

Evaluatie campagne 'Collega's met Karakter'

Mede mogelijk gemaakt door Instituut Gak

Rotterdam, 23 februari 2015



Evaluatie campagne 'Collega's met Karakter'

Mede mogelijk gemaakt door Instituut Gak

Susan van Geel
Wija Oortwijn

Rotterdam, 23 februari 2015

Over Ecorys

Met ons werk willen we een zinvolle bijdrage leveren aan maatschappelijke thema's. Wij bieden wereldwijd onderzoek, advies en projectmanagement en zijn gespecialiseerd in economische, maatschappelijke en ruimtelijke ontwikkeling. We richten ons met name op complexe markt-, beleids- en managementvraagstukken en bieden opdrachtgevers in de publieke, private en not-for-profitsectoren een uniek perspectief en hoogwaardige oplossingen. We zijn trots op onze 85-jarige bedrijfsgeschiedenis. Onze belangrijkste werkgebieden zijn: economie en concurrentiekracht; regio's, steden en vastgoed; energie en water; transport en mobiliteit; sociaal beleid, bestuur, onderwijs, en gezondheidszorg. Wij hechten grote waarde aan onze onafhankelijkheid, integriteit en samenwerkingspartners. Ecorys-medewerkers zijn betrokken experts met ruime ervaring in de academische wereld en adviespraktijk, die hun kennis en best practices binnen het bedrijf en met internationale samenwerkingspartners delen.

Ecorys voert in Nederland een actief MVO-beleid en heeft een ISO14001-certificaat, de internationale standaard voor milieumanagementsystemen. Onze doelen op het gebied van duurzame bedrijfsvoering zijn vertaald in ons bedrijfsbeleid en in praktische maatregelen gericht op mensen, milieu en opbrengst. Zo gebruiken we 100% groene stroom, kopen we onze CO₂-uitstoot af, stimuleren we het ov-gebruik onder onze medewerkers, en printen we onze documenten op FSC- of PEFC-gecertificeerd papier. Door deze acties is onze CO₂-voetafdruk sinds 2007 met ca. 80% afgenomen.

ECORYS Nederland B.V.
Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam

Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com
K.v.K. nr. 24316726

W www.ecorys.nl

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	5
1 Inleiding	7
1.1 Achtergrond	7
1.2 Campagne 'Collega's met Karakter'	7
1.3 Methodiek	8
1.4 Bekendheid en oordeel campagne	8
2 Resultaten	11
2.1 Bedrijfscultuur	11
2.2 Beeldvorming	14
2.2.1 Aannamebeleid	14
2.2.2 Samenwerking	17
2.2.3 Competenties	21
3 Reflectie en vervolgstappen	25
3.1 Reflectie	25
3.2 Vervolgstappen	25
Bijlage I Verantwoording methodiek	29
Bijlage II Aanvullende resultaten vragenlijsten	33

Managementsamenvatting

Mensen met een psychische kwetsbaarheid willen graag aan het werk, maar krijgen daar nog nauwelijks de kans toe

Er zijn in Nederland zo'n 200.000 mensen met een psychische kwetsbaarheid die graag aan het werk willen, maar daar nauwelijks de kans toe krijgen.¹ Dit geldt ook voor mensen die in het verleden een psychische kwetsbaarheid hebben gehad en nu een 'gat' in hun CV moeten verantwoorden. Het betreft mensen die gezien de ernst van hun psychische problemen en de daarmee samenhangende beperkingen in het dagelijks leven langdurig behoefte hebben aan ondersteuning, al dan niet vanuit de geestelijke gezondheidszorg. Het gaat om mensen met een diagnose schizofrenie/stoornissen in psychose spectrum, bipolaire kwetsbaarheid, depressie (met psychotische kenmerken), persoonlijkheidsstoornissen, angstkwetsbaarheden (inclusief posttraumatische-stresskwetsbaarheid (PTSS), ADHD of autisme.

Deze mensen durven vaak niet over hun kwetsbaarheid te praten of worden bij sollicitaties niet uitgenodigd indien ze dat wel doen. In dit kader heeft het instituut Gak de campagne 'Collega's met Karakter' geïnitieerd.

Positieve beïnvloeding van de beeldvorming is het doel van de campagne 'Collega's met Karakter'

Het doel van de campagne is om de beeldvorming bij werkgevers en collega-werknemers over mensen met psychische kwetsbaarheid positief te beïnvloeden. Het uiteindelijke doel is dat de bereidheid toeneemt om mensen met een psychische kwetsbaarheid een kans te geven op de arbeidsmarkt.

De campagne, die eind 2014 is gelanceerd, bestaat uit tv- en radiocommercials en een website (www.collegasmetkarakter.nl). In de commercials zijn twee – voor het grote publiek onbekende - acteurs als 'Collega's met Karakter' geïntroduceerd in een bestaand bedrijf, waar zij een week hebben meegedraaid.

Ecorys is gevraagd de campagne te evalueren. Hiertoe is aan de hand van een vragenlijst voorafgaand aan de campagne een nulmeting uitgevoerd en is na het aflopen van de campagne de meting herhaald. Voor beide metingen is een representatieve respons gerealiseerd van circa 600 werkgevers en 1.000 collega-werknemers in het MKB (midden en kleinbedrijf).

De evaluatie van de campagne levert interessante inzichten op

De respondenten is gevraagd hoe ze zouden reageren als een nieuwe collega of werknemer hen zou vertellen dat hij of zij een psychische kwetsbaarheid heeft. De ruime meerderheid van de respondenten zou met deze collega in gesprek gaan om samen de beste werkrelatie te creëren en zou niet opzien tegen de samenwerking; werknemers zijn daarin positiever dan werkgevers.

Er zijn echter grote verschillen gevonden tussen werkgevers en werknemers die wel of geen ervaring hebben met (iemand met) een psychische kwetsbaarheid. Als iemand ervaring heeft met de doelgroep verwacht diegene bij het aannemen van zo'n werknemer minder 'gedoe' met bijvoorbeeld het UWV; ook heeft hij of zij minder vaak het idee dat dure aanpassingen aan de werkplek nodig zijn; en vindt men dat een werknemer met een psychische kwetsbaarheid net zo goed kan presteren als een werknemer zonder psychische kwetsbaarheid.

¹ OECD (2014). Mental Health and Work: the Netherlands, Paris: OECD; Brief van minister Asscher en staatssecretaris Klijnsma (beiden SZW) aan de Tweede Kamer over psychische klachten en participatie (1 december 2014).

De meerderheid van de werkgevers en werknemers kent niemand met een psychische kwetsbaarheid en bij hen heerst dan ook nog veel 'koudwatervrees'. Als een werkgever een goede sollicitant krijgt, die aangeeft een psychische kwetsbaarheid te hebben, is slechts 10 tot 15 procent bereid deze persoon aan te nemen. Bijna de helft van de werkgevers is van mening dat er veel specifieke kennis nodig is om met iemand met een psychische kwetsbaarheid samen te werken en dat deze kennis momenteel ontbreekt. Ook geeft zo'n driekwart van de werknemers aan dat er vanuit het management nooit over het werken met een psychische kwetsbaarheid wordt gesproken. Er blijkt nog steeds sprake van een beperkte mate van openheid over het werken met een psychische kwetsbaarheid onder zowel werkgevers als werknemers.

Voor wat betreft het effect van de campagne op de beeldvorming geldt dat er slechts op een aantal punten significante verschillen zijn gevonden. Het belangrijkste verschil is dat werkgevers minder vaak een geschikte sollicitant met een psychische kwetsbaarheid direct afwijzen. Verder zijn de werknemers positiever geworden over de mate waarin kostbare aanpassingen aan de werkplek nodig zijn en ten aanzien van de verwachting dat iemand met een psychische kwetsbaarheid belemmeringen in de omgang oplevert. De omvang van een bedrijf, de sector waarin men werkt en het opleidingsniveau leveren in de nameting geen verschillen meer op in de beeldvorming over collega's met een psychische kwetsbaarheid; men is dus eensgezinder geworden.

Hoe nu verder?

Naast het positief beïnvloeden van de beeldvorming via campagnes zoals 'Collega's met Karakter', is het belangrijk om in te zetten op het bieden van gerichte en praktische handvatten aan MKB-bedrijven om hen bekend te maken met de doelgroep. Uit eerder onderzoek blijkt namelijk dat kennis over en ervaring met psychische kwetsbaarheden de beeldvorming bij werkgevers en collega-werknemers positief beïnvloeden². Dit wordt ondersteund door de resultaten van de evaluatie.

Niet ieder bedrijf zal echter op dezelfde manier kennis willen maken met de doelgroep; daar is dan ook nader onderzoek voor nodig. Daarbij is het van belang te kijken naar de bedrijfscultuur en de omstandigheden waaronder bepaalde werkzaamheden plaatsvinden. Een ander aandachtspunt is de wijze waarop informatie wordt aangeboden. Ondanks dat er al veel informatie (elektronisch) beschikbaar is, geven veel werkgevers aan (te) weinig kennis van de doelgroep te hebben. De website van de campagne is slechts in beperkte mate bezocht. Deze manier van informatieverstrekking lijkt dus weinig effect te hebben om de beeldvorming positief te beïnvloeden. Om de doelgroep daadwerkelijk een kans te kunnen bieden in de maatschappij dienen werkgevers ons inzien dan ook meer proactief benaderd te worden; de informatie moet naar hen toe komen, zij gaan immers niet snel zelf op zoek.

Er zou in dit kader meer bekendheid gegeven moeten worden aan effectief gebleken interventies om mensen met een psychische kwetsbaarheid aan het werk te helpen en aan het werk te houden. Niet alleen het effect van de interventie dient kenbaar gemaakt te worden aan de werkgevers. Ook de manier waarop, met behulp van welke partijen en de voorhanden zijnde (subsidie)regelingen om een dergelijke interventie uit te voeren, dienen onderdeel te zijn van het aanbod. Op die manier worden de belemmeringen zo veel mogelijk weggenomen en krijgt hij/zij de kans kennis te maken met de doelgroep en hun competenties. Als er eenmaal een goede ervaring met de doelgroep heeft plaatsgevonden zal een werkgever later sneller geneigd zijn de doelgroep als potentiële werknemers te zien.

² Ecorys (2014). Zo gek nog niet, aan het werk met een psychische stoornis. Vooronderzoek: literatuurstudie. Rotterdam.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Er zijn in Nederland zo'n 200.000 mensen met een psychische kwetsbaarheid die graag aan het werk willen, maar daar nauwelijks de kans toe krijgen.³ Dit geldt ook voor mensen die in het verleden een psychische kwetsbaarheid hebben gehad en nu een 'gat' in hun CV moeten verantwoorden. Het betreft mensen die gezien de ernst van hun psychische problemen en de daarmee samenhangende beperkingen in het dagelijks leven langdurig behoefte hebben aan ondersteuning, al dan niet vanuit de geestelijke gezondheidszorg. Het gaat om mensen met de volgende diagnose(s):

- Schizofrenie/stoornissen in psychose spectrum;
- Bipolaire kwetsbaarheid;
- Depressie (met psychotische kenmerken);
- Persoonlijkheidsstoornissen;
- Angstkwetsbaarheden (inclusief posttraumatische-stresskwetsbaarheid (PTSS));
- ADHD;
- Autisme.

Deze mensen durven vaak niet over hun kwetsbaarheid te praten of worden bij sollicitaties niet uitgenodigd indien ze dat wel doen. In dit kader heeft het instituut Gak de campagne 'Collega's met Karakter' geïnitieerd.

1.2 Campagne 'Collega's met Karakter'

Het doel van de campagne is om de beeldvorming bij werkgevers en collega-werknemers over mensen met psychische kwetsbaarheid positief te beïnvloeden. Het uiteindelijke doel is dat de bereidheid toeneemt om mensen met een psychische kwetsbaarheid een kans te geven op de arbeidsmarkt. De doelgroep van de campagne is werkgevers en collega-werknemers in het MKB.

De campagne bestaat uit tv- en radiocommercials en een website (www.collegasmetkarakter.nl). De commercials zijn van december 2014 tot begin januari 2015 via verschillende landelijke media uitgezonden. De website bevat informatie over mensen met een psychische kwetsbaarheid. Tevens kunnen werkgevers er een informatiebrochure bestellen of downloaden (Boekje voor Bazen).



³ OECD (2014). Mental Health and Work: the Netherlands, Paris: OECD; Brief van minister Asscher en staatssecretaris Klijnsma (beiden SZW) aan de Tweede Kamer over psychische klachten en participatie (1 december 2014).



Om de complexe boodschap van de campagne zo goed mogelijk weer te geven, is een experiment op de werkvloer uitgevoerd. Twee – voor het grote publiek onbekende - acteurs zijn als ‘Collega’s met Karakter’ geïntroduceerd in een bestaand bedrijf, waar zij een week hebben meegedraaid.

Om in de rol van ‘collega met karakter’ te komen zijn de acteurs in de leer gegaan bij iemand met een psychische kwetsbaarheid. Zo ontstond er een realistisch beeld van de collega’s met karakter op de werkvloer.

1.3 Methodiek

Om het effect van de campagne te meten is zowel voorafgaand als na afloop van de campagne een vragenlijst onder werkgevers en collega-werknemers in het MKB uitgezet. De vragenlijsten voor beide groepen komen overeen. In de vragenlijst zijn de volgende thema's aan bod gekomen:

- Aannamebeleid;
- Samenwerking;
- Competenties.

De resultaten van de vragenlijsten geven inzicht in:

- De mening van werkgevers over mensen met een psychische kwetsbaarheid en hun bereidheid om mensen met een psychische kwetsbaarheid aan te nemen *voor* en *na* de campagne;
- De mening van (collega) werknemers over (samenwerken met) mensen met een psychische kwetsbaarheid *voor* en *na* de campagne.

Voor beide metingen is een respons gerealiseerd van zo'n 600 werkgevers en 1.000 collega-werknemers. De respons van beide groepen in beide metingen wijkt niet af van de populatie. Op basis hiervan kunnen we representatieve uitspraken doen naar de sector waarin men werkt en de omvang van het bedrijf. Alleen als de verschillen significant zijn, worden de resultaten van de nameting besproken in dit rapport. In Bijlage I is een nadere verantwoording van de onderzoeksmethodiek opgenomen.

1.4 Bekendheid met en oordeel over de campagne

In de nameting is een aantal vragen gesteld over de campagne ‘Collega’s met Karakter’. De respondenten is gevraagd of ze de campagne kennen (al dan niet geholpen door interviewer/ pop up in de vragenlijst), welk onderdeel ze kennen en in hoeverre ze gebruik hebben gemaakt van de opties op de website (zoals het bestellen van het boekje Boekje voor Bazen).

