers en diversiteit wil bevorderen op de werkvloer.

Motivaties om deel te nemen aan de workshop:

1. Diversiteit op de werkvloer is een realiteit. LHBT-medewerkers zijn minder zichtbaar dan andere vormen van diversiteit, zoals etniciteit en gender (man/vrouw-verschillen). Deze (on)zichtbaarheidsfactor maakt onheuse bejegening richting LHBT-medewerkers moeilijker aan te pakken dan etniciteit en gender. Door de mate van kennis, inzicht en begrip te vergroten voor de 'moeilijkst aan te pakken diversiteitsgroep', is de kans groot dat dit bijdraagt aan de algehele veiligheid en acceptatie op de werkvloer.  
5 tot 10 procent van de bevolking is LHBT. De werkvloer is een afspiegeling van de samenleving. Willen we dat LHBT in de samenleving wordt geaccepteerd en dat iedere LHBT-collega veilig en zichtbaar zichzelf kan zijn, dan is het belangrijk dat het klimaat op de werkvloer LHBT-vriendelijk is.
2. 30 procent van lesbische vrouwen en 21 procent van de homoseksuele mannen geven aan op het werk te maken te krijgen met onheuse bejegening. Een leidinggevende moet ervoor zorgen dat ieder teamlid goed en veilig het werk kan uitvoeren. Met plezier op het werk aanwezig is en productief is. De gevolgen van onheuse bejegening hebben (in)direct effect op het welzijn van de LHBT-werknemer. De workshop is zeer waardevol om deze dynamieken te herkennen en te begrijpen zodat de manager kordaat kan ingrijpen.
3. In toenemende mate wordt het 'nieuwe werken' breed ingevoerd op de Nederlandse werkvloeren. Het kantoor is niet vanzelfsprekend meer dé vaste werkplek. Ook thuis, onderweg en buiten kantoortijden wordt gewerkt. De scheiding tussen werk en privé is, door flexibilisering van de arbeidsmarkt, nauwelijks nog aanwezig. Collega's krijgen door middel van sociale netwerken als Facebook, Hyves en LinkedIn ook een inkijk in elkaars privéleven. Dit privéleven beïnvloedt de manier van werken in grotere mate.

De workshop duurt ongeveer twee uur en wordt op de werkvloer van het bedrijf gegeven. De workshop is geschikt voor tien à twintig deelnemers.

- **Roze overheidsplatform<sup>60</sup>**

Verschillende netwerken van ministeries en andere overheidsinstanties werken in het Platform samen.

Hoofddoel: veilig uit de kast kunnen komen op de overheidswerkvloer bevorderen door onder meer kennis en ervaring op het beleidsniveau te delen en operationaliseren.

---

<sup>60</sup> Bron: Rijksoverheid.nl & GK

## Overige instrumenten

- **Handreiking 'Seksuele diversiteit op de werkvloer'**<sup>61</sup>

De handreiking 'Seksuele diversiteit op de werkvloer' van MOVISIE geeft een overzicht van de belangrijkste feiten uit onderzoek over LHBT-medewerkers en werk. Ook wordt beschreven wat werkgevers kunnen doen aan betere acceptatie van LHBT-medewerkers. De handreiking eindigt met zeven cruciale factoren die leiden tot succesvol diversiteitsbeleid op de werkvloer. [Bestel of download](#) de handreiking.

Succesfactoren diversiteitsbeleid:

- Onderkenning van de problematiek en draagvlak van het management gericht LHBT-diversiteitsbeleid op te zetten en uit te voeren;
- Acceptatie door direct leidinggevenden, de top en heterocollega's als bondgenoten door zichtbaar steun uit te spreken voor het LHBT-netwerk;
- Een veilige werksfeer, waarin ruimte is voor je geaardheid uit te komen zonder kans op negatieve reacties op de werkvloer.

Wat maakt het lastig?:

- Hoe maak je diversiteitsbeleid urgent?

## **5.2 'Wajong Werkt!' – project CNV Jongeren en UWV**

Aanleiding:

Veel Wajongers willen aan het werk. Daarnaast zijn er steeds meer werkgevers die mensen met een beperking een plek binnen hun organisaties aan willen bieden. Helaas weten veel werkgevers en Wajongers elkaar niet te vinden. Om dit op te lossen voert CNV Jongeren in samenwerking met UWV sinds 2008 het project Wajong Werkt! uit.

Doel:

Kennismaking tussen werkgevers en Wajongers, opdat werkgevers weten waar ze hen kunnen vinden.

Doelgroep:

Wajongers en werkgevers op de reguliere arbeidsmarkt.

Werkwijze:

Wajong Werkt! brengt Wajongers en werkgevers met elkaar in contact. Door Wajongers zelf hun verhaal te laten vertellen en door werkgevers te stimuleren hun ervaringen te delen met andere werkgevers. Daarnaast verschijnt periodiek het magazine De Realist (voorheen het Wajong magazine).

Resultaten:

- **Wajong Werkt Promoteam**

Het Wajong Werkt Promoteam geeft voorlichting aan werkgevers over de Wajong en financiële regelingen voor het in dienst nemen van Wajongers. Zij volgen eerst een training. Het Promoteam bestaat uit 20 Wajongers die op vrijwillige basis duo presentaties geven over de Wajong.

- **Werkgeverambassadeurs**

Werkgeverambassadeurs bieden een platform voor Wajongers. Vanuit CNV Jongeren krijgen zij ondersteuning om deze maatschappelijke functie te vervullen. Er zijn 6 ambassadeurs die peervoorlichting geven aan andere werkgevers.

---

<sup>61</sup> P. Dankmeijer, 2011, MOVISIE

"Dit is een bijzonder prettige manier van werken", vindt Westerlaken<sup>62</sup>. "De ene ondernemer licht de andere voor. Dat werkt natuurlijk veel beter dan wanneer CNV of UWV dat doet. Bovendien krijgen wij via de ambassadeurs toegang tot netwerken die anders onbereikbaar zouden zijn."

