



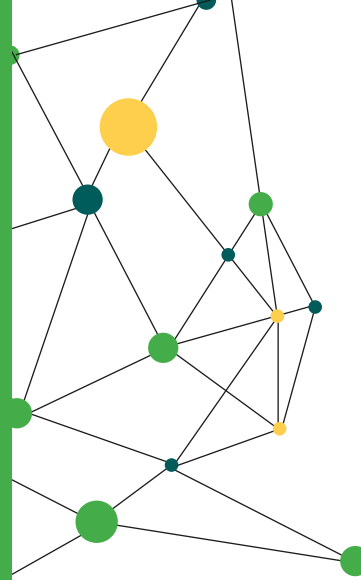
GEZAMENLIJK IN-ZICHT

HANDBOEK MEDEWERKERSNETWERKEN

INLEIDING	04
Hoe gebruik je dit handboek?	07
Randvoorwaarden en succesfactoren	08
FASE 1 De voorbereiding: nadenken en keuzes maken	12
Extra De voor en nadelen van openheid (Coral 2.0)	17
FASE 2 Je verhaal	18
Extra Het verhaal van Thomas	24
FASE 3 Kerngroep vormen	26
Extra In gesprek met je stakeholders	32
FASE 4 Ontwikkelen en bespreken plan van aanpak	34
FASE 5 Uitvoeren	38
Extra Ideeën voor activiteiten	44
FASE 6 Evalueren, bestendigen & borgen	46
Extra Het verhaal van Jan Anne	52
Extra Voorbeelden van netwerken in Nederland	54
Extra Achtergrondinfo over onderzoek & Samen Sterk zonder Stigma	57

INLEIDING

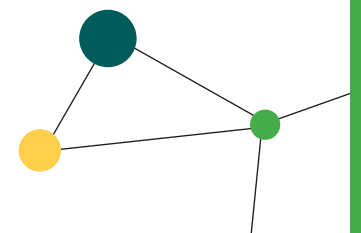
HOE GEBRUIK JE DIT HANDBOEK?



Een medewerkersnetwerk blijkt een goed instrument voor het bespreekbaar maken van psychische aandoeningen op de werkvloer. Wat bijdraagt aan de gezondheid, het welzijn en de productiviteit van werknemers. In Nederland zijn al een aantal van dit soort netwerken opgericht.

De fases die in dit handboek staan beschreven, kun je gebruiken als leidraad om een intern netwerk te starten.

De adviezen en tips die je in dit handboek vindt, zijn gebaseerd op een onderzoek van Samen Sterk zonder Stigma naar medewerkersnetwerken voor werknemers met een aandoening, beperking of neurodiversiteit.



Een medewerkersnetwerk is een platform voor werknemers met gemeenschappelijke ervaringen of kenmerken. Het ontstaat vanuit een gedeelde unieke achtergrond van een minderheid van werknemers binnen een organisatie. Hierbij kun je denken aan etnische of culturele achtergrond, seksuele oriëntatie, genderidentiteit, leeftijd, arbeidsbeperking of sekse.

VOORDELEN VAN EEN MEDEWERKERSNETWERK:

- Het bevordert diversiteit en inclusie.
- Het geeft een stem aan de leden van het netwerk.
- Het maakt iedereen bewust van de verschillen en overeenkomsten tussen de collega's.
- Het biedt de mogelijkheid om collega's met een soortgelijke achtergrond te ontmoeten en ervaringen te delen, ook collega's met een andere functie of van een andere afdeling.
- Het zet een (voor jou) belangrijk thema binnen de organisatie breed op de kaart.

BEDRIJFSBELANG VAN EEN MEDEWERKERSNETWERK

- Medewerkers met een psychische aandoening (een op 6!) voelen zich meer thuis in de organisatie.
- Medewerkers krijgen informatie om weloverwogen te besluiten wat ze wel of niet willen vertellen aan hun leidinggevende en weten wat er nodig is om goed te kunnen functioneren.

- Minder (langdurig) verzuim.
- Focus op duurzame inzetbaarheid en talent.
- Waardering van diversiteit.
- Een 'gezonde' organisatie met een divers personeelsbestand.

