

Medewerkersnetwerk voor mensen met psychische aandoeningen bevordert diversiteit en inclusie

Amersfoort – 12-05-2020 – Een medewerkersnetwerk is een goed instrument voor het bespreekbaar maken van psychische aandoeningen op de werkvloer. Dit blijkt uit onderzoek van Samen Sterk zonder Stigma.

Aukje Smit interviewde in opdracht van Samen Sterk zonder Stigma alle netwerken die op het moment van het onderzoek bekend waren in Nederland. Ze nam 23 (groeps)interviews af met vertegenwoordigers van elf medewerkersnetwerken, de werkgever (veelal een HR-professional of HR-directeur) en de ondernemingsraad. Aan de interviews hebben in totaal 34 personen deelgenomen. Daarnaast vulden 114 leden van de onderzochte medewerkersnetwerken een digitale enquête in. Het doel: relevante informatie verkrijgen voor medewerkers die een dergelijk netwerk willen opzetten of doorontwikkelen en voor werkgevers die daarbij willen helpen.

Praktisch handboek

De conclusies uit het onderzoek zijn verwerkt in een praktisch handboek voor medewerkers en werkgevers die zelf een netwerk willen oprichten. Het helpt je middels zes fasen door het proces van het oprichten van een netwerk heen.

Juist nu is het van groot belang om in verbinding te blijven met medewerkers en aandacht te geven aan hun mentale gezondheid. Een medewerkersnetwerk kan daarbij helpen. Vanwege de coronamaatregelen kunnen we helaas geen boekpresentatie organiseren. Aangezien het onderwerp zo actueel is én het handboek heel geschikt is om thuis alvast te lezen, lanceren we het handboek digitaal. [Vraag het hier aan.](#)



Over de netwerken

De netwerken zijn in bijna alle gevallen bottom-up ontstaan, waarna HR en de directie betrokken werden. Ze zijn opgedeeld in een kerngroep met een gemotiveerde leider en leden die onderdeel uitmaken van het netwerk. Ze bieden verschillende waardevolle 'diensten' binnen de organisaties, zoals bijeenkomsten rondom verscheidene onderwerpen organiseren, buddy's ter ondersteuning van nieuwe medewerkers, verhalen delen en tools aanbieden. Dit draagt bij aan de bespreekbaarheid van psychische aandoeningen, wat een steeds belangrijker onderwerp is binnen organisaties. Een op de zes medewerkers heeft of krijgt te maken met een psychische aandoening. Ook uit landelijk onderzoek blijkt dat verzuim, vooral door psychische klachten, jaarlijks stijgt. Dit onderwerp in de organisatie bespreekbaar maken en handvatten aanbieden is van cruciaal belang.

In Nederland zijn bij grote organisaties medewerkersnetwerken actief waarin mensen met een psychische aandoening zich verenigen, zoals bij ABN AMRO (B-able, Autisme Ambassade), Rabobank (RAP aan de Slag), Belastingdienst (Vier de verschillen), Nationale Politie (onder andere PCP & Adapt), Rijkdienst voor Ondernemend Nederland (EigenAardig), Shell (Enable) en UWV (samen Sterk).

De netwerken richten zich op inclusie van medewerkers met een aandoening of beperking, soms gaat dat over een specifieke groep (bijvoorbeeld voor medewerkers met autisme).

Randvoorwaarden & succesfactoren

Een succesvol netwerk wordt gesteund door de top van de organisatie, dit gebeurt door het aanbieden van budget, tijd en ruimte en/of door het promoten van het netwerk. Het delen van oprechte ervaringsverhalen blijkt de beste manier om psychische aandoeningen bespreekbaar te maken. Daarnaast moet er een mix van activiteiten aangeboden worden. De belangrijkste randvoorwaarde is dat iedereen welkom is binnen het netwerk en dat het netwerk nauw samenwerkt met de organisatie (HR, communicatie, management etc.) en met bestaande netwerken.

Een netwerk bevordert diversiteit en inclusie. Medewerkers met een psychische aandoening (een op zes!) voelen zich meer thuis in de organisatie en er is minder (langdurig) verzuim.

Noot voor de redactie (niet voor publicatie):

Neem voor meer informatie contact op met Judith de Laat, communicatie:
j.delaat@samensterkzonderstigma.nl, tel. 06-28887348