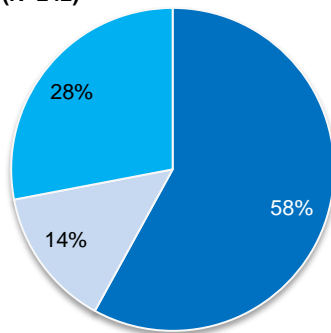
Van de 589 werkgevers uit de nameting kent ongeveer een derde (184 personen) de campagne. Na een beschrijving van de radio en tv-spotjes komt daar nog zestien procent bij (66 personen). Van de 250 personen die de campagne kennen, heeft 90 procent de tv-spotjes gezien en een kleine 10 procent de radiospotjes gehoord, 2 procent heeft de website gezien.

Bij de werknemers uit de nameting kent 23 procent (226 respondenten) de campagne en wanneer ze de beschrijving krijgen, neemt dit aantal met 12 procent (90 respondenten) toe. Onder werknemers is de bekendheid met het spotje op tv en radio en de informatie op de website even groot als bij de werkgevers.

Het spotje met Bart in de banketbakkerij is het meest bekend; de helft van de werkgevers en de werknemers heeft deze gezien en/of gehoord. Zo'n 13 procent kent het spotje met Sophie en ongeveer een derde is bekend met beide spotjes.

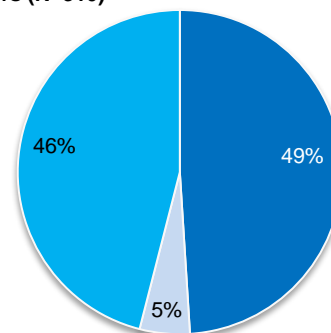
Figuur 1.1 Sprak het spotje u aan?

Werkgevers (N=242)



- Ja, het sprak me aan
- Nee, het sprak me niet aan
- Weet niet/geen mening

Werknemers (N=310)



- Ja, het sprak me aan
- Nee, het sprak me niet aan
- Weet niet/geen mening

Alle respondenten van de nameting die een oordeel hebben gegeven over de campagne zijn gevraagd of ze hun oordeel konden toelichten. De groep die vond dat de campagne hen niet aansprak (34 werkgevers, 16 werknemers), gaf aan dat dit kwam omdat ze de campagne niet realistisch vonden of de situatie niet herkenden. Ook gaf een aantal respondenten aan dat ze de campagne niet goed begrepen. Veel meer respondenten, (141 werkgevers, 151 werknemers) zijn positief over de campagne. Veelvoorkomende redenen hiervoor zijn:

- Er wordt op een positieve manier aandacht gegeven aan deze doelgroep;
- De situatie is herkenbaar (afhankelijk van sector en geldt sterker voor werknemers dan voor werkgevers);
- De campagne is met respect voor de doelgroep en met een duidelijke boodschap gemaakt;
- De campagne zet mensen aan het denken (over eigen handelen);
- De campagne werkt taboedoorbrekend en legt de nadruk op het standpunt dat iedereen in de samenleving een eerlijke kans verdient.

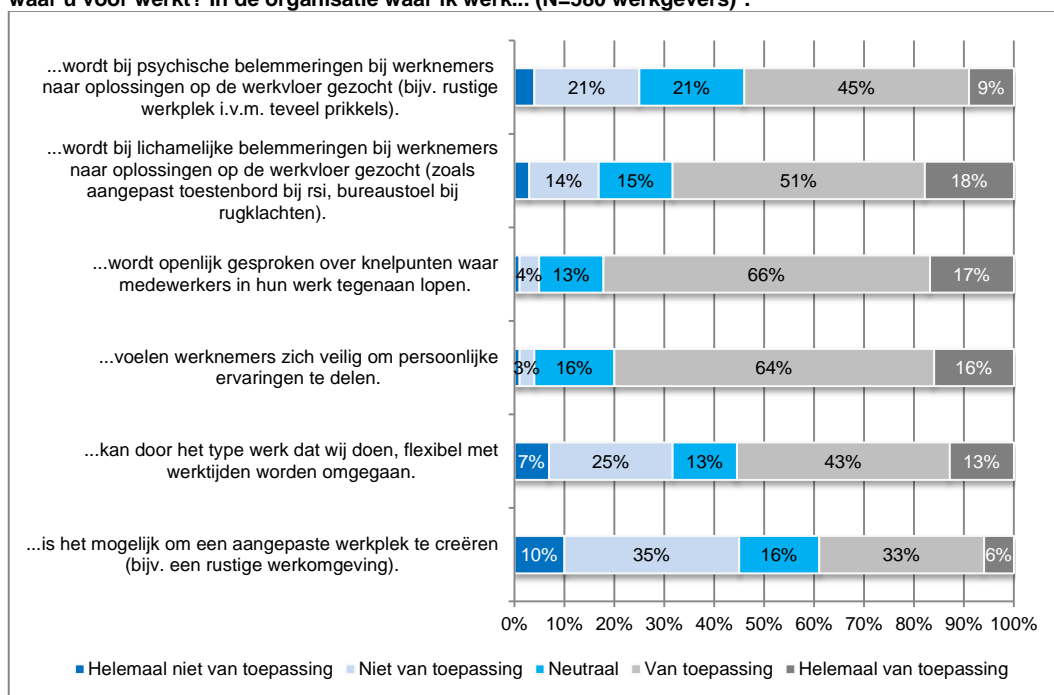
2 Resultaten

2.1 Bedrijfscultuur

Om de resultaten van de respondenten beter te kunnen duiden is hen een aantal stellingen voorgelegd met betrekking tot de bedrijfscultuur en in welke mate er gesproken wordt over het werken met een psychische kwetsbaarheid. In Figuur 2.1 zijn de resultaten van de werkgevers weergegeven en in Figuur 2.2 komen de werknemers aan bod. De resultaten zijn niet verschillend wanneer de voor- en nameting met elkaar vergeleken wordt.

Uit de antwoorden op de eerste twee stellingen wordt duidelijk dat er vaker naar oplossingen op de werkvloer wordt gezocht bij lichamelijke belemmeringen dan bij psychische belemmeringen. Dit is zowel bij werkgevers als bij werknemers het geval. Wel is de overtuiging dat dit gebeurt, bij werkgevers groter dan bij werknemers. Ook bij de overige stellingen laten werkgevers zich positiever uit over de situatie op de werkvloer dan werknemers. Volgens zo'n 80 procent van de werkgevers wordt er openlijk over knelpunten van werknemers gesproken en voelen werknemers zich veilig om persoonlijke ervaringen te delen. Onder de werknemers is tussen de 50 en 60 procent deze mening toebedeeld.

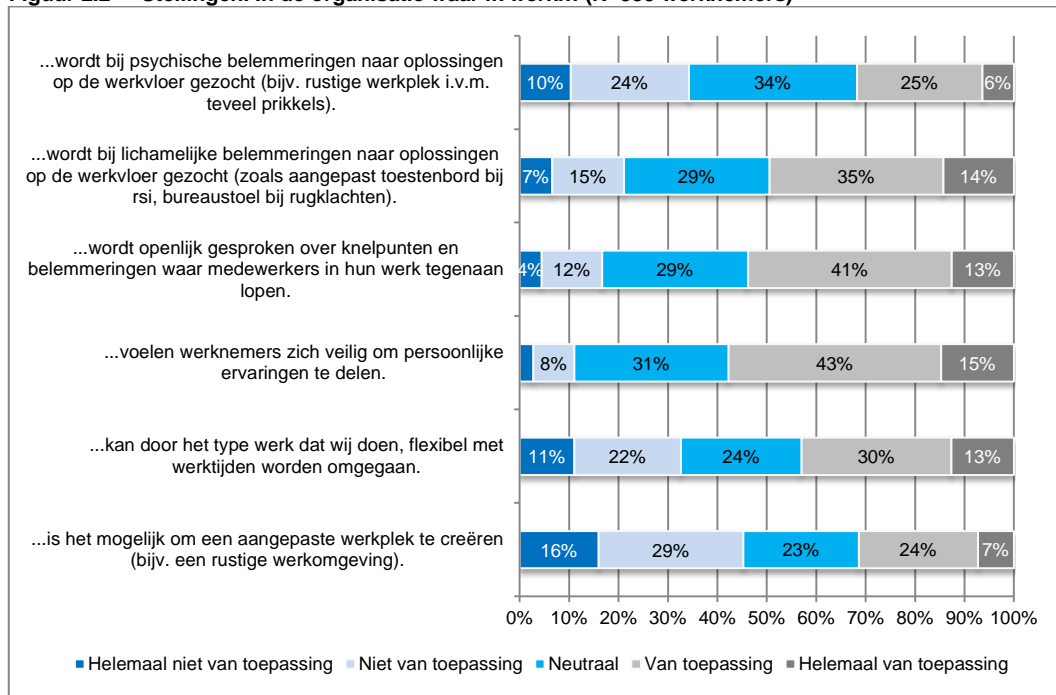
Figuur 2.1 Kunt u aangeven in hoeverre de volgende uitspraken van toepassing zijn op de organisatie waar u voor werkt? In de organisatie waar ik werk... (N=580 werkgevers)*.



*Excl. 'Weet niet'.

Volgens de ruime meerderheid van de werkgevers is het mogelijk flexibel om te gaan met werktijden (43% van de werknemers) en volgens ongeveer 40 procent is het mogelijk om een aangepaste werkplek te creëren (volgens 31% van de werknemers). Overigens is het aandeel van werkgevers en werknemers dat aangeeft niet flexibel te zijn in werktijden (32% van de werkgevers, 33% van de werknemers) en waarbij het niet mogelijk is om een rustige werkplek te creëren (45% beide groepen) nagenoeg even groot.

Figuur 2.2 Stellingen. In de organisatie waar ik werk... (N=959 werknemers)*



*Excl. 'Weet niet'.

Bij werkgevers en werknemers die een collega hebben met een psychisch kwetsbaarheid is het vaak de collega zelf geweest die het hen heeft verteld. Bij ongeveer een vijfde van de werknemers is dit door de leidinggevende bekend gemaakt. Een derde van zowel de werkgevers als de werknemers geeft aan niet zeker te weten dat zijn of haar collega een psychische kwetsbaarheid heeft, maar heeft dit vermoeden (Tabel 2.1).

Tabel 2.1 Hoe weet u dat uw collega een psychische kwetsbaarheid heeft?

	Werkgevers		Werknemers	
	T1	T2	T1	T2
Mijn collega heeft mij dit zelf verteld	54%	53%	54%	49%
Mijn baas/afdelingsleider/ manager/andere collega heeft dit bekend gemaakt	12%	13%	19%	23%
Dit is niet 'officieel' kenbaar gemaakt, maar ik denk dat mijn collega een psychische kwetsbaarheid heeft	24%	23%	26%	25%
Anders, namelijk	10%	5%	1%	3%
Totaal	250	262	293	265

*Geen significante verschillen tussen T1 en T2.

Werkgevers zijn over het algemeen eerder de hoogte dat een collega een psychische kwetsbaarheid heeft dan werknemers. Bij de meerderheid van de werknemers wordt dit pas bekend wanneer er een vertrouwensband is ontstaan (Tabel 2.2). Veel werkgevers krijgen deze informatie reeds als de nieuwe collega via een begeleider of re-integratietraject worden aangenomen of na een periode van ziekte (categorie 'anders, namelijk'). Er zijn geen significante verschillen tussen de voor – en nameting.

Tabel 2.2 Wanneer tijdens het dienstverband van deze werknemer kreeg u deze informatie/vermoedde u dit?

	Werkgevers		Werknemers	
	T1	T2	T1	T2
Tijdens de sollicitatieperiode/voor de aanstelling	24%	22%	5%	11%
In de beginperiode van het dienstverband	25%	26%	30%	28%
Na enige tijd, nadat we een vertrouwensband hadden opgebouwd	45%	47%	60%	55%
Anders, namelijk	6%	4%	5	7%
Totaal	233	252	216	199

*Geen significante verschillen tussen T1 en T2.

Bij ruim een derde van de werkgevers en de werknemers is het hele bedrijf op de hoogte van de psychische kwetsbaarheid van bepaalde collega's. Bij een kwart weten alleen directe collega's van de situatie af (Tabel 2.3).

Tabel 2.3 In welke mate weten andere collega's dat deze werknemer een psychische kwetsbaarheid heeft?

	Werkgevers		Werknemers	
	T1	T2	T1	T2
Het hele bedrijf weet het	39%	35%	37%	41%
Alleen de collega's op zijn/ haar afdeling weten het	13%	17%	14%	10%
Enkele, directe, collega's weten het	26%	28%	26%	30%
Alleen ik weet het	10%	9%	3%	3%
Niemand weet het 'officieel'	9%	10%	11%	10%
Weet niet	2%	1%	8%	7%
Totaal	250	268	293	265

*Geen significante verschillen tussen T1 en T2.

Ook bij de vraag in hoeverre er in het bedrijf aandacht wordt besteed aan de psychische kwetsbaarheid van deze collega's zijn werkgevers en werknemers gelijkgezind; volgens de meerderheid gebeurt dit alleen indien nodig. Volgens zo'n 20 procent wordt dit openlijk besproken, terwijl ook ongeveer 20 procent van de respondenten aangeeft dat er zo min mogelijk aandacht aan wordt besteed (Tabel 2.4).

Tabel 2.4 In welke mate wordt aandacht besteed aan de psychische kwetsbaarheid van deze collega?

	Werkgevers		Werknemers	
	T1	T2	T1	T2
Er wordt openlijk over gesproken	20%	21%	17%	17%
Er wordt alleen aandacht aan geschonken als het nodig is	60%	60%	55%	55%
Er wordt zo min mogelijk aandacht aan geschonken	18%	18%	21%	21%
Weet niet	2%	1%	8%	5%
Totaal	250	268	293	265

*Geen significante verschillen tussen T1 en T2.

2.2 Beeldvorming

Om de beeldvorming over het werken met een werknemer of collega met een psychische kwetsbaarheid te meten, hebben we drie elementen aan de orde gesteld, te weten het aannamebeleid, het samenwerken met iemand met een psychische kwetsbaarheid en de competenties van iemand met een kwetsbaarheid. In de volgende paragrafen beschrijven we de resultaten. Eerst beschrijven we beeldvorming van werkgevers, gevolgd door de beeldvorming van (collega) werknemers ten aanzien van mensen met een psychische kwetsbaarheid.