HOE GEBRUIK JE DIT HANDBOEK?

Het opzetten van een medewerkersnetwerk over psychische diversiteit is een instrument om bespreekbaarheid te bevorderen op de werkvloer.

De fases kunnen overlappen en variëren in duur afhankelijk van de organisatie, de cultuur, management, de mensen in het netwerk, wat je zelf nodig hebt, enz.

- FASE 1** De voorbereiding: nadenken en keuzes maken
- FASE 2** Je verhaal
- FASE 3** Kerngroep vormen
- FASE 4** Ontwikkelen- en bespreken plan van aanpak
- FASE 5** Uitvoeren
- FASE 6** Evalueren, bestendigen & borgen

Bij elke fase lees je welke doelen je behaalt. Daarnaast beschrijven we mogelijke valkuilen. Na elke stap is er een opdracht of extra informatie toegevoegd. Fase 6 bevat voorbeelden van medewerkersnetwerken van andere organisaties waar je inspiratie uit kunt halen. Er zijn verwijzingen naar meer achtergrondinformatie en over het onderzoek naar bedrijfsnetwerken.

In dit handboek worden verschillende termen gebruikt voor het benoemen van een psychische aandoening. Maak gebruik van je eigen woorden, waar jij je het beste bij voelt.

Het initiatief van het opzetten van een netwerk kan bij iedereen liggen, maar al vrij snel in het proces is het nodig om mensen te betrekken in de kerngroep die vertellen over hun ervaring met een psychische aandoening. Open zijn op je werkplek over je aandoening is een keuze die weloverwogen genomen moet worden. Daarom gaan stap 1 en 2 vooral over deze keuzes en het vertellen van je verhaal. Deze stappen kun je ook zetten met de mensen uit je kerngroep, nadat je deze hebt gevormd.

RANDVOORWAARDEN & SUCCESFACTOREN

RANDVOORWAARDEN

DRAAGVLAK EN COMMITMENT AAN DE TOP

Denk in ieder geval aan draagvlak bij HR, arbodienst, communicatie, ondernemingsraad en medewerkers uit de doelgroep van het netwerk, maar ook het hoger management en de top.

FACILITERING

Faciliteert de organisatie een medewerkersnetwerk? Het opzetten van een netwerk kost (werk)tijd. Maak afspraken met je leidinggevenden over het aantal uren dat je aan het medewerkersnetwerk kunt besteden. Ook de andere trekkers en leden van het kernteam dat je gaat vormen, hebben uren nodig voor hun werkzaamheden.

BUDGET

De meeste activiteiten kosten vooral tijd, maar ook geld. Veel medewerkersnetwerken krijgen daarom een budget. Daarnaast zul je een beroep moeten doen op andere faciliteiten van de organisatie, zoals vergaderruimtes.

MOTIVATIE EN POSITIE

Het is belangrijk dat de voorzitter van het medewerkersnetwerk gemotiveerd is, een goed netwerk heeft of bereid is deze binnen de organisatie op te bouwen en qua functie in de positie is om tijd aan het netwerk te besteden.

OPEN NETWERK

In principe is iedereen welkom om zich aan te sluiten bij je medewerkersnetwerk, ook collega's, managers, vertrouwenspersonen, etc. die zelf geen ervaring hebben met een psychische aandoening. Dit is om twee redenen een randvoorwaarde: bondgenoten kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de doelen van het netwerk. Daarnaast is het uitsluiten van collega's een belemmering voor het verkrijgen van draagvlak in de organisatie.

SUCCEFACTOREN

SAMENWERKING MET DE ORGANISATIE EN MET ANDERE MEDEWERKERSNETWERKEN

Goed samenwerken is effectief. Denk aan je interne organisatie: de arbodienst, vastgoed en IT, andere medewerkersnetwerken en de ondernemingsraad.

De medezeggenschapsraad kan een hefboom zijn om iets gedaan te krijgen. En zij kunnen in praktische zin helpen, bijvoorbeeld om de bekendheid van het netwerk te vergroten.