Taken:

- Organiseren van een netwerkbijeenkomst voor relaties uit het eigen netwerk;
- Meewerken aan interviews over ervaringen met Wajongers;
- Meedenken over het verbeteren en ontwikkelen van de dienstverlening rondom Wajong.

Op de netwerkbijeenkomst staat werken met Wajongers centraal. De ambassadeur vertelt over het beleid en de ervaringen van het eigen bedrijf. De Wajongers van het Promoteam geven voorlichting en vertellen over hun motivatie om te werken en hoe de zoektocht naar werk is verlopen.

Waarom bedrijven dit doen? "Ik draai de vraag om: waarom doen ze het niet?", stelt Westerlaken. "Het vraagt om een andere manier van denken. Werknemers die kampen met hun gezondheid, help je aan het werk. Dat doen we immers ook als een medewerker tijdens zijn dienstverband ziek wordt."

- **HARRIE©**

CNV Jongeren zet zich niet alleen in voor het werven van banen voor Wajongers, maar werkt ook aan duurzame plaatsingen. "Wil je slagen in je job, dan heb je een Harrie nodig: een maatje op de werkvloer dat Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk is." CNV helpt bedrijven zoeken naar de HARRIE op de werkvloer. Een plaatsing gaat volgens Westerlaken immers verder dan alleen werven en matchen. CNV Jongeren gaat tijdens een spannende en creatieve lunchsessie binnen bedrijven op zoek naar de medewerker met de Kwaliteiten, de optimale HARRIE© Factor. Zie ook [www.ikbenharrie.nl](http://www.ikbenharrie.nl)

- **Wajongwerkt.nl**

Sinds september 2010 is Wajongwerkt.nl beschikbaar vanuit UWV WERKbedrijf. Het is een online marktplaats voor werkgevers en Wajongers. Het gebruik van de vacature- en werksite is het afgelopen half jaar (2011) bijna verdubbeld. Doelgroepen: Wajongers, werkgevers, medewerkers van re-integratiebedrijven, scholen en instellingen. Op wajongwerkt.nl staan concrete werkvoorbeelden en informatie die uitnodigen om aan de slag te gaan. Wajongers kunnen vacatures vinden en hun cv online plaatsen om met werkgevers in contact te komen en werkgevers kunnen direct hun vacatures plaatsen en in contact komen met Wajongers. UWV WERKbedrijf ondersteunt Wajongers en werkgevers waar nodig.

Resultaten: Om inzicht te krijgen in het gebruik en de waardering van wajongwerkt.nl is een kwalitatief gebruikersonderzoek uitgevoerd. Alle doelgroepen zijn enthousiast over het concept, de doelstelling en uitstraling van de website. De site is overzichtelijk en sluit aan bij de doelgroepen. De video's over Wajongers aan het werk worden zeer gewaardeerd. Veel respondenten beoordelen de website met een 7 of 8. Re-integratiebedrijven gebruiken wajongwerkt.nl als aanvullend kanaal op hun eigen website en netwerk. De doelgroepen zien een belangrijke rol van wajongwerkt.nl bij het voorlichten van Wajongers en ouders/verzorgers. Zij slagen er in via de site veel plaatsingen te realiseren.

---

<sup>62</sup> Anneke Westerlaken, projectleider Wajong Werkt!

- **Wajong Netwerk**

Digitaal platform <http://www.derealisten.nu/> waar werkgevers en Wajongers direct met elkaar in contact kunnen komen.

“Met de komst van nieuwe wetgeving omtrent de Wajonggroep, wordt de groep Wajongers steeds kleiner. Daarnaast is de Wajong een gekleurd begrip. Daarom spreekt CNV Jongeren liever van De Realisten: jongeren met een reële kijk op hun beperking, maar die ook zeker zijn van hun talenten.

Binnen het project Wajong Netwerk leiden we Wajongers (Realisten) op tot e-coach. Zij leren vervolgens andere Realisten om zich on line te profileren. Uit onderzoek blijkt namelijk dat werkzoekenden die gebruik maken van sociale media als Twitter en LinkedIn, eerder een baan vinden. Via het digitaal ontmoetingsplatform kunnen werkgevers en Realisten direct met elkaar in contact komen. Zie ook de LinkedIn groep van De Realisten: <http://www.linkedin.com/groups/De-Realisten-4296366>”.

Succesfactoren van de Wajong-projecten binnen CNV Jongeren:

- “Realisten (Wajongers) vertellen zelf hun verhaal. Ze krijgen daardoor een gezicht en halen de eerste huivering bij werkgevers weg;
- Werkgevers kunnen met vragen direct bij Wajongers terecht;
- Inzet van werkgevers met goede ervaringen met Wajongers die peervoorlichting geven aan werkgevers in hun netwerk;
- Werkgevers die flexibel zijn door te denken in taken in plaats van functies;
- Positieve en pragmatische inslag van werkgevers. ‘Het gaat werken. Wat voor hobbels je ook tegenkomt,’ aldus Henri Henrickx van Sabic. Dit bedrijf heeft CAO afspraken gemaakt over het aannemen van Wajongers. Om deze afspraken handen en voeten te geven schakelde Henri zijn eigen collega’s in. Hij inventariseerde bij de medewerkers wie een Wajonger kent die kan en wil werken. Dit leverde respons op;
- Werken aan duurzame plaatsing door inzet van een HARRIE© voor de begeleiding van de Wajonger;
- Follow up. Na de presentatie ontvangen werkgevers een evaluatieformulier. Daarop wordt o.a. gevraagd of een arbeidsdeskundige van het UWV langs mag komen. Zo weet UWV welke werkgevers interesse hebben en kunnen de mogelijkheden tot plaatsing worden besproken.”

Wat maakt het lastig?