2.2.1 Aannamebeleid

De belangrijkste resultaten van de campagne 'Collega's met Karakter' ten aanzien van het aannamebeleid zijn:

- *Als een werkgever (of betrokken werknemer) een goede sollicitant krijgt, die aangeeft een psychische kwetsbaarheid te hebben is slechts 10-15 procent bereid deze persoon aan te nemen. Wel geldt: hoe groter het bedrijf des te hoger de bereidheid.*
- *Bij werkgevers en werknemers (tussen de 10 tot 20 procent) waar het tijdens de sollicitatieprocedure is voorgekomen dat de sollicitant aangaf een psychische kwetsbaarheid te hebben, blijkt de bereidheid tot het in dienst nemen van deze persoon hoger.*
- *Werkgevers blijken in veel gevallen weinig kennis te hebben over psychische kwetsbaarheden en het lijkt hen een gedoe om iemand met een psychische kwetsbaarheid in dienst te nemen. Ook verwachten zij mogelijk belemmeringen in de omgang en/of samenwerking met collega's.*
- *Werkgevers die ervaring hebben met (werknemers met) een psychische kwetsbaarheid zien minder gevaren en vrezen minder vaak dure aanpassingen aan de werkplek op het moment dat zij iemand met een psychische kwetsbaarheid aan zouden nemen.*
- *Werknemers zien minder vaak op tegen de samenwerking met iemand met een psychische aandoening dan werkgevers en vrezen ook minder vaak voor onveilige situaties op de werkvloer.*

Aan de respondenten die betrokken zijn bij sollicitaties is gevraagd of het ooit is voorgekomen dat een sollicitant gedurende de sollicitatieprocedure aangaf een psychische kwetsbaarheid te hebben. Van de werkgevers zegt 21 procent dat dit het geval is. Van deze 122 werkgevers, geven er 80 aan dat de sollicitant is aangenomen (66%). Onder de werknemers geeft 13 procent aan dat zij ooit een sollicitant hebben gehad die tijdens de sollicitatieprocedure aangaf een psychische kwetsbaarheid te hebben⁴. Volgens 24 van de 39 werknemers is de sollicitant daadwerkelijk in dienst gekomen.

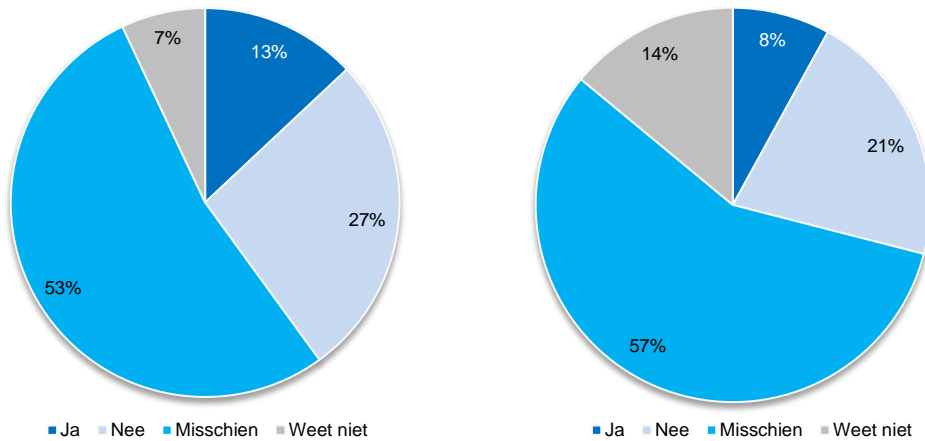
De overige respondenten is gevraagd of ze een geschikte kandidaat in dienst zouden nemen als hij of zij zou vertellen een psychische kwetsbaarheid te hebben (zie Figuur 2.3).

⁴ Van alle werknemers is 80 procent niet verantwoordelijk voor sollicitaties, de overige respondenten hebben geen leidinggevende functie maar zijn wel (mede) verantwoordelijk voor het aannemen van nieuw personeel.

Figuur 2.3 Stel er is een geschikte sollicitant die tijdens de sollicitatieprocedure aangeeft een psychische kwetsbaarheid te hebben. Zou u deze persoon aannemen?*

Werkgevers (N=467)

Werknemers (N=326)



*Alleen respondenten waarbij nooit een sollicitant heeft aangegeven een psychische kwetsbaarheid te hebben.

Meer dan de helft van de werkgevers en werknemer kan niet met zekerheid zeggen of een persoon met een psychische kwetsbaarheid een baan aangeboden zou krijgen. Van de werkgevers geeft 13 procent aan deze persoon wel een kans te geven en ongeveer een derde zou dit niet doen. Werkgevers van grotere organisaties zijn vaker geneigd de sollicitant aan te nemen⁵. Bijna een derde van de werkgevers van bedrijven met meer dan 50 werknemers antwoordt positief, tegenover 13 procent van de werkgevers met minder dan 10 werknemers.

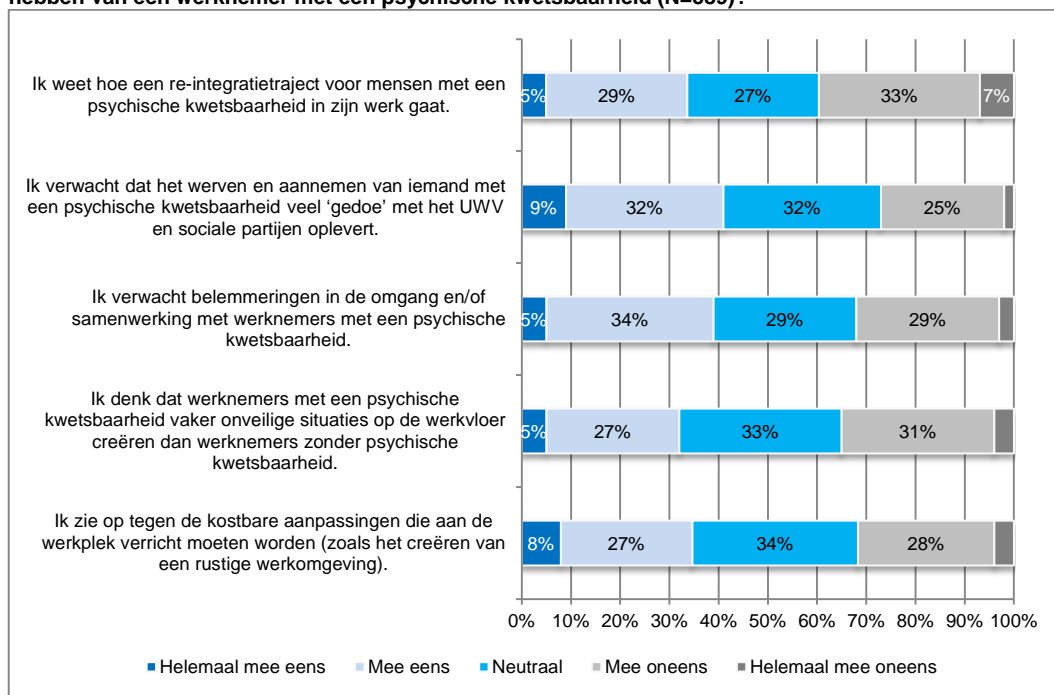
Tussen de werkgevers die zijn bevroegd in de voor- en de nameting is een significant⁶ verschil gemeten. In de *nameting* blijken veel minder werkgevers een geschikte kandidaat met een psychische kwetsbaarheid direct af te wijzen. In de voormeting zou nog 27 procent van de werkgevers de kandidaat niet aannemen, in de nameting is dit nog 17 procent. Ten opzichte van de voormeting zouden iets meer werkgevers de kandidaat wel aannemen (13% in de voormeting, 15% in de nameting). Er zijn in de *nameting* vooral veel respondenten naar de 'misschien'-groep opgeschoven. In de voormeting zou ruim de helft (53%) van de werkgevers overwegen de kandidaat een baan aan te bieden, in de nameting is dit toegenomen tot 62 procent.

In Figuur 2.4 presenteren we de visies van werkgevers op het in dienst nemen/hebben van iemand met een psychische kwetsbaarheid. Tussen de voor- en de nameting zijn geen significante verschillen gemeten met betrekking tot de stellingen hieronder.

⁵ $\alpha = 0.001$.

⁶ $\alpha = 0.001$.

Figuur 2.4 In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen over het in dienst nemen/ hebben van een werknemer met een psychische kwetsbaarheid (N=589)?



Als het gaat om kennis over het werken met iemand met een psychische kwetsbaarheid valt er nog wat te winnen bij werkgevers in het MKB. Slechts een derde geeft aan (helemaal) te weten hoe een re-integratietraject van iemand met een kwetsbaarheid in zijn werk gaat. Ongeveer 40 procent verwacht dat het werven en aannemen van iemand met een kwetsbaarheid 'gedoe' oplevert bij het UWV en andere sociale partijen. Een even grote groep verwacht belemmeringen in de omgang en/of samenwerking met iemand met een psychische kwetsbaarheid. De meningen van werkgevers zijn verdeeld over het creëren van onveilige situaties en het opzien tegen kostbare aanpassingen aan de werkplek ((helemaal) mee (on)eens).

Werkgevers die ervaring hebben met psychische kwetsbaarheden (zelf of bij een collega/werknemer) hebben minder vaak de verwachting dat er onveilige situaties op de werkvloer ontstaan⁷ (42% oneens) dan werkgevers die hier geen ervaring mee hebben (30% oneens). Ook zien deze werkgevers minder op tegen kostbare aanpassingen⁸ aan de werkplek (27% eens ten opzichte van 39% eens bij werkgevers zonder ervaring met psychische kwetsbaarheden). Hoe hoger het opleidingsniveau van de werkgever des te minder vaak hij of zij verwacht dat er kostbare aanpassingen aan de werkplek gedaan moeten worden⁹. Dit geldt ook voor de mate waarin werkgevers verwachten dat er onveilige situaties zullen ontstaan op de werkvloer; hoger opgeleide werkgevers verwachten dit minder vaak dan lager opgeleide werkgevers¹⁰. In de *nameting* blijven alleen de verschillen tussen werkgevers die al dan niet ervaring hebben met psychische kwetsbaarheden overeind. Het opleidingsniveau van werkgevers maakt in de *nameting* geen verschil meer in de verwachting dat mensen met een psychische kwetsbaarheid vaker onveilige situaties creëren en dat er kostbare aanpassingen aan de werkplek gedaan moeten worden.

We zien vergelijkbare resultaten onder werknemers¹¹. Het grootste verschil tussen werkgevers en werknemers is dat werknemers op voorhand minder belemmeringen zien bij de samenwerking met

⁷ $\alpha = 0.05$.

⁸ $\alpha = 0.05$.

⁹ $\alpha = 0.05$.

¹⁰ $\alpha = 0.05$.

¹¹ Zie Bijlage II, Figuur II.1.

een collega met een psychische kwetsbaarheid (24% eens ten opzichte van 39% eens volgens werkgevers). Onder werknemers in de horeca wordt het vaakst de verwachting uitgesproken dat er kostbare aanpassingen aan de werkplek nodig zijn voor iemand met een psychische kwetsbaarheid, in de sector transport en vervoer het minst¹². In de *nameting* komt dit onderscheid naar sector niet meer voor. Wel wordt er door de werknemers als geheel positiever geantwoord in de *nameting*. In de *nameting* is 24 procent is het (helemaal) oneens met de stelling dat er kostbare aanpassingen aan de werkplek nodig zijn om iemand met een psychische kwetsbaarheid, dit was 23 procent in de voormeting. Verder is in de *nameting* 31 procent het (helemaal) eens met de stelling tegenover 34 procent in de voormeting.

Zoals bij de werkgevers verwachten ook werknemers die ervaring hebben met een psychische kwetsbaarheid minder vaak belemmeringen in omgang met iemand met een psychische kwetsbaarheid (35% oneens) ten opzichte van werknemers zonder ervaring met psychische kwetsbaarheden (26% oneens)¹³. Daarnaast verwachten werknemers met ervaring dat collega's met een psychische kwetsbaarheid niet dat zij vaker onveilige situaties op de werkvloer creëren (41% procent ten opzichte van 23% volgens werknemers zonder ervaring met psychische kwetsbaarheden)¹⁴. Beide resultaten zijn ook in de *nameting* gevonden; het hebben van ervaring met een psychische kwetsbaarheid heeft invloed op de verwachting van belemmeringen tijdens de samenwerking en onveilige situaties op de werkvloer. Ook nu scoren de werknemers in de tweede meting positiever dan in de eerste meting. Van de werknemers verwachtte 29 procent (helemaal) geen belemmeringen in de omgang met een collega met een psychische kwetsbaarheid en 24 procent (helemaal) wel. In de *nameting* is dit 36 procent niet en 21 procent wel.