SENIOR SPONSOR / AMBASSADEUR

Een belangrijke succesfactor is het aanhaken van een senior sponsor of ambassadeur. Dit is bij voorkeur één van de directieleden, die het netwerk (intern) onder de aandacht brengt en helpt waar nodig.

Een senior ambassadeur doet mee aan activiteiten, fungeert als sparringpartner, laat zich interviewen en treedt bijvoorbeeld op als dagvoorzitter bij een conferentie. Ook kan hij of zij de onderwerpen van je netwerk op de agenda zetten van bijvoorbeeld een werkgroep diversiteit of een vergelijkbaar overlegorgaan.

AUTHENTIEKE ERVARINGSVERHALEN

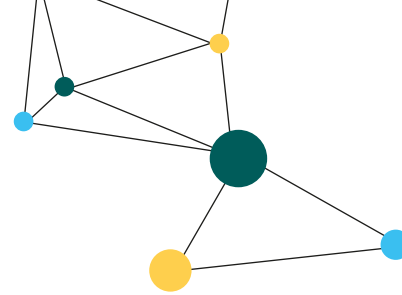
Vertel de ervaringsverhalen over het leven en werken met een psychische aandoening. Persoonlijke verhalen komen binnen, zetten iets in beweging, zorgen voor begrip en stimuleren om zelf ook open te zijn. Ze maken de kracht en kwetsbaarheid van mensen zichtbaar.

MIX VAN ACTIVITEITEN

De ene medewerker leest liever ervaringsverhalen, de ander gaat naar een bijeenkomst en weer een ander wil liever één-op-één contact. Iedereen heeft andere voorkeuren. Biedt een mix van activiteiten aan, zodat je meer mensen bereikt.

FASE 01

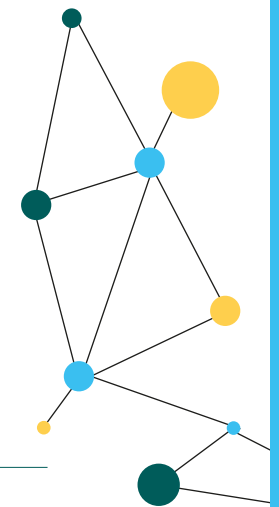
DE VOORBEREIDING NADENKEN EN KEUZES MAKEN



Om een keuze te kunnen maken of je daadwerkelijk aan de slag wilt met een netwerk, denk je na over je motivatie en competenties.

Centraal in deze fase staan je persoonlijke afwegingen. Je overweegt of je op je werk open wilt zijn over je ervaring met een psychische aandoening* en of je een medewerkersnetwerk wilt starten.

*Ook voor mensen die al open zijn, is deze stap zinvol. Je maakt zo een weloverwogen beslissing om wel of niet een netwerk op te zetten en daarmee ook een besluit over of je bereid bent het gezicht of een van de gezichten te zijn van een netwerk.



BEHAALDE DOELEN NA FASE 01

- Je hebt weloverwogen besloten of je op je werk open wilt zijn over je psychische aandoening
- Je hebt een weloverwogen keuze gemaakt over of je wel of niet een medewerkersnetwerk wilt en kunt starten

AANPAK

Gebruik de opdrachten in dit handboek om je gedachten op een rij te zetten en om een weloverwogen keus te maken over openheid en de keus om een medewerkersnetwerk op te richten. Beide oefeningen zijn individueel te doen, het kan echter zinvol zijn om de overwegingen te bespreken met een collega, iemand die je vertrouwt en je kritische vragen kan stellen.

STAP 1 WIL JE OPEN ZIJN OP JE WERK?

De eerste stap: denk na over of en hoe je open wilt zijn op het werk. Als je iets hebt verteld, kan je dit niet ont-vertellen. Deel je jouw verhaal straks via intranet, dan is het niet zomaar meer te verwijderen. Gebruik opdracht 1 om de voor en nadelen te overwegen.

STAP 2 WIL JE EEN NETWERK OPRICHTEN?