- “Werkgevers willen ‘hapklare brokken’. De beperking op basis waarvan de Wajong is geïndiceerd, is echter vaak niet het enige dat er aan de hand is. Bovendien zijn veel Wajongers lang uit het arbeidsproces geweest;
- Voor werkgevers is de plaatsing idealiter makkelijk en overzichtelijk. Het kost dan weinig tijd en energie. Vooral voor Wajongers met een psychische aandoening en/of een dubbele diagnose vraagt dit structureel aandacht en tijd. Voor deze groep is een makkelijke en overzichtelijke plaatsing dus niet reëel;
- Het aannemen kost minder tijd en energie dan het duurzaam plaatsen;
- De re-integratiebranche richt zich niet altijd op zaken die in de kern het probleem vormen, Veel werkgevers verwachten meer van een jobcoach dan deze biedt;
- Soms denk ik dat er meer vacatures zijn dan plaatsbare Wajongers. Werkgevers zoeken hen regelmatig, maar vinden ze niet;
- Het lijkt wel of er meer belangenorganisaties zijn dan Wajongers. Als al het geld dat hiermee gemoeid gaat, wordt besteed aan de plaatsing en begeleiding van Wajongers, dan is het probleem grotendeels opgelost. Het gaat teveel over ‘praten over’ en te weinig over ‘praten met’;



- Wajongers hebben geen sollicitatieplicht (tenzij anders afgesproken in een individuele re-integratie overeenkomst (IRO), dus geen financiële stok achter de deur. Als een baan niet bevalt, bestaat de kans dat ze het al snel opgeven;
- Werken loont niet altijd. Soms krijgt de Wajonger niet meer salaris als hij meer uren gaat werken of valt hij buiten financiële compensatieregelingen.”

### **5.3 Wajong Werkt! – uit de praktijk van KPN<sup>63</sup>**

#### Aanleiding:

Vraag vanuit de vakbonden, die resulteerde in Cao-afspraken om 20 mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen.

#### Doel:

Diversiteitsbeleid (KPN wil een inclusieve organisatie zijn) en inspelen op verwachte krapte op de arbeidsmarkt.

“We bouwen zodoende ervaring op met niet-reguliere werknemers en leren nu al hoe we onze organisatie hierop kunnen inrichten voor als er straks echt personeelskrapte is.” Daarnaast sluit het initiatief aan bij het KPN Mooiste Contact Fonds dat zich inzet voor het stimuleren van sociaal contact juist voor kwetsbare groepen in de samenleving.

#### Doelgroep:

Mensen met een arbeidsbeperking die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt.

#### Werkwijze:

- We hebben ons laten informeren door o.a. UWV. UWV en KPN bleken een gezamenlijk belang te hebben bij het in dienst nemen van Wajongers door KPN en zijn zeker in het begin samen opgetrokken;
- Binnen KPN hebben vijf HR managers (één per segment) Wajong als aandachtsgebied geaccepteerd;
- Centraal hebben we de faciliteiten ingericht in samenspraak met de vijf HR managers (financieel, administratief, kennis, contacten, etc.);
- Via de vijf HR managers hebben we naar geïnteresseerde managers gezocht. Die managers hebben we uitgenodigd voor een kennismakingsbijeenkomst waar ook Wajongers aanwezig waren;
- De belangrijkste belemmeringen voor managers zijn geïnventariseerd en waar mogelijk weggenomen;
- Waar een mogelijkheid voor een aanname leek te zijn, zijn HR, manager, UWV en kandidaat (evt. met jobcoach) in gesprek gegaan wat heeft geleid tot de eerste plaatsingen;
- Vanaf dat moment was er een olievlekwerking. We zijn gaan samenwerken met CAP100 (KPN is een van hun tien founding partners) en zijn zo in contact gekomen met geschikte kandidaten buiten de Wajonggroep;
- KPN is zich meer gaan profileren als good practice;
- Laatste uitbreidingen op het beleid: intake wordt uitgebreid met inventarisatie eventuele aanpassingen en medewerkers die uitstromen worden desgewenst begeleid naar de arbeidsmarkt.

#### Resultaat:

KPN heeft het afgelopen jaar 20 mensen aangenomen die als gevolg van een beperking een zwakke positie op de arbeidsmarkt hebben. Onder hen mensen met een psychische aandoening; een stoornis uit het autismespectrum, bipolariteit, ADHD en/of borderline. “Wij hebben geen ervaring met mensen met een, in mijn ogen, ernstige psychische stoornis. In onze praktijk hebben we dan ook niets hoeven doen aan stigmareductie.”

---

<sup>63</sup> Interview Tom Plug, HR manager KPN en ambassadeur werkgevers

#### Succesfactoren:

- gewoon doen: houd het eenvoudig;
- zorgvuldige selectie: aandacht voor mogelijkheden, beperkingen en oplossingen, zoals een rustige werkplek en gestructureerde taken;
- commitment vanuit de top, aandacht voor MVO, Diversiteit, arbeidsmarkt;
- samenwerking met o.a. UWV, CAP100 en CNV-Jongeren, zoek wederzijds belang;
- maak gebruik van betrokkenheid managers;
- goede begeleiding door manager en collega's;
- warme matching in plaats van kandidaat bij de vacature zoeken;
- kritieke belemmeringen wegnemen;
- publiciteit intern, extern.

#### Wat maakt het lastig:

- onbekendheid met het onderwerp: hoe begin je?.
- onbekendheid met de doelgroep, terughoudendheid, beeldvorming.
- onbekendheid met de belemmeringen die management ervaart.
- begrijpelijkheid wet- en regelgeving.
- met name kleine organisaties: het regelen (administratief, begeleiding, financieel etc.).
- vinden van geschikte functies en kandidaten.
- dit specifieke deel van de arbeidsmarkt is niet/nauwelijks ontsloten.