2.2.2 Samenwerking

Een ander element van beeldvorming betreft de samenwerking met (collega-) werknemers met een psychische kwetsbaarheid. De belangrijkste resultaten van de campagne 'Collega's met Karakter' wat betreft samenwerking zijn:

- *Als een werknemer aangeeft een psychische kwetsbaarheid te hebben, dan zou een ruime meerderheid van de respondenten deze collega vragen hoe de werkrelatie het beste vorm gegeven zou kunnen worden. Bij de werknemers is die verwachting het hoogst bij hoger opgeleide vrouwen.*
- *De meeste werkgevers zouden in dat geval een specialist of deskundige inschakelen.*
- *Veel werkgevers en werknemers geven aan hun collega minder oordelend en minder direct te benaderen als zij ervan weten. Ook zouden zij vaker op een informele/persoonlijke manier navraag doen of het goed gaat.*
- *De meerderheid van de werkgevers en werknemers zou niet opzien tegen de samenwerking met de collega.*
- *Zo'n driekwart van de werkgevers en werknemers geeft aan dat er nooit vanuit het management over het werken met een psychische kwetsbaarheid wordt gesproken. Werknemers die bij grotere organisaties werkzaam zijn geven aan dat dit vaker gebeurt dan werknemers uit kleinere organisaties.*

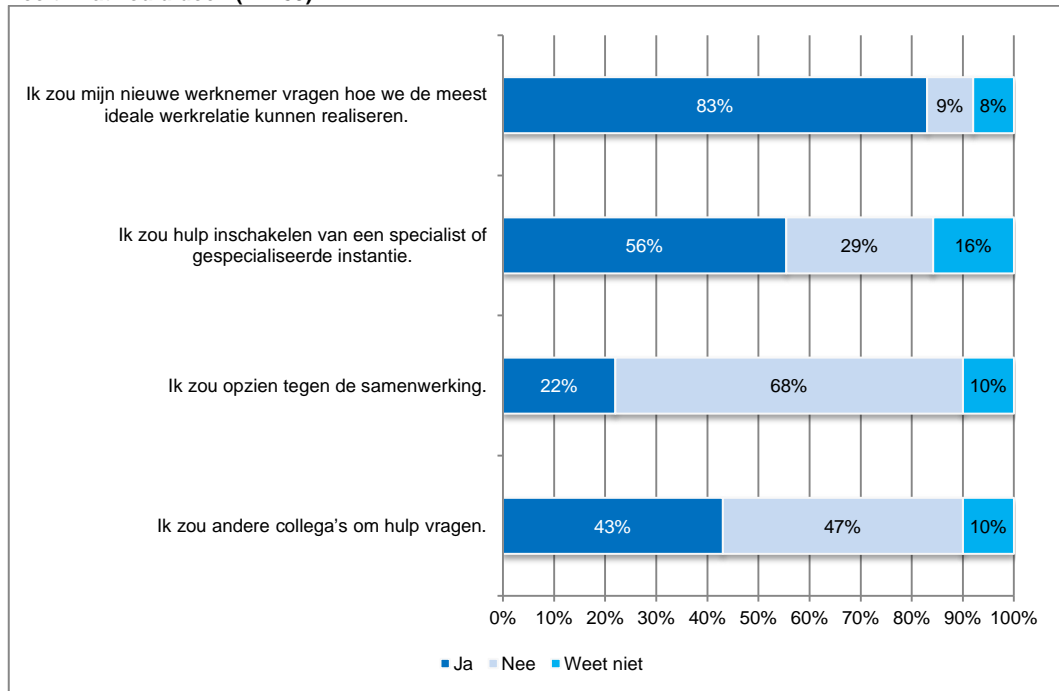
¹² Zie Bijlage II, figuur II.2.

¹³ $\alpha = 0.05$.

¹⁴ $\alpha = 0.000$.

In Figuur 2.5 presenteren we de inschattingen van werkgevers als een nieuwe collega/werknemer zou vertellen dat hij of zij een psychische kwetsbaarheid heeft.

Figuur 2.5 Stel dat een nieuwe werknemer vertelt dat hij of zij een psychische kwetsbaarheid heeft. Wat zou u doen (N=459)?*



*Betreft alleen de respondenten die geen collega-werkgever of werknemer met een psychische kwetsbaarheid hebben.

Van de werkgevers zou ruim 80 procent de nieuwe werknemer vragen hoe ze de beste werkrelatie kunnen realiseren en ruim de helft zou een specialist of gespecialiseerde instantie inschakelen. De ruime meerderheid zou niet opzien tegen de samenwerking, wel zou 43 procent de hulp van een of meerder collega's inschakelen.

Er zijn verschillen gevonden tussen sector, opleidingsniveau en het al dan niet hebben van ervaring met een psychische kwetsbaarheid. In de sector vervoer en opslag zou vaker de hulp van een gespecialiseerde instantie worden ingeschakeld (72% antwoordde ja)¹⁵. In de sector informatie en communicatie zou dit het minst vaak gebeuren (42% zei ja). Hoe hoger het opleidingsniveau van de werkgever, des te vaker er met de werknemer die aangeeft een psychische kwetsbaarheid te hebben gekeken wordt hoe de werkrelatie het beste vorm gegeven kan worden¹⁶ (bij werkgevers met een hbo opleiding geeft 89 procent dit aan tegenover 50 procent bij werkgevers met alleen basisonderwijs). Werkgevers die ervaring hebben met een psychische kwetsbaarheid zijn minder snel geneigd hulp in te schakelen, zowel van specialisten¹⁷ (43% ten opzichte van 59% bij werkgevers zonder dergelijke ervaring) als van andere collega's/werknemers¹⁸ (30% ten opzichte van 47% bij werkgevers zonder ervaring). Alleen het verschil tussen werkgevers die wel of geen ervaring hebben met psychische kwetsbaarheden en de mate waarin ze hulp van een expert zouden inschakelen bestaat in de *nameting* nog steeds.

Via een open vraag konden de respondenten aangeven of ze nog op een andere manier zouden reageren wanneer hun nieuwe collega zou vertellen een psychische kwetsbaarheid te hebben. Van de 104 werkgevers geeft ruim een derde aan op zoek te gaan naar extra informatie over de

¹⁵ $\alpha = 0.05$.

¹⁶ $\alpha = 0.05$.

¹⁷ $\alpha = 0.05$.

¹⁸ $\alpha = 0.05$.

specifieke aandoening. Eenzelfde aandeel van de werkgevers (37%) zegt door middel van overleg met de werknemer (en eventueel zijn/haar familie) de situatie en de mogelijkheden voor een vruchtbare samenwerking met de werknemer door te nemen. Ruim tien procent van de werkgevers zal de werkzaamheden van de werknemer aanpassen en nog eens tien procent zal de samenwerking met deze werknemer (proberen te) beëindigen. Het sturen op ontslag komt het vaakst voor in de sector handel (onder meer als gevolg van het soort product dat wordt verkocht, zoals wapens) en bouw. In de nameting worden soortgelijke antwoorden gegeven. Wel lijkt het erop dat respondenten in de *nameting* vaker de werknemer met een kwetsbaarheid vragen gevraagd wordt of hij/zij zelf denkt goed te kunnen functioneren in een bepaalde werkcultuur of onder bepaalde omstandigheden. De werknemer wordt dus vaker bij de besluitvorming rondom werk betrokken.

Bijna de helft van de werkgevers (43%)¹⁹ verwacht deze werknemer niet op een andere manier te benaderen dan een werknemer zonder psychische kwetsbaarheid. Van de overige werkgevers, die hun werknemer wel anders zouden benaderen, geeft een kleine 40 procent aan hem of haar minder hard te beoordelen en minder direct te benaderen. Een derde zou veel meer persoonlijk contact houden met deze werknemers en een vijfde van de werkgevers zou vaker in overleg gaan met deze persoon of zijn of haar functie waar nodig aanpassen.

De resultaten onder werknemers²⁰ komen grotendeels overeen met de resultaten van de werkgevers, alleen zijn de antwoorden vaak minder uitgesproken. Onder de werknemers geeft 10 procent aan op te zien tegen de samenwerking, tegenover 22 procent van de werkgevers. Ook zou 73 procent zijn of haar nieuwe collega vragen hoe de meest ideale werkrelatie gerealiseerd kan worden, onder werkgevers is dit 83%. De mate waarin hulp van een externe ingeschakeld zou worden is verschillend; van de werknemers geeft 17 procent dit aan en bij de werkgevers heeft 56 procent dit voornemen.

Vrouwelijke werknemers²¹ (78% ten opzichte van 68% onder mannen) die wetenschappelijk zijn opgeleid²² (82% ten opzichte van 70% met een middelbare opleiding en 71% met alleen basisonderwijs) zijn vaker geneigd om bij hun collega na te gaan hoe ze de beste werkrelatie kunnen creëren. In de nameting zijn deze verschillen niet gevonden.

Een kwart van de werknemers²³ verwacht hun collega met een kwetsbaarheid op een andere manier te benaderen. Van hen geeft de meerderheid (75%) aan dit vooral te doen door minder direct te zijn, voorzichtiger te zijn met kritiek en meer rekening met deze persoon te houden. Zo'n vijftien procent zou een meer persoonlijke band met zijn of haar collega willen opbouwen om de situatie beter te kunnen begrijpen en beter in te kunnen spelen op situaties. Tien procent van de respondenten zou de werkdruk en de functie aanpassen op de mogelijkheden van zijn of haar collega en tien procent zou zoveel mogelijk begrip tonen en waar nodig hulp bieden.

Figuur 2.6 geeft weer of er volgens de werkgevers vanuit het management gesproken wordt over (samen)werken met iemand met een psychische kwetsbaarheid.

¹⁹ Zie Bijlage II, Tabel II.1.

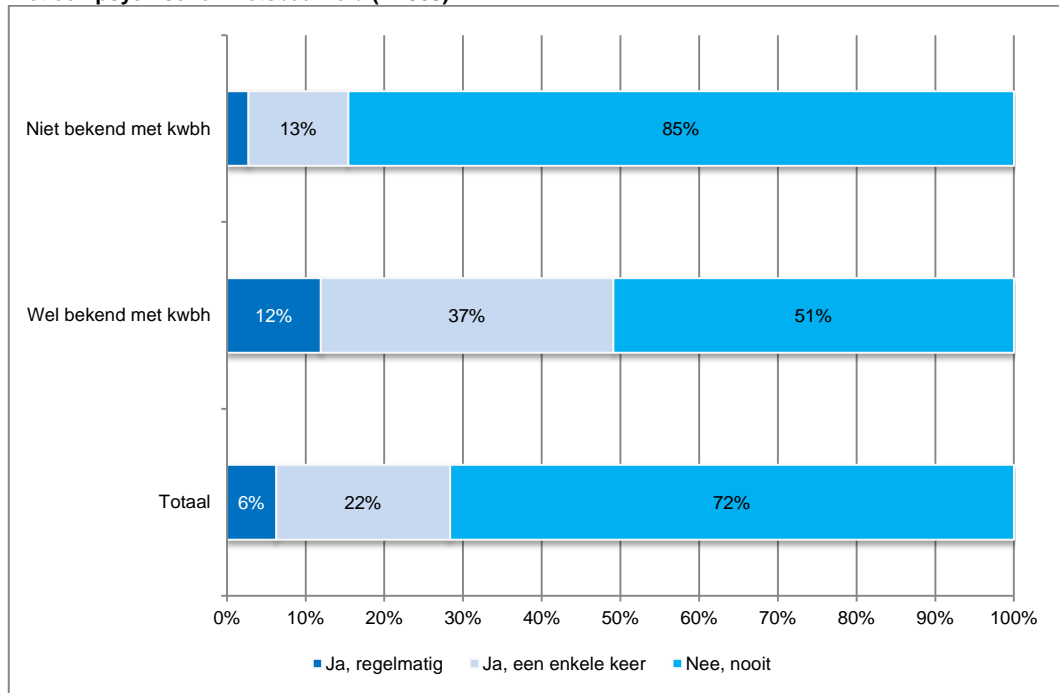
²⁰ Zie Bijlage II, Figuur II.3.

²¹ $\alpha = 0.005$.

²² $\alpha = 0.05$.

²³ Zie Bijlage II, Tabel II.1.

Figuur 2.6 Wordt er vanuit het management wel eens gesproken over het (samen)werken met iemand met een psychische kwetsbaarheid (N=589)?



*Significant bij $\alpha = 0.000$.

Van de werkgevers geeft in totaal 28 procent aan regelmatig of een enkele keer met zijn of haar werknemers te praten over het (samen)werken met iemand met een psychische kwetsbaarheid. Werkgevers die ervaring hebben met iemand met een psychische kwetsbaarheid zijn geneigd het hier vaker met hun personeel over te hebben (49%) dan werkgevers die niet bekend zijn met psychische kwetsbaarheid (16%). In de *nameting* geven werkgevers aan vaker te spreken over het werken met een psychische kwetsbaarheid; 35 procent van de werkgevers zegt dit te doen. Ook het onderscheid naar werkgevers met en zonder ervaring met psychisch kwetsbaarheid blijft bestaan; werkgevers met ervaring geven vaker aan te spreken over het werken met een kwetsbaarheid dan werkgevers zonder ervaring.

Een vijfde van de werknemers²⁴ geeft aan dat er vanuit het management wel eens gesproken wordt over het samenwerken met iemand met een psychische kwetsbaarheid. Volgens de werknemers die bekend zijn met een psychische kwetsbaarheid gebeurt dit vaker²⁵ (39%) dan bij werknemers zonder ervaring met psychische kwetsbaarheid (9%). Hoe groter de organisatie²⁶ des te vaker er wordt gesproken over het werken met een psychische kwetsbaarheid (37% bij bedrijven met meer dan 50 werknemers ten opzichte van 16% bij bedrijven met minder dan 10 werknemers). Werknemers uit de sector informatica en communicatie geven het vaakst aan (35%) het met het management over het werken met een psychische kwetsbaarheid te hebben, in de sector zakelijke/overige dienstverlening wordt dit het minst gedaan (15%)²⁷. In de *nameting* is alleen nog een verschil gevonden tussen werknemers met en zonder ervaring met psychische kwetsbaarheden. De resultaten komen overeen met de resultaten in de voormeting; degene zonder ervaring zeggen slechts in zeven procent binnen het bedrijf te spreken over het thema, terwijl 39 procent van de werknemers met ervaring met een kwetsbaarheid dit aangeeft.

²⁴ Zie Bijlage II, Figuur II.4.

²⁵ $\alpha = 0.000$.

²⁶ $\alpha = 0.000$.

²⁷ $\alpha = 0.05$. zie Bijlage II, Figuur II.5.