Welke voor- en nadelen heeft een medewerkersnetwerk voor jou? Heb jij de tijd en energie hiervoor? Past de rol van 'trekker' van een medewerkersnetwerk bij je?

OPDRACHT 1 WIL JE OPEN ZIJN OP JE WERK?

De beslissing om open te zijn op je werk kent voordelen en nadelen (zie ook: de voor- en nadelen van openheid). In de tool Coral 2.0 vind je een aantal overwegingen die je kunt aanvinken. Zo zet je de overwegingen op een rij die voor jou van belang zijn. Je kunt deze lijst in pdf naar jezelf laten toesturen (anoniem). Je kunt daarna de vragen uit de oefening beantwoorden:

- 1 Wat zijn de twee belangrijkste overwegingen vóór openheid?
- 2 Wat zijn de twee belangrijkste overwegingen om het niet te vertellen?
- 3 Welke overwegingen wegen zwaarder (Je kunt je overwegingen punten geven, één (niet heel zwaar), twee (redelijk zwaar) of een drie (zwaar). Tel je de punten bij elkaar op, dan weet je welke overweging het meest voor jou van belang is: open zijn? Of niet?

OPDRACHT 2 WIL JE EEN NETWERK OPRICHTEN?

Ter inspiratie vind je achter in het handboek het verhaal van een ambassadeur over hoe hij een netwerk heeft opgericht en meer informatie over bestaande netwerken.

Welke voor- en nadelen heeft een medewerkers-netwerk voor jou? Beantwoord de volgende vragen:

- 1 Waarom vind je het belangrijk om een netwerk op te zetten? Wat is jouw motivatie?
- 2 Wat zijn de voor- en nadelen van een medewerkers-netwerk voor jou?
- 3 Mocht je erachter komen dat je competenties mist, kun je overwegen een collega te zoeken die jou aanvult en samen met jou dit netwerk wil oprichten?

EXTRA DE VOOR- EN NADELEN VAN OPENHEID

VOORDELEN

WAAROM WEL VERTELLEN?

- Je hebt niets te verbergen, wel vertellen voelt comfortabeler.
- Een gesprek voeren over mentaal welbevinden is onderdeel van goed werkgeverschap. De werkgever kan begrip tonen als er aanpassingen nodig zijn om beter te kunnen functioneren. Dat levert een win-win situatie op.
- Je loopt niet het risico dat anderen er later achter komen, op een moment dat het jou niet uitkomt.

NADELEN

WAAROM NIET VERTELLEN?

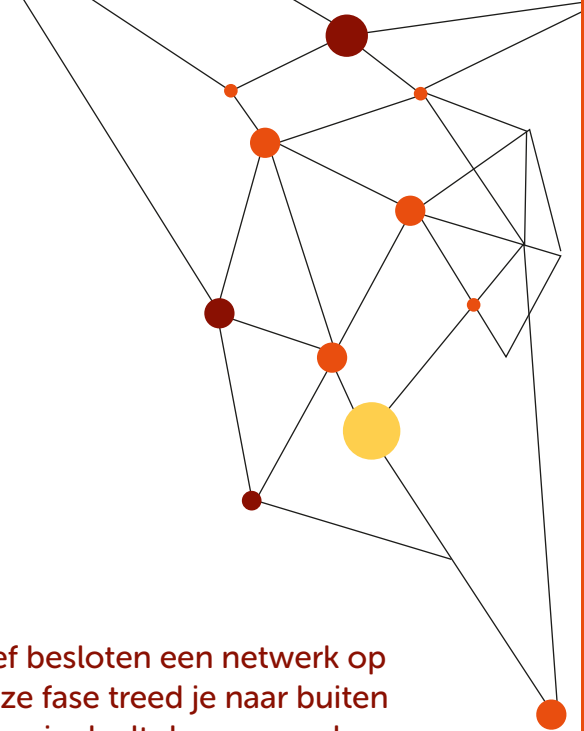
- Als het mijn prestaties op het werk niet beïnvloed is het niet relevant.
- Je werkgever en/of collega's kijken in plaats van naar het functioneren eerder naar dat wat mis kan gaan.
- Het kan van invloed zijn op de mogelijkheden voor een promotie of de beslissing of je contract verlengd wordt of niet.