### **5.4 Project 'Meer Werkplekken bij Werkgevers' – MVO Nederland<sup>64</sup>**

#### Aanleiding:

Voor veel bedrijven is de vraag om mensen met een beperking om te nemen relatief nieuw. Tot een aantal jaren terug werd vooral vanuit een 'medisch perspectief' naar mensen met een arbeidsbeperking gekeken. Mede onder invloed van economische en politieke ontwikkelingen wordt nu veel meer vanuit het 'burgerschapsmodel' gekeken wat zij nog wel kunnen. Mensen worden veel meer aangesproken op hun eigen verantwoordelijkheid, en worden gestimuleerd om bij te dragen naar vermogen. Het is goed om te realiseren dat dit zowel aanpassingsvermogen vraagt van de mensen die het betreft, maar ook van de bedrijven die gevraagd worden anders te leren kijken naar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. En veranderen vraagt aandacht en tijd.

Burgers, werkgevers en werknemers van de BV Nederland zien steeds vaker een bredere rol weggelegd voor het bedrijfsleven. Zij menen dat het bedrijf niet louter economische (meer)waarde creëert, maar ook een verantwoordelijkheid heeft voor het creëren van maatschappelijke meerwaarde.

De arbeidsverhoudingen veranderen. Thema's op het snijvlak van MVO en HRM staan op de agenda. Diversiteit en arbeidsparticipatie worden vanuit deze context geagendeerd om bij te kunnen dragen aan het versterken van de sociaal-maatschappelijke rol van bedrijven.

Op dit moment heeft ongeveer 4% van de werkgevers in Nederland iemand met een arbeidsbeperking aan het werk. Diverse onderzoeken geven aan dat een veel groter percentage (zo'n 50%) open staat voor de doelgroep. Kennis- en netwerkorganisatie MVO Nederland heeft zich tot doel gesteld om bij te dragen aan het op gang brengen van de zogenaamde olievlek.

---

<sup>64</sup> Bron: Rapportage 'Meer Werkplekken bij Werkgevers. Stand van zaken februari 2012, Martine Breedveld, Projectleider 'Meer Werkplekken bij Werkgevers' – MVO Nederland en kwartiermaker De Normaalste Zaak

De budgetten om mensen naar werk toe te leiden nemen af. Meer en meer wordt gezocht naar manieren om het 'onbenut reservoir aan de onderkant van de arbeidsmarkt' op kostenefficiënte wijze naar werk toe te leiden.

Sinds september 2010 stimuleert MVO Nederland het Nederlandse bedrijfsleven om werkend perspectief te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid wordt uitvoering gegeven aan 'Meer Werkplekken bij Werkgevers' door middel van twee pilotprojecten, te weten 'Toonaangevende Bedrijven' en 'Next Generation'. Beide projecten zijn gestart in het kader van de 'pilots Werken naar Vermogen'.

Visie:

Een inclusieve arbeidsorganisatie is een rijkere arbeidsorganisatie.

Missie:

Samen streven naar duurzaam werkend perspectief voor ieder talent.

Doel:

MVO Nederland onderneemt activiteiten die gericht zijn op het informeren, samenbrengen en activeren van werkgevers. Het doel: werkgevers motiveren en equiperen om werk te maken van inclusieve arbeidsorganisaties.

Doel van de pilot: het is voor bedrijven écht de normaalste zaak om met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te werken. Elk bedrijf is een afspiegeling van de samenleving, dus jong, fit en wit is niet langer de norm op de werkvloer.

Doelgroep:

Bedrijven die mensen met een arbeidshandicap (handicap, chronische ziekte of psychische/ psychiatrische aandoening) werk willen bieden binnen hun organisatie. Het betreft een diverse groep; grootbedrijf, MKB, ervaren in het werken met mensen die niet vanzelfsprekend een baan vinden of juist nog helemaal 'groen'. Eén ding willen ze allemaal: uitdragen welke kansen en mogelijkheden het werken met de doelgroep met zich meebrengt. Dat is wat hen onderling verbindt, en wat hen verbindt aan MVO Nederland.

Werkwijze:

In het pilotproject 'Toonaangevende Bedrijven' wordt onderzocht onder welke (rand)voorwaarden werkgevers in staat en bereid zijn om werkend perspectief te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking.

Ten behoeve van het project 'Next Generation' is MVO Nederland in 2011 gestart met de werving van 50 bedrijven in het Midden en Kleinbedrijf (MKB), die ook openstaan voor de kansen en mogelijkheden van mensen met een beperking. Er wordt gezocht naar een mix van bedrijven met en zonder ervaring in het werken met mensen met een arbeidsbeperking.

Door het uitzenden van positieve prikkels worden werkgevers gemotiveerd zich aan te sluiten bij een steeds groter groeiende werkgeversvoorhoede die het belang van arbeidsparticipatie van mensen met een beperking onderschrijft, en daarvoor kansen en mogelijkheden ziet binnen hun organisatie. Daarbij steeds redenerend vanuit het perspectief en de vraag/behoefte van werkgevers.

Activiteiten:

- Periodiek bijeenkomsten organiseren voor (aan de pilot) deelnemende bedrijven;
- Best practices beschrijven, verzamelen en ter beschikking stellen via diverse communicatiekanalen (website, nieuwsbrief, sociale media);

- Met grote regelmaat aanwezig zijn op congressen, seminars en andere events om de ervaringen van de deelnemende bedrijven te delen, en andere bedrijven te motiveren om zich aan te sluiten. Het betreft zowel events van MVO Nederland, als van andere partijen;
- Met regelmaat bijdragen verzorgen voor geschreven media die gericht zijn op werkgevers (columns, interviews);
- Samenwerken met sociale partners om het onderwerp 'arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt/beperking' onder de aandacht te brengen/agenderen of ondersteuning bieden bij de concrete uitwerking ervan. Ook wordt met regelmaat samengewerkt met vakbond CNV om ondersteuning te bieden bij invullen van Cao-bepalingen die betrekking hebben op de doelgroepen Wajong/ SW;
- Samenwerken met brancheorganisaties om het onderwerp ook hier te agenderen, of concreet ondersteuning te bieden aan brancheverenigingen die vragen hebben over dit onderwerp. Zo'n 50 brancheverenigingen zijn aangesloten bij het brancheprogramma van MVO Nederland. In 2011 is arbeidsparticipatie van mensen met een beperking bijvoorbeeld onderwerp geweest van een intervisiebijeenkomst van MVO Nederland voor brancheverenigingen;
- Samenwerken met diverse intermediairs/uitvoeringsorganisaties om werkgevers direct te koppelen aan de partij (bijvoorbeeld UWV, re-integratiebureau, Sw-bedrijf of Sociale Dienst) die kan helpen een geschikte kandidaat te vinden. Belangrijke partners zijn bij voorbeeld ook Cedris, Locus en Boaborea. Deze organisaties hebben allemaal een direct aanspreekpunt gecreëerd voor MVO Nederland, zodat er gemakkelijk kan worden geschakeld.