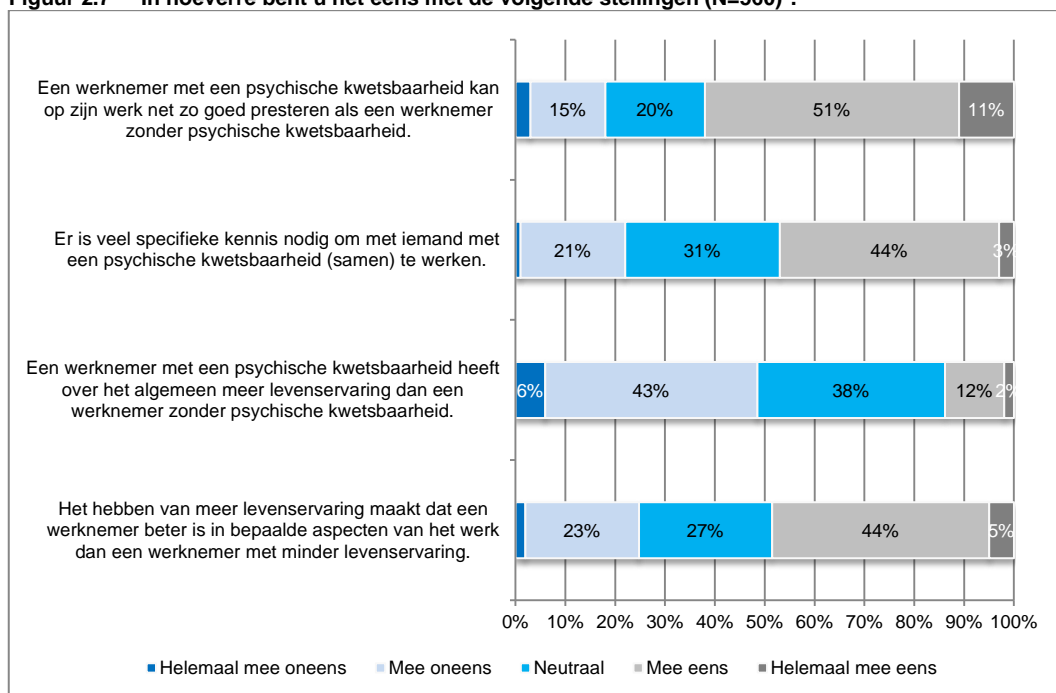
2.2.3 Competenties

Het laatste onderdeel waarop de beeldvorming onder werkgevers en werknemers is gemeten betreft een (verwacht) verschil in competenties van tussen werknemers met en zonder psychische kwetsbaarheid. De belangrijkste resultaten van de campagne 'Collega's met Karakter' op het gebied van competenties zijn:

- *Over het algemeen zijn werkgevers en werknemers positief of neutraal wanneer de competenties van werknemers met en zonder een psychische kwetsbaarheid met elkaar vergeleken worden. De meeste werkgevers vinden dat een werknemer met een psychische kwetsbaarheid net zo goed kan presteren als een werknemer zonder psychische kwetsbaarheid.*
- *Tussen de 40 en 50 procent van de respondenten is het niet eens met de stelling dat je met een psychische kwetsbaarheid ook over meer levenservaring beschikt.*
- *Van de werkgevers en werknemers vindt ongeveer een vijfde dat iemand met een psychische kwetsbaarheid vaker verlof opneemt dan iemand zonder psychische kwetsbaarheid, ongeveer een derde van hen vindt dat de doelgroep vaker ziek is. Ruim een kwart van de werkgevers verwacht dat werknemers met een psychische kwetsbaarheid minder goed kunnen samenwerken; onder de werknemers is dit een vijfde.*
- *Bijna de helft van de werkgevers is van mening dat er veel specifieke kennis nodig is om met iemand met een psychische kwetsbaarheid samen te werken. Ongeveer een kwart van de werknemers deelt deze mening. De meerderheid van werkgevers geeft echter aan enigszins en een derde nauwelijks kennis te hebben van psychische kwetsbaarheden. Van de werknemers heeft een derde nauwelijks en een vijfde helemaal geen kennis op het gebied van psychische kwetsbaarheden.*
- *Tussen de 40 en 45 procent heeft echter niet het idee dat hij of zij belemmerd wordt in de omgang met iemand met een psychische kwetsbaarheid door het hebben van weinig kennis hierover.*

In hoeverre werkgevers verschillen verwachten tussen werknemers met en zonder psychische kwetsbaarheden is te zien in Figuur 2.7.

Figuur 2.7 In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen (N=560)*.



*Exclusief 'Weet niet'.

Over het algemeen zijn werkgevers en werknemers²⁸ positief of neutraal wanneer de competenties van werknemers met en zonder een psychische kwetsbaarheid met elkaar vergeleken worden. Opvallend is dat werknemers over collega-werknemers vaker gekozen hebben voor de optie 'neutraal' ten opzichte van werkgevers. De respondenten die ervaring hebben met psychische kwetsbaarheden kiezen minder vaak voor de optie 'neutraal'. De tendens van hun antwoorden is vaak vergelijkbaar met respondenten zonder psychische kwetsbaarheid, ze zijn alleen meer uitgesproken.

De meeste werkgevers hebben de overtuiging dat een werknemer met een kwetsbaarheid net zo goed kan presteren als een werkgever zonder kwetsbaarheid. Er is een significant verschil in mening tussen werkgevers werkzaam in verschillende sectoren²⁹; in de handel en informatie en communicatie is de meerderheid het eens met de stelling, van de werkgevers in de bouw en financiële instellingen is ongeveer een derde het hiermee oneens. In de nameting zijn er geen significante verschillen gevonden tussen sectoren.

Bijna de helft van de werkgevers en zo'n 40 procent van de werknemers is het niet eens met de stelling dat je met een psychische kwetsbaarheid ook over meer levenservaring beschikt. Het hebben van meer levenservaring maakt volgens hen wel dat bepaalde aspecten van het werk beter uitgevoerd worden. Er is een significant verschil tussen werkgevers met een ander opleidingsniveau. Bijna de helft van de werkgevers met het laagste opleidingsniveau³⁰ verwacht wel dat je door een psychische kwetsbaarheid meer levenservaring hebt en dat dit je beter maakt in het uitvoeren van bepaalde aspecten van het werk³¹. In de *nameting* is er alleen nog een verschil gemeten in opleidingsniveau wanneer het gaat over het al dat niet beter kunnen uitvoeren van bepaalde aspecten van het werk als je over meer levenservaring beschikt. Lager opgeleide werkgevers vinden dit vaker dan hoogopgeleide werkgevers.

In Figuur 2.8 presenteren we de meningen van werkgevers over een aantal vooroordelen ten aanzien van werknemers met een psychische kwetsbaarheid.

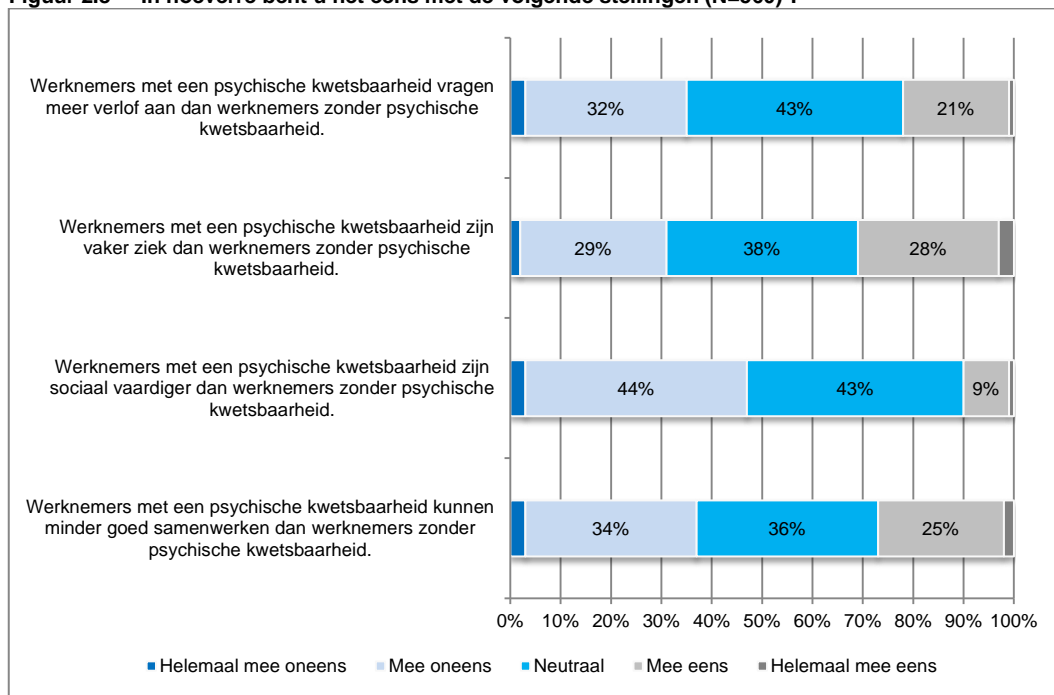
²⁸ Zie Bijlage II, Figuur II.6.

²⁹ Zie Bijlage II, Figuur II.7.

³⁰ Zie Bijlage I, Figuur II.8.

³¹ Zie Bijlage II, Figuur II.9.

Figuur 2.8 In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen (N=560)*.



*Exclusief 'Weet niet'.

Van de werkgevers en werknemers³² vindt ongeveer een vijfde dat iemand met een psychische kwetsbaarheid vaker verlof opneemt dan iemand zonder psychische kwetsbaarheid, ongeveer een derde van hen vindt dat de doelgroep vaker ziek is. Werknemers van grotere bedrijven hebben vaker de indruk dat werknemers met een psychische kwetsbaarheid meer verlof nemen dan werknemers zonder kwetsbaarheid. Werkgevers die lager opgeleid zijn verwachten dat werknemers met een psychische kwetsbaarheid vaker ziek zijn³³. Deze verschillen zijn niet gevonden in de nameting.

De meerderheid van de werkgevers is het oneens of heeft geen mening met betrekking tot de stelling dat een werknemer met een psychische kwetsbaarheid sociaal vaardiger is dan iemand zonder psychische kwetsbaarheid, dit geldt ook voor de werknemers. Een kwart verwacht dat werknemers met een psychische kwetsbaarheid minder goed kunnen samenwerken, onder de werknemers is dit een vijfde.

Bijna de helft van de werkgevers is van mening dat er veel specifieke kennis nodig is om met iemand met een psychische kwetsbaarheid samen te werken. Ongeveer een kwart van de werknemers deelt deze mening. De meerderheid van werkgevers geeft echter aan enigszins en een kwart nauwelijks deze kennis te hebben. Van de werknemers heeft een derde nauwelijks en een vijfde helemaal geen kennis op het gebied van psychische kwetsbaarheden (Tabel 2.5).

Tabel 2.5 In welke mate bent u bekend met psychische kwetsbaarheden?

	Werkgevers	Werknemers
Ik heb veel kennis over psychische kwetsbaarheden	11%	7%
Ik heb enigszins kennis over psychische kwetsbaarheden	52%	38%
Ik heb nauwelijks kennis over psychische kwetsbaarheden	26%	34%
Ik heb geen kennis over psychische kwetsbaarheden	12%	22%
Totaal	589	1001

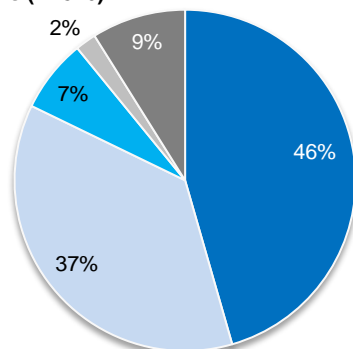
³² Zie Bijlage II, Figuur II.10.

³³ Zie Bijlage II, Figuur II.11.

De bovengenoemde resultaten kennen geen significante verschillen tussen de voor- en de nameting.

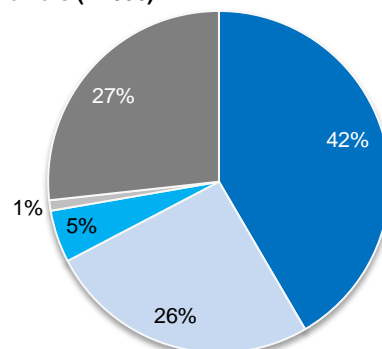
Tabel 2.6 In welke mate verwacht u dat de hoeveelheid kennis die heeft over psychische kwetsbaarheden u belemmert in de omgang met iemand met een psychische kwetsbaarheid*?

Werkgevers (N=526)



- Dit belemmert mij in zijn geheel niet
- Dit belemmert mij enigszins
- Dit belemmert mij zeker
- Dit belemmert mij heel erg
- Weet niet

Werknemers (N=936)



- Dit belemmert mij in zijn geheel niet
- Dit belemmert mij enigszins
- Dit belemmert mij zeker
- Dit belemmert mij heel erg
- Weet niet

*Excl. Ik heb veel kennis over psychische kwetsbaarheden.

De respondenten die aangaven enigszins, nauwelijks of helemaal geen kennis van psychische kwetsbaarheden te hebben is tot slot gevraagd of zij vinden dat ze hierdoor belemmerd worden. De resultaten tussen werkgevers en werknemers komen wederom overeen. Tussen de 40 en 46 procent heeft niet het idee dat hij of zij belemmerd wordt in de omgang met iemand met een psychische kwetsbaarheid door het hebben van weinig kennis hierover. Van de werkgevers heeft ruim een derde dit gevoel enigszins, bij werknemers is dit aandeel 26 procent. Minder dan 10 procent van de werkgevers en de werknemers voelt zich door (te) weinig kennis erg of heel erg belemmert in de omgang met iemand met een psychische kwetsbaarheid. Deze resultaten verschillen niet wanneer we de voor- met de nameting vergelijken.

3 Reflectie en vervolgstappen

3.1 Reflectie

Het doel van de campagne 'Collega's met Karakter' is het positief beïnvloeden van beeldvorming van werkgevers en werknemers over het werken met collega's met een psychische kwetsbaarheid. De campagne levert interessante inzichten op. De respondenten is bijvoorbeeld gevraagd hoe ze zouden reageren als een nieuwe collega of werknemer hen zou vertellen dat hij of zij een psychische kwetsbaarheid heeft. De ruime meerderheid van de respondenten zou met deze collega in gesprek gaan om samen de beste werkrelatie te creëren en zou niet opzien tegen de samenwerking met deze collega; werknemers zijn daarin positiever dan werkgevers.

Er zijn echter grote verschillen gevonden tussen werkgevers en werknemers die wel of geen ervaring hebben met (iemand met) een psychische kwetsbaarheid. Als iemand ervaring heeft met de doelgroep verwacht diegene bij het aannemen van zo'n werknemer minder 'gedoe' met bijvoorbeeld het UWV; ook heeft hij of zij minder vaak het idee dat dure aanpassingen aan de werkplek nodig zijn; en vindt men dat een werknemer met een psychische kwetsbaarheid net zo goed kan presteren als een werknemer zonder psychische kwetsbaarheid.

De meerderheid van de werkgevers en werknemers kent niemand met een psychische kwetsbaarheid en bij hen heerst dan ook nog veel 'koudwatervrees'. Als een werkgever een goede sollicitant krijgt, die aangeeft een psychische kwetsbaarheid te hebben, is slechts 10 tot 15 procent bereid deze persoon aan te nemen. Bijna de helft van de werkgevers is van mening dat er veel specifieke kennis nodig is om met iemand met een psychische kwetsbaarheid samen te werken en dat deze kennis momenteel ontbreekt. Ook geeft zo'n driekwart van de werknemers aan dat er vanuit het management nooit over het werken met een psychische kwetsbaarheid wordt gesproken. Er blijkt nog steeds sprake van een beperkte mate van openheid over het werken met een psychische kwetsbaarheid onder zowel werkgevers als werknemers.