Hoe zwaar de voordelen nadelen voor jou wegen kun je ontdekken met CORAL 2.0

FASE 02

JE VERHAAL



Je hebt definitief besloten een netwerk op te richten. In deze fase treed je naar buiten met je plannen en je deelt daarmee ook jouw motivatie en affiniteit met dit thema met je collega's. Ook ben je bereid om (wanneer dat een functie heeft) jouw verhaal te delen op je werk, maar hoe? Wat kan je beter wel delen en wat niet?

BEHAALDE DOELEN NA FASE 02

- Jouw pitch voor het opzetten van een netwerk, inclusief jouw eigen ervaring, staat op papier
- Een strategie voor de verspreiding van deze pitch is gemaakt
- De eerste pitch is achter de rug

AANPAK

STAP 1 INTENTIE

Eerst zet je jouw of jullie motivatie op papier voor het opzetten van een netwerk. Wat levert het je collega's op? Wat levert het je werkgever op? Hiervoor kan je de tips van 'in gesprek met je stakeholders' op pagina 32 en 33 gebruiken.

STAP 2 VERVLECHTEN

We weten uit ervaring dat het vervlechten van je persoonlijke verhaal met een duidelijke intentie een krachtige boodschap vormt.

Zet je eigen pitch op papier en maak daarbij gebruik van je eigen ervaringen op de werkplek. Het is niet nodig om je ziektegeschiedenis of details te delen. Houd het kort en kernachtig.

Zorg er dus voor dat je je doel helder voor ogen hebt. Waarom doe je dit? Wat wil je precies bereiken met het delen van de persoonlijke elementen in je verhaal? Vertel bijvoorbeeld waar je op je werk tegenaan loopt en hoe je klachten je werk beïnvloeden, maar ook welke oplossingen en mogelijkheden je ziet.

TIP

Zet jouw verhaal op papier en 'oefen' je pitch voordat je ermee naar buiten gaat. Bedenk goed aan wie je je verhaal de eerste keer gaat presenteren.

STAP 3 INNER CIRCLE

Maak concreet wat je nodig hebt van je manager en collega's. Vaak is dit tijd om te netwerken en om plannen te kunnen maken. Zien jouw manager en directe collega's het belang in van jouw intentie en hoeveel tijd mag je hieraan besteden? Wil je dat mensen zich aansluiten bij het netwerk? Hoe kunnen ze dat doen? Hoe hou je contact?

TIP

Je kunt klein beginnen en aan je team je verhaal vertellen en van daaruit breder de organisatie in gaan.

STAP 4 ORGANISATIE BREED

Je kunt je verhaal vertellen tijdens een bijeenkomst die aansluit op dit thema. Een andere mogelijkheid is om je persoonlijke verhaal in een keer op intranet, via een interne nieuwsbrief of via het personeelsblad te delen met alle collega's. Je zou ook een afspraak met de directeur of het managementteam kunnen maken om je persoonlijke verhaal en de motivatie om een medewerkersnetwerk op te richten te vertellen. Hiervoor kan je de tips van 'in gesprek met je stakeholders' op pagina 32 en 33 gebruiken. Of je pakt het wat wetenschappelijker aan door een enquête uit te zetten om te inventariseren waar medewerkers met een psychische aandoening (of breder: een beperking) behoefte aan hebben.

TIP

De afdelingen communicatie en HR zijn wellicht bereid om mee te denken over de mogelijkheden.

INSPIRATIE

Een voorbeeld van de pitch van Thomas vind je op pagina 24. Op de website van Samen Sterk zonder Stigma staan meer voorbeelden van hoe werkambassadeurs het aangepakt hebben.

VALKUILEN

Vaak is dit een intensieve fase. Het delen van jouw plannen, ideeën en ervaringen kan zowel positieve als negatieve reacties oproepen bij collega's. Misschien vertellen mensen je hun eigen persoonlijke verhalen of worden persoonlijke vragen gesteld. Weet dan dat je niet hoeft op te treden als hulpverlener. En ook dat je niet verplicht bent overal openheid van zaken over te geven. Daarnaast is het van belang te realiseren dat dit een eerste informele aanzet is tot een concreet plan. Pas in fase vier maak je een definitief plan inclusief een plan van aanpak.