#### Resultaat:

In de periode 2009 – februari 2012 hebben 24 grote ondernemingen in de pilot 'Toonaangevende Bedrijven' de intentie uitgesproken om kansen te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking.

In de periode 2011 – mei 2012 hebben 29 in het project 'Next Generation'

Om de activiteiten ook na 31 december 2012 succesvol te kunnen continueren en verder uit te bouwen hebben MVO Nederland, de AWWN en de Start Foundation het initiatief genomen tot de oprichting van De Normaalste Zaak. Een bedrijvennetwerk voor organisaties die open staan voor de kansen en mogelijkheden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De Normaalste Zaak is een netwerk voor en door werkgevers. Werkgevers die willen uitdragen dat het loont om niet alleen 'the usual suspects' aan te nemen, maar dat het zakelijk interessant is om ook kansen te bieden aan diegenen voor wie werk minder vanzelfsprekend is. Werkgevers dus, die collega-bedrijven willen inspireren om ook met een andere blik naar de arbeidsmarkt te kijken. Want naar wie luistert een werkgevers nou beter dan naar een college werkgever?

De Normaalste Zaak faciliteert dit, door zichtbaar te maken wat bedrijven doen op het vlak van arbeidsparticipatie en gaat in op de vraag hoe ze dit doen.

Ook geeft het netwerk werkgevers 'een stem'. Wat hebben werkgevers nodig om het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ook echt mogelijk te maken? De Normaalste Zaak gaat vanuit het werkgeversperspectief op zoek naar structurele oplossingen, en lobbyt daarvoor.

### Succesfactoren:

- "Mijn advies aan andere ondernemers is dan ook: schat de risico's zorgvuldig in, weet wat er mogelijk is en doe het! Begin klein en ga dan stap voor stap verder. En, als er weerstand in de organisatie is, ga het gesprek aan. Alleen dan kun je uitleggen dat de inzet van bijvoorbeeld WSW'ers zorgt voor een continuering van de arbeidsprocessen. En daarmee, direct, voor het blijven bestaan van de organisatie en alle medewerkers. We hebben elkaar hard nodig!"<sup>65</sup>;
- "Er waren drie redenen die ons motiveerden. Als eerste zien we dat er steeds meer vraag naar is bij aanbestedingen. We willen ook sociaal betrokken zijn en als bedrijf een afspiegeling van de samenleving vormen. En tenslotte is het ook nog eens financieel gunstig om met deze doelgroep te werken. Dankzij het contact met MVO Nederland konden we het proces efficiënter stroomlijnen. Zij hebben een arbeidskundig werkplekonderzoek uitgevoerd. Want een goede werving start met een gedegen profiel waarin helder staat wat voor mensen passen op de vacatures".
- "Laat kandidaten gefaseerd instromen en maak heldere afspraken over taken en verantwoordelijkheden. Zorg voor één aanspreekpunt en houd er rekening mee dat begeleiding van deze kandidaten meer tijd en energie kost. Maar boven alles: maak gebruik van 'tips & trics' van anderen - je hoeft niet zelf het wiel uit te vinden. MVO Nederland heeft ons daar goed bij geholpen. Het kost je extra investering, maar het levert uiteindelijk een hoop op!"<sup>66</sup>
- "De kunst is zo te organiseren, dat je de dingen die je wilt ook bij mensen bovenbrengt. Als we meer mensen met een beperking duurzaam werkend aan de slag willen krijgen bij reguliere werkgevers, dan moeten we ownership creëren bij die werkgevers. De uitdaging waar we voor staan is helder, namelijk: de bereidheid die werkgevers hebben om zich te verdiepen in de kansen en mogelijkheden van werkzoekenden met een beperking, te vertalen in een concrete werkplek.  
Om werkgevers in beweging te krijgen moeten (publieke) uitvoerders en toeleiders meer gebruik maken van olifantenpaadjes: niet om de werkgever heen lopen, maar meer ownership creëren bij werkgevers voor het vraagstuk. Een integrale werkgeversbenadering houdt vooralsnog in dat samenwerking vooral rondom werkgevers georganiseerd wordt, in plaats van in gezamenlijkheid met bedrijven. Motivatie is key. Of, in de woorden van een van de bedrijven die meedraait in onze pilot: 'Het enige wat het verschil maakt tussen falen en succesvol zijn, is wil.'<sup>67</sup>;
- Het zijn de werkgevers en hun werknemers, die gezamenlijk invloed hebben op de mate waarin het bedrijf openstaat voor mensen die net iets anders zijn. Een inclusieve arbeidsorganisatie heb je niet vanzelf.  
Dit type cultuuraspecten zijn, in combinatie met invloeden van buitenaf (bijvoorbeeld de recessie), ook bepalend voor het absorptievermogen van organisaties om mensen op te nemen waarin net iets meer geïnvesteerd moet worden om ze naar vermogen te laten participeren;
- Ervaring leert dat met name grote bedrijven een relatief lange aanlooperperiode nodig hebben om in kaart te brengen welke aanpassingen het vergt. Het gaat dan om zaken als: wat houdt (samen)werken met iemand met een arbeidsbeperking in? Wat is de impact op collega's? Waar vind ik draagvlak in de organisatie? Wat