Voor wat betreft het effect van de campagne op de beeldvorming geldt dat er slechts op een aantal punten significante verschillen zijn gevonden. Het belangrijkste verschil is dat werkgevers minder vaak een geschikte sollicitant met een psychische kwetsbaarheid direct afwijzen. Verder zijn de werknemers positiever geworden over de mate waarin kostbare aanpassingen aan de werkplek nodig zijn en ten aanzien van de verwachting dat iemand met een psychische kwetsbaarheid belemmeringen in de omgang oplevert. De omvang van een bedrijf, de sector waarin men werkt en het opleidingsniveau leveren in de nameting geen verschillen meer op in de beeldvorming over collega's met een psychische kwetsbaarheid; men is dus eensgezinder geworden.

3.2 Vervolgstappen

Gezien de veranderingen rondom de participatiesamenleving en de aandacht die vanuit verschillende partijen aan de doelgroep wordt gegeven, is dit het moment om verder te investeren in de doelgroep en het thema op 'de agenda te houden'. In 2013 was er nog te weinig belangstelling voor een landelijk congres rondom dit thema; in 2014 was de premier aanwezig om Nederland op te roepen met elkaar de doelgroep een kans te geven. Tv-programma's over ziekte, gezondheid en leefstijl krijgen meer zendtijd. Een voorbeeld hiervan is: 'Je zal het maar hebben', een programma over allerlei fysieke en psychische aandoeningen die op een informele wijze aan de orde komen. Een ander recent voorbeeld is het tv-programma 'Anita wordt opgenomen'. In dit

programma staan de verhalen van cliënten van een psychiatrische kliniek centraal. Dit soort initiatieven creëert begrip en nemen angst en terughoudendheid ten aanzien van de doelgroep weg. Wat moet er nog meer gebeuren?

Faciliteren van kennis en ervaring met de doelgroep

Naast het positief beïnvloeden van de beeldvorming via campagnes zoals 'Collega's met Karakter', is het belangrijk om in te zetten op het bieden van gerichte en praktische handvatten aan MKB-bedrijven om hen bekend te maken met de doelgroep. Uit eerder onderzoek blijkt namelijk dat kennis over en ervaring met psychische kwetsbaarheden de beeldvorming bij werkgevers en collega-werknemers positief beïnvloeden³⁴. Dit wordt ondersteund door de resultaten van de evaluatie.

Benaderingswijze werkgevers

Niet ieder bedrijf zal echter op dezelfde manier kennis willen maken met de doelgroep; daar is dan ook nader onderzoek voor nodig. Daarbij is het van belang te kijken naar de bedrijfscultuur en de omstandigheden waaronder bepaalde werkzaamheden plaatsvinden. Een ander aandachtspunt is de wijze waarop informatie wordt aangeboden. Ondanks dat er al veel informatie (elektronisch) beschikbaar is, geven veel werkgevers aan (te) weinig kennis van de doelgroep te hebben. De website van de campagne is slechts in beperkte mate bezocht. Deze manier van informatieverstrekking lijkt dus weinig effect te hebben om de beeldvorming positief te beïnvloeden. Om de doelgroep daadwerkelijk een kans te kunnen bieden in de maatschappij dienen werkgevers ons inzien dan ook meer proactief benaderd te worden; de informatie moet naar hen toe komen, zij gaan immers niet snel zelf op zoek. Het wiel hoeft hierbij niet opnieuw uitgevonden te worden, wel moet er meer bekendheid gegeven worden aan bestaande, effectief gebleken interventies.

Effectieve interventies als pilot op de werkvloer

Er is relatief veel onderzoek gedaan naar mogelijke oplossingen om mensen met een psychische kwetsbaarheid aan het werk te helpen en aan het werk te houden. Dit betreft vooral vormen van ondersteuning van de werknemer in de aanloop naar werk of op de werkvloer. Deze zijn elders in meer detail beschreven³⁵. Tot slot, noemen wij nog graag een interventie waar nog geen onderzoek naar is gedaan maar waarover wel positieve ervaringen zijn gedeeld. Dit instrument is vooral bruikbaar als iemand met een psychische kwetsbaarheid een baan heeft en op een eenvoudige manier zijn collega's of werkgever op de hoogte wil houden van zijn of haar gemoedrust: de zogenaamde 'look and feel monitor'.

De look en feel monitor bestaat uit drie fasen: groen, oranje en rood, waarbij de kenmerken van de situatie en mogelijkheden voor hulp beschreven zijn. Een monitor opstellen betekent dat de persoon met een psychische kwetsbaarheid goed over zijn/haar eigen situatie heeft nagedacht. Door hier samen naar te kijken, wordt de monitor voor iedereen begrijpelijk en praktisch toepasbaar. Behalve de mogelijkheid om te zeggen dat je je vandaag 'oranje' voelt zonder uit te hoeven leggen wat er precies aan de hand is, werkt de monitor als veiligheidsplan. Het is dan soort een steunpilaar in het dagelijkse werk en geeft rust omdat het te allen tijde te gebruiken is. Ook werkt de monitor preventief omdat er in beschreven staat wat de kenmerken zijn van een bepaalde fase.

³⁴ Ecorys (2014). Zo gek nog niet, aan het werk met een psychische stoornis. Vooronderzoek: literatuurstudie. Rotterdam.

³⁵ Ecorys (2014). Zo gek nog niet, aan het werk met een psychische stoornis. Vooronderzoek: literatuurstudie. Rotterdam.

Het is belangrijk dat niet alleen het effect van de interventie of het instrument kenbaar wordt gemaakt aan werkgevers. Ook de manier waarop, met behulp van welke partijen en de voorhanden zijnde (subsidie)regelingen om een dergelijke interventie uit te voeren, dienen onderdeel te zijn van het aanbod. Op die manier worden belemmeringen zo veel mogelijk weggenomen en krijgt hij/zij de kans kennis te maken met de doelgroep en hun competenties. Als er eenmaal, aan de hand van een dergelijke interventie of pilot, een goede ervaring met de doelgroep heeft plaatsgevonden, is een werkgever later sneller geneigd de doelgroep als potentiële werknemers te zien.

Bijlage I Verantwoording methodiek

De vragenlijsten die uitgezet zijn onder werkgevers en collega-werknemers zijn gebaseerd op een literatuurstudie³⁶ en een overzicht van goede praktijkvoorbeelden³⁷ die voorafgaand aan de campagne zijn opgeleverd. De concept-vragenlijsten zijn voorgelegd aan de leden van de begeleidingscommissie. Tevens zijn de vragenlijsten vooraf getest op bruikbaarheid en lengte via een aantal interviews. Daarna zijn de vragenlijsten definitief vastgesteld.

De vragenlijsten bestaan ieder uit vier onderdelen:

- Algemeen (zoals geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, sector);
- Eigenschappen werkplek (zoals mogelijkheden voor werkplekaanpassing, open cultuur);
- Beeldvorming:
 - In dienst nemen van werknemers met een psychische kwetsbaarheid
 - Het samenwerken met werknemers/collega's met een psychische kwetsbaarheid
 - Kwaliteiten van werknemers met een psychische kwetsbaarheid
- Kennis over psychische kwetsbaarheid.

Representatieve steekproef werkgevers en (collega) werknemers

Op basis van de SBI indeling 2008 is voor de meting onder de werkgevers een, voor heel Nederland, representatieve steekproef van 2.700 vestigingen getrokken uit alle MKB bedrijven (<250 werknemers) via LISA.³⁸ Hierbij is rekening gehouden met de (omvang van de) sectoren en grootteklasse van de organisaties. De volgende sectorindeling is gehanteerd: Landbouw en Visserij, Industrie, Bouw, Handel, Vervoer en Opslag, Horeca, Informatie en Communicatie, Financiële instellingen, zakelijke diensten. De werkgevers zijn telefonisch benaderd voor deelname aan het onderzoek. In Tabel I.1 presenteren we de respons.

Tabel I.1 Respons voormeting werkgevers

	<9 wn	10-49 wn	>50 wn	Totaal	Totaal %
Landbouw en Visserij	26	9	0	35	6%
Industrie	16	15	8	39	7%
Bouw	34	16	2	52	9%
Handel	84	36	16	136	23%
Vervoer en Opslag	18	17	9	44	7%
Horeca	45	24	1	70	12%
Informatie en Communicatie	21	9	0	30	5%
Financiële instellingen	12	3	1	16	3%
Zakelijke/ overige diensten	108	49	10	167	28%
Totaal	364	178	47	589*	100%

*De netto response van de vragenlijst is 600, 11 respondenten vielen in de sector overig, deze zijn buiten de analyses gelaten.

Voor de nameting hebben we een nieuwe steekproef getrokken uit het adressenbestand LISA.

³⁶ Van Beek, L., Van Geel, S., Oortwijn, W. et al (2014). Zo gek nog niet, aan het werk met een psychische stoornis. Vooronderzoek: literatuurstudie. Rotterdam: Ecorys.

³⁷ Weistra, K., Van Geel, S., Oortwijn, W. et al (2014). Portretten uit de praktijk. In het kader van de campagne aan het werk met een psychische stoornis. Rotterdam: Ecorys.

³⁸ Werkgelegenheidsregister: <http://lisa.nl/home>

Tabel I.2 Respons nameting werkgevers

	<9 wn	10-50 wn	>50 wn	Totaal	Totaal %
Landbouw en Visserij	20	8	0	28	5%
Industrie	15	15	9	39	7%
Bouw	32	18	2	52	9%
Handel	86	39	18	143	24%
Vervoer en Opslag	14	12	10	36	6%
Horeca	44	24	1	69	12%
Informatie en Communicatie	22	10	0	32	5%
Financiële instellingen	12	3	1	16	3%
Zakelijke/ overige diensten	112	51	11	174	30%
Totaal	357	180	52	589*	100%

*De netto response van de vragenlijst is 596, 7 respondenten vielen in de sector overig, deze zijn buiten de analyses gelaten.

Voor de werknemers hebben we een representatieve steekproef getrokken via het online panel van het veldwerkbureau USP Marketing Consultancy BV op basis van dezelfde sectorindeling als bij werkgevers. Deze zijn vervolgens uitgenodigd om de online vragenlijst in te vullen. De respons onder de werknemers ziet er al volgt uit:

Tabel I.3 Respons voormeting werknemers

	<9 wn	10-49 wn	>50 wn	Totaal	Totaal %
Landbouw en Visserij	22	21	0	43	4%
Industrie	42	42	9	93	9%
Bouw	63	43	11	117	12%
Handel	194	110	13	317	32%
Vervoer en Opslag	28	12	4	44	4%
Horeca	63	29	3	95	9%
Informatie en Communicatie	36	16	8	60	6%
Financiële instellingen	19	7	1	27	3%
Zakelijke/ overige diensten	133	64	8	205	20%
Totaal	600	344	57	1.001	100%

Het kostte aanzienlijk meer moeite dan verwacht om de respons van 1.000 werknemers te realiseren. Daar waar het de bedoeling was om onder een deel van het panel de voormeting te doen en met een ander deel de nameting, bleek dit onvoldoende respons op te leveren. Met als resultaat dat het volledige panel (voor zover ze werkzaam zijn in de MKB doelsectoren en werknemersklassen) bestaande uit 6.800 respondenten is uitgenodigd voor de voormeting. Het dataverzamelingsbureau heeft onderzocht of een aanvullend panel aangeschreven kon worden. Er blijkt echter dat veel deelnemers zich voor meerdere panels hebben ingeschreven waardoor het risico op dubbele respondenten te groot werd. Om die reden is besloten alleen binnen het oorspronkelijke panel te werven.

Om de overlap van deelnemers die zowel aan de voor- als aan de nameting hebben deelgenomen zoveel mogelijk te beperken, zijn de deelnemers van de eerste meting pas uitgenodigd voor de nameting op het moment dat de respons van de nameting niet gehaald dreigde te worden. De respons van de nameting ziet er als volgt uit:

Tabel I.4 Respons nameting werknemers

	<9 wn	10-49 wn	>50 wn	Totaal	Totaal %
Landbouw en Visserij	14	21	0	35	4%
Industrie	42	44	9	95	10%
Bouw	52	44	11	107	11%
Handel	175	112	13	300	31%
Vervoer en Opslag	29	12	4	45	5%
Horeca	63	30	3	96	10%
Informatie en Communicatie	30	16	8	54	6%
Financiële instellingen	19	7	1	27	3%
Zakelijke/ overige diensten	140	67	9	216	22%
Totaal	564	353	58	975	100%

De afgesproken respons onder werknemers en werkgevers is uiteindelijk nagenoeg behaald. Van alle werknemers die aan het onderzoek hebben deelgenomen heeft tien procent (101 respondenten) zowel aan de voor- als aan de nameting deelgenomen³⁹. Bij de werkgevers is dit acht procent (47 respondenten).

De onderverdeling van de respons van beide groepen, voor beide metingen wijkt niet af van de populatie. Op basis hiervan kunnen we representatieve uitspraken doen naar de sector waarin men werkt en de omvang van het bedrijf. Bij het doen van uitspraken over bepaalde geselecteerde groepen (bijvoorbeeld naar omvang van het bedrijf) wordt gecontroleerd of de te vergelijken groepen van voldoende omvang zijn om uitspraken over te doen⁴⁰.

Kenmerken van de respondenten

De meerderheid van de werkgevers (67%) is man en gemiddeld is men 46 jaar. Het grootste aandeel van de respondenten heeft het middelbaar of hoger beroepsonderwijs afgerond (beide 36%). Van de respondenten is een kleine 70 procent directeur of eigenaar van het bedrijf, de overige respondenten zijn (HR) manager.

Ruim de helft (53%) van de responderende werknemers is vrouw en gemiddeld is men 39 jaar. Het grootste deel van de respondenten heeft het middelbaar beroepsonderwijs afgerond (44%). Van de respondenten heeft de meerderheid geen ervaring (zelf of met een collega) met psychische kwetsbaarheden (zie Tabel I.5).

Tabel I.5 Aantal respondenten die ervaring heeft met psychische kwetsbaarheden

	Werkgevers		Werknemers	
	T1*	T2	T1	T2
Geen ervaring met psychische kwetsbaarheden	62%	59%	63%	65%
Ervaring met psychische kwetsbaarheden	38%	41%	37%	35%
Totaal	589	589	1.001	975

*T1 = voormeting, T2 = nameting.