HIERONDER VIND JE HET VOORBEELD VERHAAL **VAN** **THOMAS**

Op mijn werk vertelde ik dat ik soms slecht tegen kritiek kan. Ik vertelde niet meteen mijn diagnose, maar wel wat de effecten zijn van mijn psychische kwetsbaarheid. Doordat ik in mijn leven meer in aanraking ben gekomen met afwijzing ben ik er gevoeliger voor geworden. Ook op de werkvloer. Dat betekent niet dat je mij altijd met een fluwelen handschoen moet behandelen, maar wel dat ik soms erg geraakt kan worden door een opmerking die niet zo wordt bedoeld. Ik heb dan even wat ruimte voor mijzelf nodig, maar kom er later altijd weer op terug. Ik sta heel erg open voor feedback en wil niet dat collega's kritiek voor zich houden nu ze dit weten.

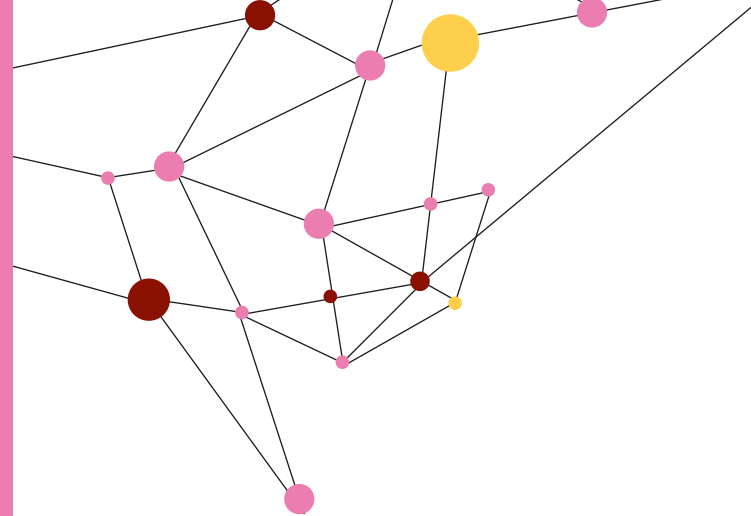
Wel hoop ik dat collega's gewoon nog wat vaker vragen hoe ik erbij zit en hoe het met mij gaat. Dat heb ik ook gevraagd aan mijn leidinggevende. Ik heb gezegd dat ik hoop dat ze toch persoonlijke belangstelling kan tonen, ik heb dat nodig om mij

gezien te voelen op het werk en om productiever te zijn. Tegenwoordig stelt ze daarom vaker vragen, door deze openheid voel ik mij meer gezien en presteer ik ook beter op het werk.

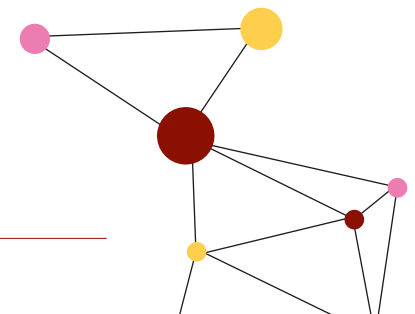
Ik heb daardoor later verteld dat ik depressief ben geweest, maar dat ik zelf weet wat mij doet terugvallen. Door de persoonlijke belangstelling en door het geven van persoonlijke ruimte na tegenslag en kritiek voel ik mij vrijer en ligt er minder een terugval op de loer. Een deel van mijn vrije dagen zet ik ook in voor "selfcare" dagen en daarover kan ik goed in gesprek met mijn leidinggevende.

FASE 03

KERNGROEP VORMEN



In deze fase verzamel je een groep mensen die helpen de boodschap breder te maken en te vertalen naar meerdere onderdelen van de organisatie. Met hen vorm je de basis van het interne netwerk. Ook ga je samen aan de slag met de boodschap van jullie netwerk en denk je na over jullie doelen en gezamenlijke motivatie.