---

<sup>65</sup> Citaat van Gerard Peereboom, directeur Chemtura

<sup>66</sup> Citaat Henriëtte van de Water, senior HR adviseur Van Gansewinkel, regio Zuidoost-Nederland

<sup>67</sup> Citaat Martine Breedveld in opiniestuk voor Sprank, Magazine Divosa, 2011

betekent het voor onze IT-systemen, voor de salarisadministratie, het functiehuis? Welke werkplekken zouden in aanmerking kunnen komen? Of kunnen er aparte functies gecreëerd worden? Hoe zorgen we voor goede begeleiding? En met welke partij willen we samenwerken om de juiste kandidaten te vinden? Het bieden van de juiste ondersteuning is om die reden zeer belangrijk. Niet alleen waar het gaat om regelingen/voorzieningen, maar bijvoorbeeld juist ook daar waar het gaat om vragen rondom het creëren van draagvlak in de organisatie. De Normaalste Zaak faciliteert kennisdeling en uitwisseling van ervaringen tussen werkgevers. Juist ook waar het gaat om dit type vraagstukken.

#### Wat maakt het lastig:

- Drempelvrees speelt een rol. Veelal zijn werkgevers angstig om iemand met een beperking aan te nemen omdat dit risicovol wordt geacht. Sommige werkgevers geven aan dat zij het belangrijk vinden dat een medewerker met een beperking ook kan terugvallen op bijvoorbeeld een plek in de Sociale Werkvoorziening, als toch blijkt dat het niet lukt in een reguliere baan.

### **5.5 'Autisme als diversiteit'**

#### Aanleiding:

Diederik Weve werkt als ingenieur bij Shell. Twee jaar geleden kreeg hij de diagnose asperger, een vorm van autisme. Om het stigma te bestrijden is Diederik binnen Shell met de campagne 'Autisme als diversiteit' begonnen.

#### Doel:

De kwaliteit van werk en leven te verbeteren voor werknemers met Autisme Spectrum Stoornissen (ASS); het geven van voorlichting (ASS als diversiteit zien naast een handicap), het opzetten van een ASS netwerk en het ontwikkelen van beleid hoe met autisme binnen het bedrijf om te gaan.

#### Doelgroep:

De verborgen autisten. "Zij kunnen functioneren door hun beperkingen te compenseren of ze te verbergen. Ze verbergen het vanwege het imago dat slim zijn en een goede baan hebben niet goed samengaan met autisme. Daarmee houden ze juist het imago in stand. Het gaat gepaard met schade: ontkenning van jezelf, stress van het moeten verbergen. Je werk wordt daar niet beter van en thuis ook niet."

#### Werkwijze:

Belangrijk zijn bewustwording en informatie, gebruik maken van een reeds bestaande D&I-campagne<sup>68</sup> en informatie voor managers en HR professionals. "Ik heb o.a. contact opgenomen met het personeelsnetwerk voor mensen met een beperking binnen Shell. Het netwerk had een blinde vlek op het gebied van psychische beperkingen. Daarom heb ik in 2011 zelf een netwerk voor werknemers met een vorm van autisme opgezet. Daarnaast verzorg ik binnen Shell workshops. Dit heb ik ook voor werknemers van de NS gedaan."

#### Resultaat:

Binnen Shell heeft 15% wereldwijd een interview met Diederik Weve gelezen. Van de Nederlandse werknemers heeft 2% aan de workshop meegedaan en bij de NS 80 deelnemers.

Inmiddels heeft 10% van de geschatte 100 Nederlandse autistische werknemers binnen Shell contact met hem opgenomen, plus enkele internationale autistische collega's.

---

<sup>68</sup> D&I: Diversiteit & Inclusiviteit: een concept voor bedrijfscultuur waarin verschillen tussen mensen als een wenselijke bron van flexibiliteit en slagvaardigheid worden gezien in plaats van contraproductief

Daarvan is een enkeling nu 'uit de kast'. Daarnaast is er ook veel belangstelling van 'ouders van'.

#### Succesfactoren:

- Draagvlak creëren bij het management
- Inpassen in de bedrijfscultuur
- Ideeën vooraf uittesten
- Degenen die 'uit de kast komen' moet zich veilig voelen
- Succesvolle werknemer met beperking als rolmodel

#### Wat maakt het lastig:

- Rolmodel is eenzaam, kwetsbaar, moet geduld hebben.

### **Samenvatting**

Veelvoorkomende instrumenten voor stigmabestrijding op de werkvloer:

- netwerken voor werknemers, zowel fysiek als via social media (LinkedIn)
- organiseren van netwerkbijeenkomsten
- platforms van netwerken die gezamenlijk een diversiteitsbeleid ontwikkelen
- voorlichting, waaronder het beschrijven van best practices
- ambassadeurs, zowel werknemers als werkgevers

Andere antistigma initiatieven richten zich vooral op het bevorderen van arbeidsparticipatie van mensen met arbeidsbeperkingen, met name van mensen met een Wajong-uitkering. Binnen Shell zijn inmiddels ook goede ervaringen opgedaan met het 'uit de kast komen' op de werkvloer van werknemers met een vorm van autisme.

#### Succesfactoren: werkgevers

- onderkenning van de problematiek en draagvlak van het management gericht D&I-beleid op te zetten en uit te voeren
- inpassen in de bedrijfscultuur
- succesvolle werknemers als rolmodel vertellen hun verhaal aan andere werkgevers. Ze krijgen daardoor een gezicht en halen de eerste huivering bij werkgevers weg
- inzet van werkgevers met goede ervaringen die peervoorlichting geven aan werkgevers in hun netwerk

#### Succesfactoren: werknemers

- een veilige werksfeer, waarin ruimte is uit de kast te komen zonder kans op negatieve reacties van de werkvloer
- werknemers die uit de kast durven komen
- werknemers die anderen kunnen motiveren hetzelfde te doen

#### Wat maakt het lastig: werkgevers

- onbekendheid met de doelgroep
- drempelvrees door negatieve beeldvorming

#### Wat maakt het lastig: werknemers

- rolmodel is eenzaam, kwetsbaar en moet geduld hebben
- angst te worden beoordeeld op de aandoening

## Conclusies

Ruim 42 procent van de bevolking heeft een psychische aandoening (gehad). Voor mensen met psychische aandoeningen zijn minder kansen op de arbeidsmarkt aanwezig dan voor mensen met andere aandoeningen. Van de groep mensen met aanhoudende psychische aandoeningen werkt een klein percentage (17%). De wens om te werken is drie tot vier keer zo hoog.