Analyse

De resultaten van de vragenlijsten zijn omgezet naar SPSS en vervolgens geanalyseerd. Bij de analyse van de vragenlijsten staan de vragen over beeldvorming centraal; het doel van de campagne is immers de beeldvorming bij werkgevers en collega-werknemers over mensen met

³⁹ Gezien de moeite die het heeft gekost om voldoende respondenten voor het onderzoek te vinden, zijn de respondenten die ook aan de voormeting hebben deelgenomen niet uit de analyse gehaald.

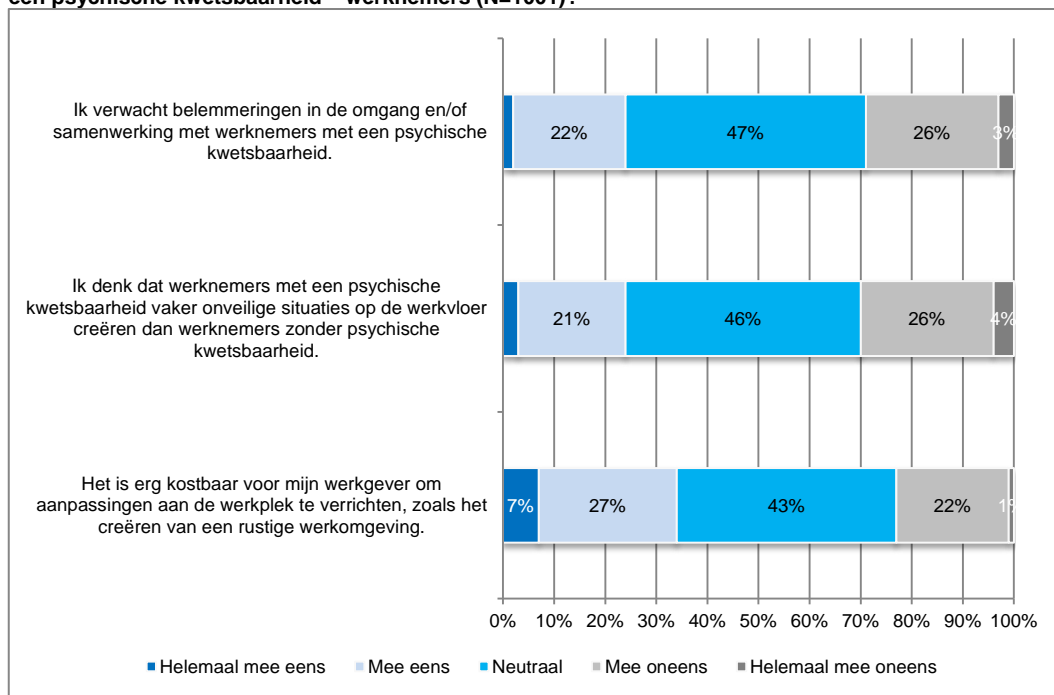
⁴⁰ Vooral bij selecties onder werkgevers wordt hierop gelet.

psychische kwetsbaarheid positief te beïnvloeden. Alle overige vragen zijn waar mogelijk gebruikt als verklarende variabelen.

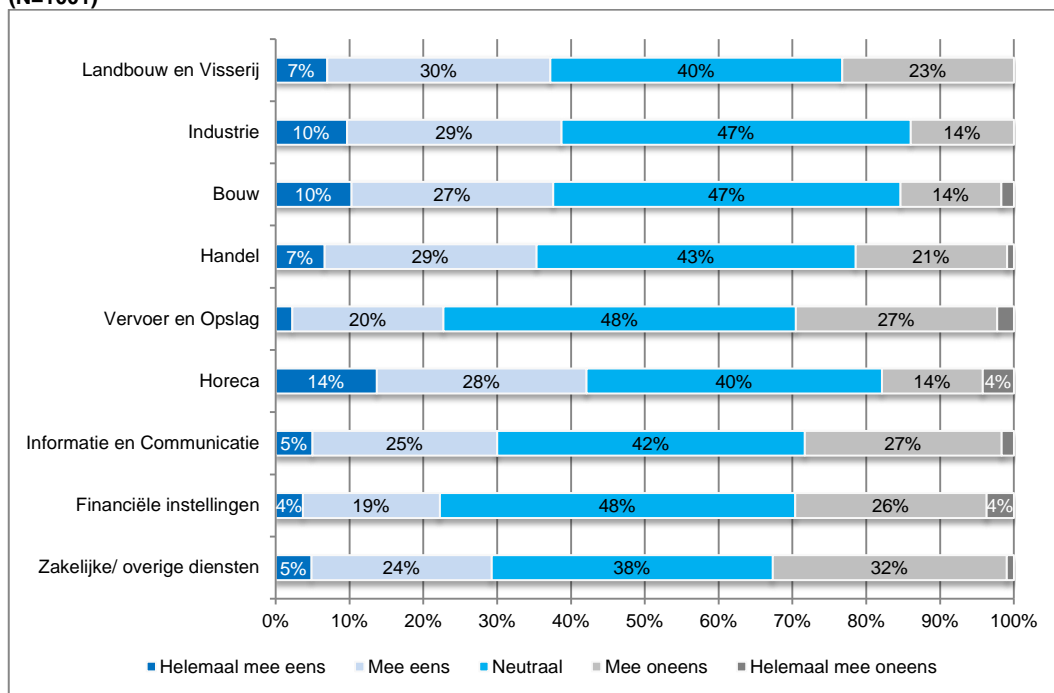
Er is gekeken of de uitkomsten significante verschillen laten zien als er gekeken wordt naar sector, omvang van de organisatie, geslacht en het al dan niet hebben van een psychische kwetsbaarheid. Om de significantie, binnen en tussen de metingen, te toetsen is gebruik gemaakt van de chi-kwadraattoets. Alleen als er significante verschillen zijn, worden deze vermeld.

Bijlage II Aanvullende resultaten vragenlijsten

Figuur II.1 In welke mate bent u het eens met de volgende stellingen over het werken met collega met een psychische kwetsbaarheid – werknemers (N=1001)?



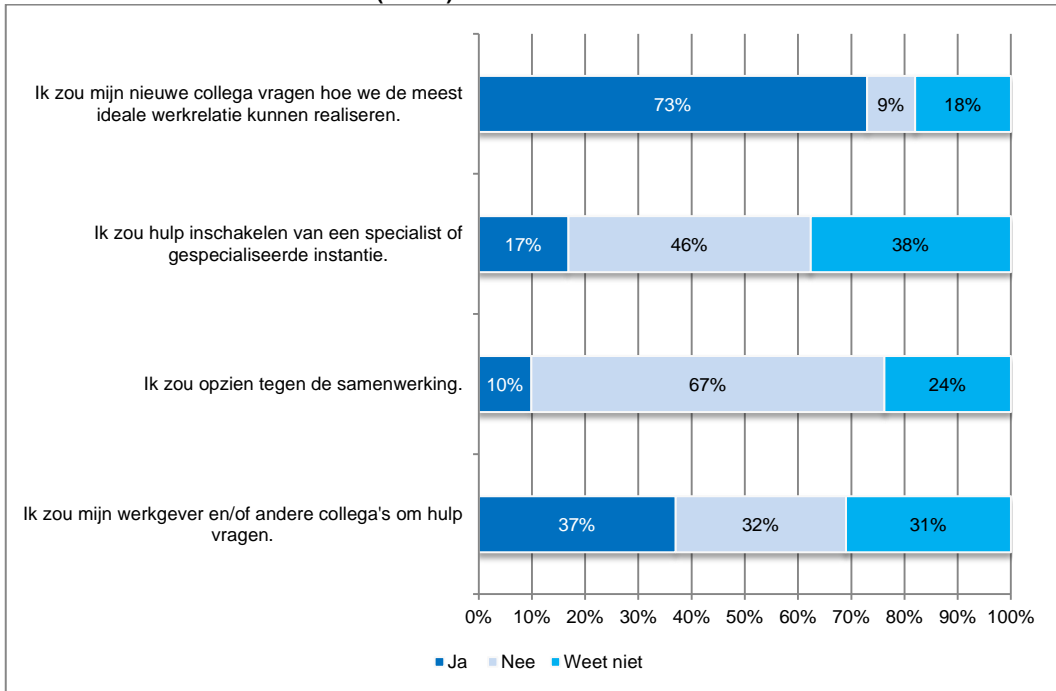
Figuur II.2 Het is erg kostbaar voor mijn werkgever om aanpassingen aan de werkplek te verrichten, zoals het creëren van een rustige werkomgeving) *onderscheid naar sector - werknemers* (N=1001)



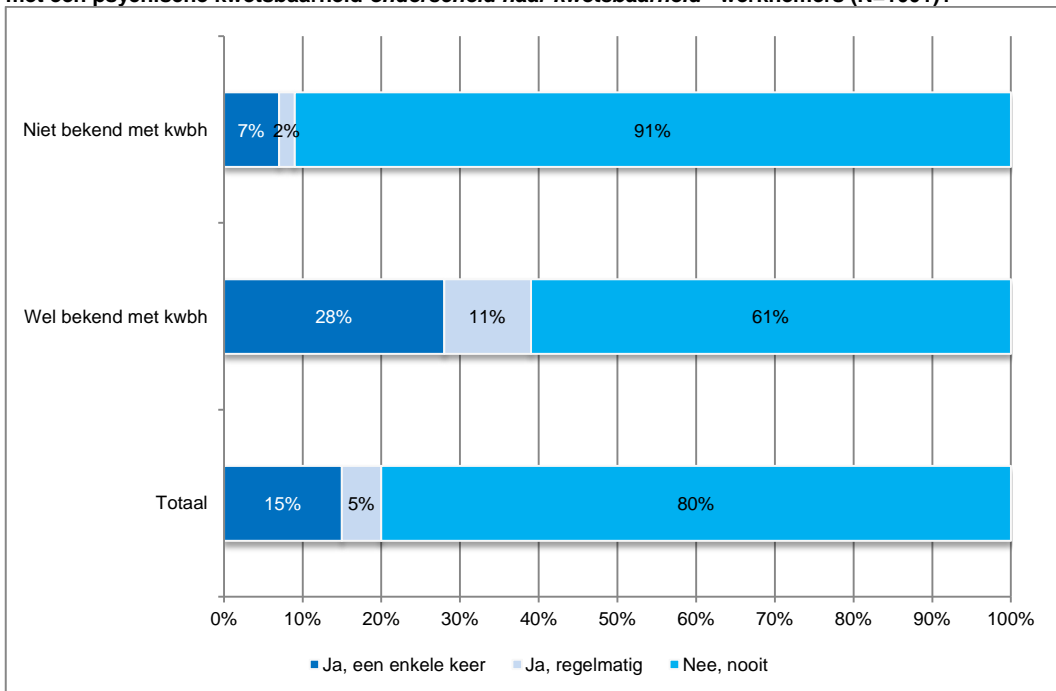
Tabel II.1 Benadert u deze collega op een andere manier in vergelijking met andere collega's zonder psychische kwetsbaarheid?

	Werkgevers	Werknemers
Ja	42%	24%
Nee	55%	66%
Weet niet	4%	10%
Totaal	250	293

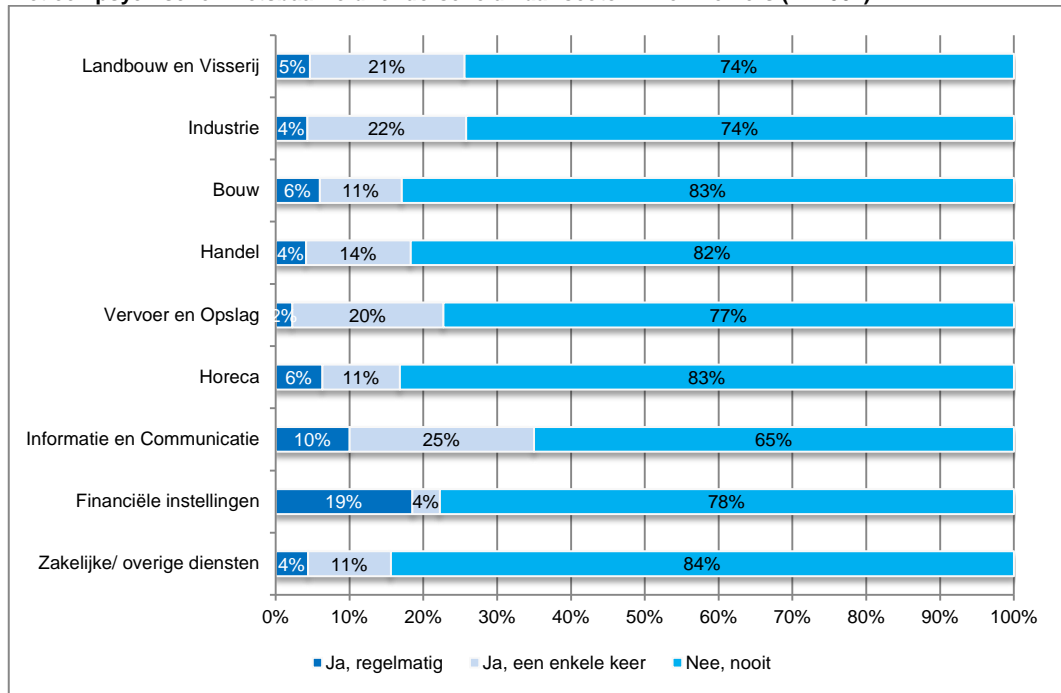
Figuur II.3 Stel dat een nieuwe werknemer vertelt dat hij of zij een psychische kwetsbaarheid heeft. Wat zou u doen - werknemers (N=790)?*



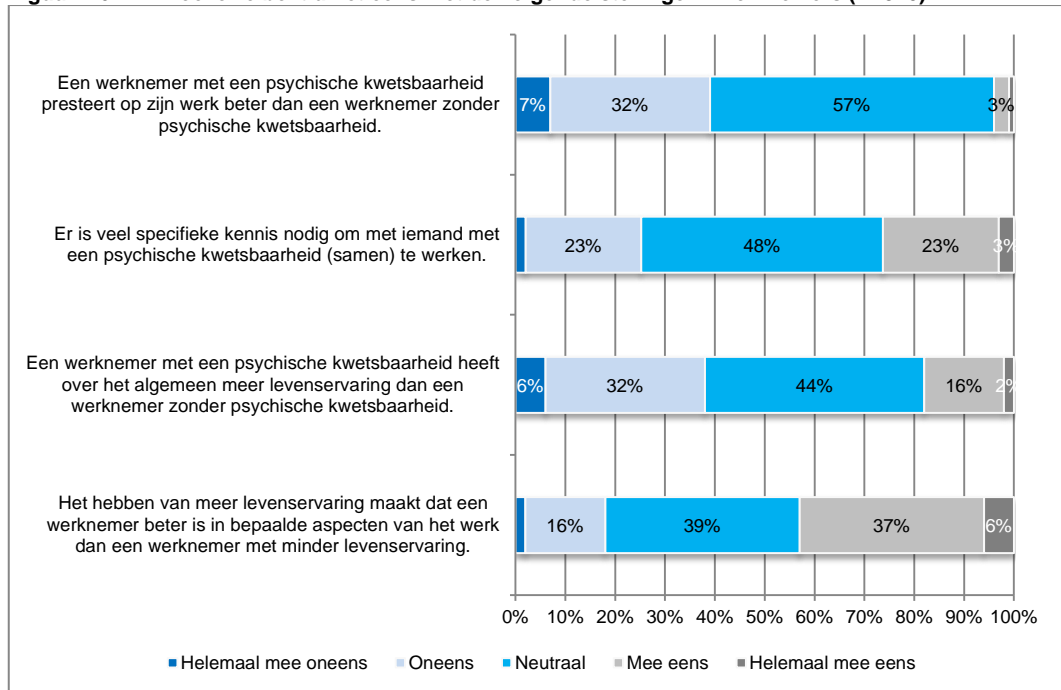
Figuur II.4 Wordt er vanuit het management wel eens gesproken over het (samen)werken met iemand met een psychische kwetsbaarheid onderscheid naar kwetsbaarheid - werknemers (N=1001)?