Onbekendheid en vooroordelen vormen de belangrijkste drempel om mensen met een psychische aandoening aan te nemen. Van alle negatieve beelden over psychiatrische patiënten zijn hun vermeende gevaarlijkheid en onvoorspelbaarheid de meest hardnekkige.

Een veel voorkomend vooroordeel bij de ketenpartijen is dat mensen met een psychische aandoening niet kunnen werken: 'Eens ziek, altijd ziek.' De negatieve beeldvorming veroordeelt veel cliënten tot een tweederangs burger die het recht op een betaalde baan wordt ontnomen.

Het is opvallend dat er weinig cijfers over ziekteverzuim van werknemers met lichtere psychische aandoeningen beschikbaar zijn. Ook bij de ondervraagde werkgevers is er nauwelijks awareness dat deze groep in het bedrijf werkzaam is.

Werkgevers zijn huiverig mensen met psychische aandoeningen in dienst te nemen. Vaak is er weinig begrip bij collega's en leidinggevenden. Daardoor heeft de werknemer het gevoel minder serieus te worden genomen.

De voornaamste belangen voor de werkgever om mensen met een (psychische) aandoening aan te nemen zijn diversiteit van de werknemers, economisch voordeel en anticiperen op afnemend arbeidspotentieel. Duurzaam, mensgericht ondernemen leidt tot persoonlijke ontwikkeling en werkgeluk. Dit verbetert de marktpositie van bedrijven. Daarnaast willen steeds meer werkgevers vanuit sociale motieven mensen met een (psychische) beperking een kans geven. Deze mensen brengen iets extra's mee. Door hun beperking ontwikkelen zij compenserende kwaliteiten en gedrag om zo goed mogelijk te kunnen functioneren. Dit is een enorme kracht waar werkgevers van kunnen leren.

Een veilige werksfeer, waarin ruimte is over psychische en andere aandoeningen te praten en rekening wordt gehouden met de beperkingen, kan een wezenlijk bijdrage leveren aan afname van ziekteverzuim en -kosten van werknemers.

Veel Nederlanders willen geen omgang met psychiatrische patiënten in de privé- of werksfeer. Het is daarom niet verwonderlijk dat velen niet open zijn over hun psychische aandoening. Uit angst op de aandoening te worden beoordeeld en/of vanwege zelfstigma verzwijgt tweederde van de cliënten psychiatrische problemen. Het zelfstigma komt voort uit een laag zelfbeeld en weerhoudt de helft van de cliënten te solliciteren vanuit de veronderstelling te worden afgewezen.

Openheid naar de werkgever en collega's (disclosure) kan veel opleveren: openheid bij anderen, begrip op de werkvloer, minder stress, meer werkplezier, werkaanpassingen en betere arbeidsprestaties. Het kan ook een positieve invloed hebben op baanbehoud, doordat openheid anti stigmatiserend werkt.

Door meer kennis over de stoornis kan meer begrip worden gekweekt. Het gaat hierbij vooral om meer kennis en openheid over de aandoening en/of bijbehorende beperkingen dan over een bepaalde persoon.

Contactinterventies tussen (ex-)patiënten en anderen zijn het meest effectief in bestrijding van het stigma. Ook ervaringsverhalen gecombineerd met feiten (cijfers) zijn werkzaam. Werkgevers als ambassadeurs positieve ervaringen laten delen, overtuigt



andere werkgevers van de arbeidsmogelijkheden van de doelgroep. Het stigma kan ook worden bestreden door verhalen van succesvolle werknemers, die als rolmodel dienen. In de homobeweging is veel ervaring met stigmabestrijding opgedaan, inmiddels ook op de werkvloer. De ontwikkelde instrumenten zijn ook bruikbaar voor de stigmabestrijding op het werk jegens mensen met een psychische aandoening.

Andere initiatieven richten zich vooral op het bevorderen van arbeidsparticipatie van mensen met arbeidsbeperkingen, met name van mensen met een Wajong-uitkering. Het merendeel van deze groep heeft overigens een psychische aandoening.

Diversiteit op de werkvloer is een realiteit. Psychische arbeidsbeperkingen zijn nauwelijks zichtbaar. Door de mate van kennis, inzicht en begrip te vergroten is de kans groot dat dit bijdraagt aan de algehele veiligheid en acceptatie op de werkvloer.

Netwerken op bedrijfsniveau worden gezien als een voorwaarde voor een succesvolle stap in de acceptatie op de werkvloer. Het netwerk kan zorgen voor zichtbaarheid en sociale acceptatie bevorderen, opdat de collega's met psychische aandoeningen zich veilig voelen om uit de kast te komen.

Het 'uit de kast komen' van mensen met psychische aandoeningen op de werkvloer staat nog in de kinderschoenen. Binnen Shell zijn hiermee inmiddels goede ervaringen opgedaan voor werknemers met een vorm van autisme. Dit instrument verdient navolging bij andere bedrijven.

Op basis van het vooronderzoek wordt het stigma langs twee sporen bestreden:

1. van buitenaf via werkgevers met positieve ervaringen;
2. van binnenuit door ervaringsdeskundige werknemers, die de strijd tegen onbegrip en onwetendheid aangaan door over hun psychische aandoening te vertellen (uit de kast komen).

## **Bijlage I: Literatuurlijst**

Blok, N., Wajongeren in dienst van reguliere werkgevers, Een empirisch onderzoek naar de belangrijkste factoren die leiden tot reguliere banen voor mensen met een Wajong-uitkering, 2008, Universiteit Utrecht

Breedveld, M., Rapportage Meer Werkplekken bij Werkgevers. Stand van zaken februari 2012, MVO Nederland

Burg, G. van der, Het geheim van mensgericht ondernemen, 2012, [www.mvo.nl](http://www.mvo.nl)

CBS, Enquête beroepsbevolking (EBB) 2002-2008

Dankmeijer, P., Handreiking Seksuele diversiteit op de werkvloer, 2011, MOVISIE

Hoof, F., e.a. Trendrapportage GGZ 2010, Deel 1 Organisatie, structuur en financiering, 2010, Trimbos-Instituut

Graaf, R. de e.a., Verzuim door psychische en somatische aandoeningen bij werkenden (NEMESIS-2), Trimbos Instituut, 2011

Keuzenkamp, S en Oudejans A., Gewoon aan de slag?, De sociale veiligheid van de werkplek voor homoseksuele mannen en vrouwen, 2011, SCP

Kolenberg, A.M., Werk in behandeling, 2009, Kenniscentrum CrossOver en LPGGz

Michon, H., Overweg K., Factsheet Panel Psychisch Gezien, 2011, Trimbos-Instituut

Weeghel, J. van, Verlangen naar volwaardig burgerschap; maar wat doen we in de tussentijd, 2010, Universiteit van Tilburg

Meer, B. van de, Tussen nieuw denken en nieuw doen in de geestelijke gezondheidszorg, Programma Cultuuromslag Wajong, 2011, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Richtlijnwerkgroep Werken met een ernstige psychische aandoening, Concept Richtlijn Werk en Ernstige psychische aandoeningen, 2012, nog niet bekend

Vos, E.L. de, en Andriessen S., Handvatten voor werkgevers die Wajongeren in dienst nemen en houden, TNO Kwaliteit van Leven, 2010

## **Bijlage II: Overzicht interviews in het werkveld**

Anneke Westerlaken, projectleider Wajong Werkt! CNV Jongeren

Debby Kamstra, jobcoach VIP-team AMC

Debby Radoux, AbvaKabo, pilot re-integratie bij het Rijk

Diederik Weve, ervaringsdeskundige (werkzaam als ingenieur bij Shell)

Dorien Verhoeven, Projectleider Werkgevers Kenniscentrum CrossOver

Ellen Otto, jobcoach WNK-bedrijven

Gerrit-Jan Wielinga, projectleider Inside Out – netwerk lotgenoten (uit de kast) COC

Jaap van Weeghel, Hoogleraar Rehabilitatie en Maatschappelijke Participatie van mensen met ernstige psychische aandoeningen en wetenschappelijk directeur van Kenniscentrum Phrenos

Mario van Mierlo, Secretaris Sociale Zaken VNO NCW/MKB

Martine Breedveld, Projectleider 'Meer Werkplekken bij Werkgevers' – MVO Nederland en kwartiermaker De Normaalste Zaak

Marinka Traas, programmamanager Autisme Werkt Startfoundation en Marjolein Schipper, beleidsmedewerker NVA

Mieke van Dommelen, conceptontwikkelaar en projectmanager Participatieformule

Sandra van Gaalen, manager arbeidsmarketing UWV Werkbedrijf, Isabella de Kroon, senior beleidsmedewerker; specialisatie re-integratie en Erik Voerman, businessadviseur AG, m.n. Wajong/ contacten met werkgevers

Tom Plug, HR-manager KPN en ambassadeur werkgevers

### Bijlage III: Overzicht deelnemers focusgroepen

<b>Voornaam</b>	<b>Achternaam</b>	<b>Organisatie</b>	<b>Ketenpartij</b>
<b>26 oktober 2011</b>			
Venu	Nieuwenhuizen	Altrecht	GGz
Fred	Marquenie	Idem	GGz
Rubin	Vos	Work on Studentenuitzendbureau	werkgever
Elja	Reijntjes	REA college	onderwijs
Xiomara	Koenders	Gemeente Utrecht	gemeente
Tom	Rusting	Ypsilon	familie
Jerry			cliënt ABC Altrecht
Peter	Hagenaar	Baantraject	re-integratiebedrijf
Marieke	Thomas	UWV	UWV
Wouter	Langeveld	Altrecht	gespreksleider
Annemarie	Kolenberg	Samen Sterk tegen Stigma	notulist
<b>24 nov. 2011</b>			
Sjoerd	Van der Maaden	Specialiststerren	werkgever
Con	Smeets	ReactZuid Arbeid en Psyche	werkgever en re- integratiebedrijf
Tom	Plug	KPN	werkgever
Lideke	Van Oosterum	Altrecht	GGz
Diederik	Weve		cliënt
Gerdien	Rabbers	Samen Sterk tegen Stigma	
Margriet	Paalvast	Landelijk Platform GGz	gespreksleider
Annemarie	Kolenberg	Samen Sterk tegen Stigma	notulist
<b>29 nov. 2011</b>			
Debby	Kamstra	VIP-team AMC	GGz
Reinaud	Van de Fliert	Idem	GGz
Saskia	Quanjer	UWV verzekeringsarts	UWV
August	Bakboord	UWV arbeidsdeskundige	UWV
Wies			cliënt VIP-team
Julie			cliënt VIP-team
Dirk-Jan	Methorst	Forline	werkgever
Reina	Hoogland	VIP-team	familie
Eric	Van Eeden	Odibaan	re-integratiebedrijf
Peter	Hilberts	DWI	gemeente
Wim	Westervoorde	DWI	gemeente
Marije	Bastmeijer	De Windroos	onderwijs
Rita	Van Maurik	Altrecht	Familie
Elen	Horselenberg	GGz Drenthe	GGz
Lilly	Buurke	GGZ Nederland	Gespreksleider
Annemarie	Kolenberg	Samen Sterk tegen Stigma	notulist