Figuur II.5 Wordt er vanuit het management wel eens gesproken over het (samen)werken met iemand met een psychische kwetsbaarheid *onderscheid naar sector - werknemers (N=1001)?*

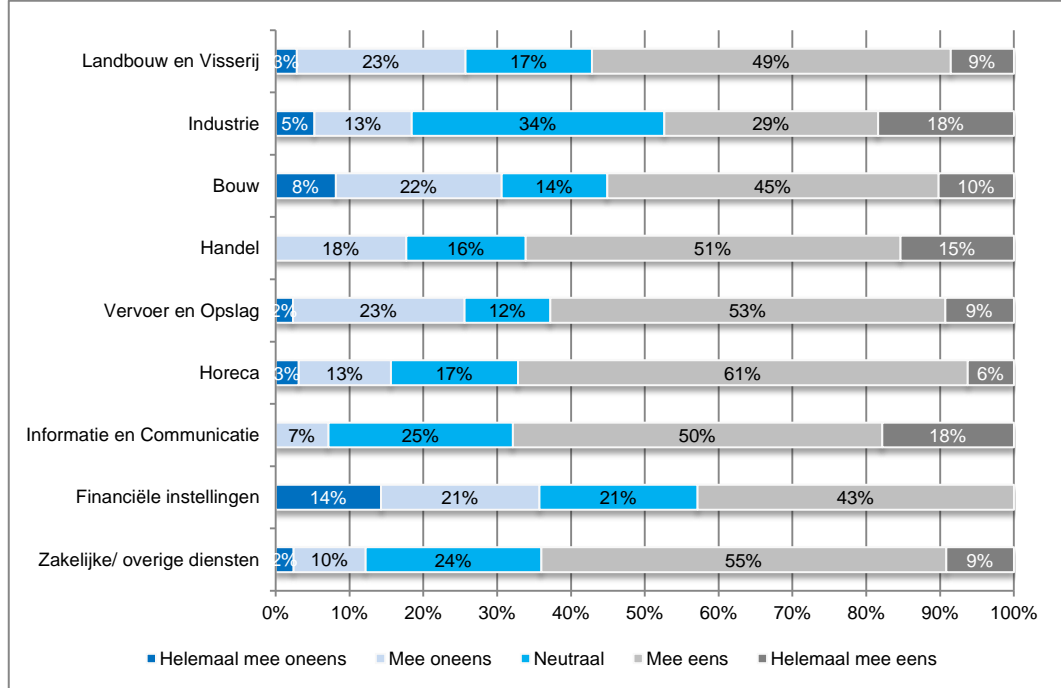


Figuur II.6 In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen - werknemers (N=920)*.



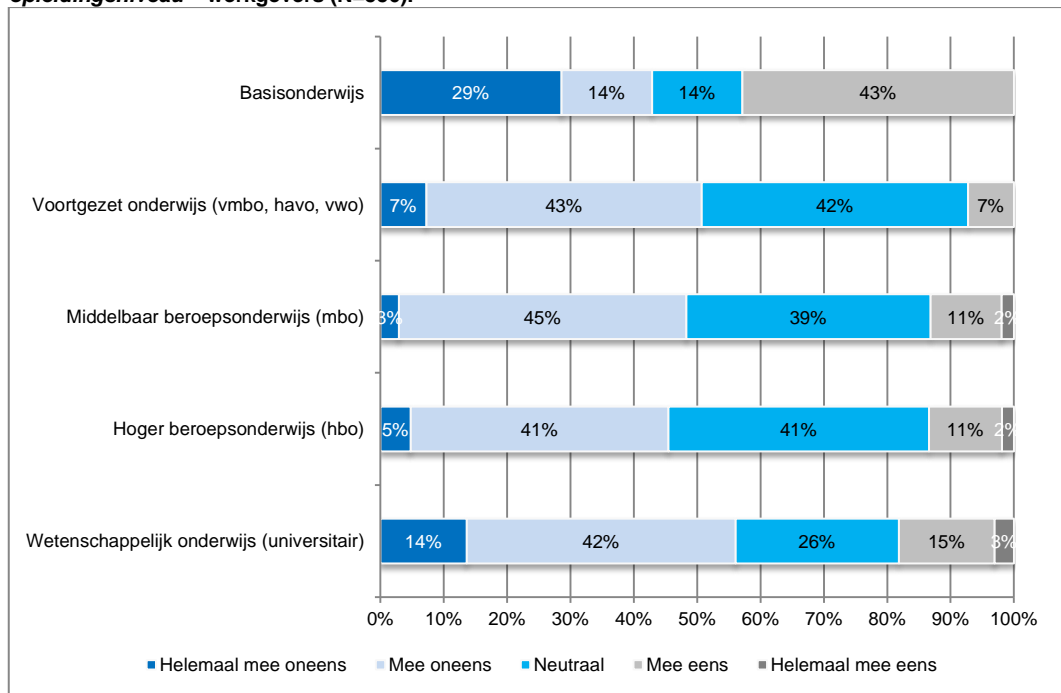
*Exclusief 'Weet niet'.

Figuur II.7 Een werknemer met een psychische kwetsbaarheid kan op zijn werk net zo goed presteren als een werknemer zonder psychische kwetsbaarheid *onderscheid naar sector - werkgevers (N=560).**

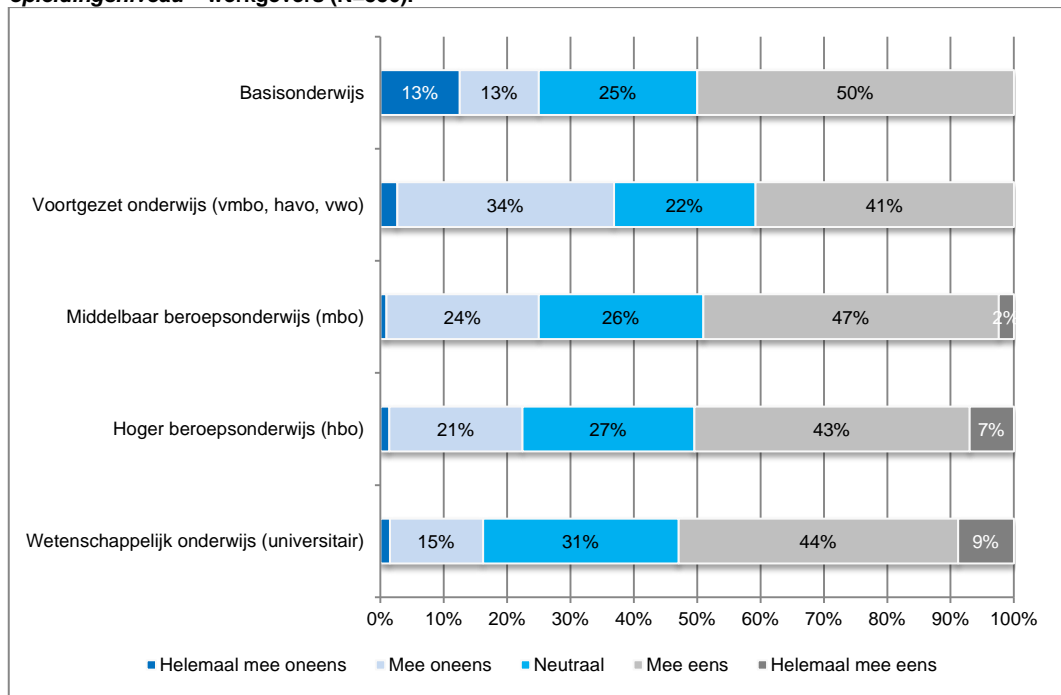


*Exclusief 'Weet niet'.

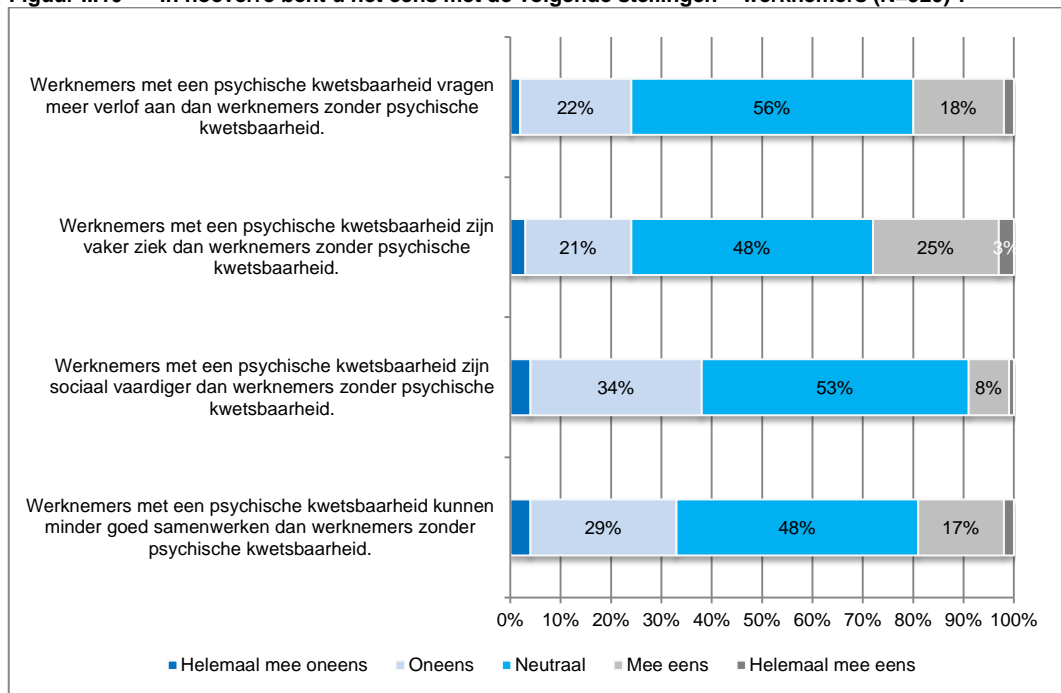
Figuur II.8 Een werknemer met een psychische kwetsbaarheid heeft over het algemeen meer levenservaring dan een werknemer zonder psychische kwetsbaarheid *onderscheid naar opleidingsniveau - werkgevers (N=556)*.



Figuur II.9 Het hebben van meer levenservaring maakt dat een werknemer beter is in bepaalde aspecten van het werk dan een werknemer met minder levenservaring onderscheid naar opleidingsniveau – werkgevers (N=556).

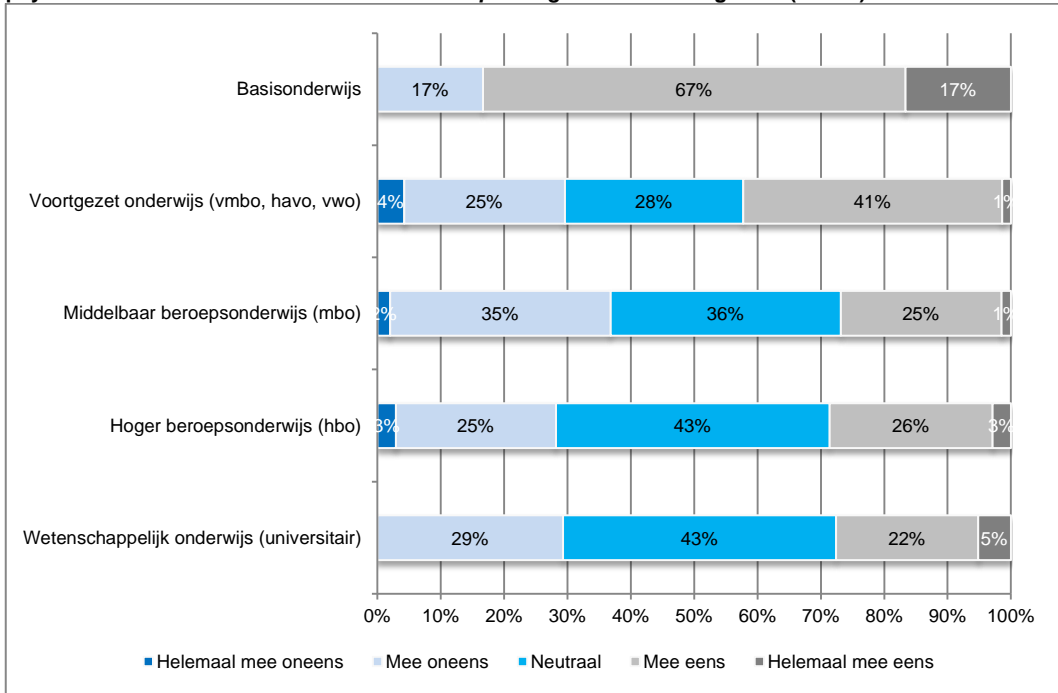


Figuur II.10 In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen - werknemers (N=920)*.



*Exclusief 'Weet niet'.

Figuur II.11 Werknemers met een psychische kwetsbaarheid zijn vaker ziek dan werknemers zonder psychische kwetsbaarheid *onderscheid naar opleidingsniveau* - werkgevers (N=542).





Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com

W www.ecorys.nl

Sound analysis, inspiring ideas