BEHAALDE DOELEN NA FASE 03

- Je hebt een strategische kern van mensen om je heen verzameld, die samen met jou het netwerk willen oprichten
- Jullie hebben de boodschap van het netwerk helder en weten wat het doel is dat jullie willen bereiken

AANPAK

STAP 1 VERZAMELEN

Denk na wie je wilt betrekken bij het netwerk. Binnen een netwerk is er vaak sprake van een actieve kern en 'leden'. Je verzamelt eerst deze actieve kern.

HOU REKENING MET DEZE RANDVOORWAARDEN

- Je kerngroep is een afspiegeling van de organisatie (dat vergroot je slagkracht en bereik).
- De leden van de kerngroep met een psychische aandoening maken net als jij een weloverwogen keuze om deel te worden van het netwerk en hiermee ook open te zijn. Je kan hen verwijzen naar de eerste twee stappen van dit handboek.
- Er is net als bij elk ander team een goede verdeling van talenten.

Neem de ruimte om op jouw eigen manier mensen om je heen te verzamelen. Wellicht herkennen collega's zich in jouw verhaal en zoeken zij zelf contact. Je zou ook een oproepje kunnen plaatsen of mensen uitnodigen voor een vrijblijvend gesprek.

TIPS

- Zijn er al andere netwerken binnen jouw organisatie? Ga dan met hen het gesprek aan, vraag om tips of werk samen om nog meer impact te maken.
- De steun van de leidinggevenden en HR wordt in deze fase van wezenlijk belang, zorg ervoor dat je hen aanhaakt.

STAP 2 LEREN KENNEN

Nadat de kerngroep gevormd is, (nu al een intern netwerk te noemen) ga je op zoek naar je gezamenlijke motivatie. Je ruimt tijd in om elkaar te leren kennen en wisselt uit wat ieders interne motivatie is. Ook bespreek je wat ieders rol kan zijn en verken je samen wie verder nog aangehaakt zou moeten worden.

TIPS

- Realiseer je dat participatie in de kerngroep voor sommige leden ook een extra belasting is. Bespreek gezamenlijk hoe jullie dat het best kunnen faciliteren.
 - Het gevaar kan zijn dat je geen draagvlak krijgt om dat je puur wordt gezien als steungroep. Dat is niet de bedoeling, hou het zakelijk, bijvoorbeeld door een duidelijke agenda bij te houden en aan tijdsbewaking te doen.
-

STAP 3 AAN DE SLAG

Jullie gaan aan de slag om het gezamenlijke doel steeds scherper te krijgen. Er gaat veel tijd zitten in elkaar leren kennen en een boodschap formuleren waarin alle betrokkenen zichzelf herkennen. Soms kan het fijn zijn om hier een 'externe' moderator bij te vragen om te zorgen dat je niet te ver in details verzandt, iedereen aan bod komt en de belangen van de organisatie ook aandacht krijgen. Het kan handig zijn om in deze fase alvast na te denken wie jouw belangrijkste stakeholders zijn: welke mensen heb jij nodig om je netwerk van de grond en op de kaart te krijgen? Hebben we iedereen aangehaakt die aangehaakt moet worden?

TIPS

- Denk samen na over een pakkende naam voor jullie netwerk, kom je er niet uit, geef het netwerk dan een tijdelijke werktitel.
 - Anticipeer waar nodig op kritische reacties, die helpen je plan beter te maken.
-

VALKUILEN

Het feit dat je de initiatiefnemer bent betekent niet dat jij alles moet doen. Delegeer de verschillende taken, kijk daarbij naar waar iedereen goed in is en energie van krijgt, maak van het netwerk een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

EXTRA IN GESPREK MET JE STAKEHOLDERS

Als je in gesprek gaat met jouw manager, directeur of met HR zijn er een aantal onderwerpen die belangrijk zijn om te bespreken, we hebben er een aantal op een rijtje gezet.

GEEF HET BELANG AAN

Benoem dat het succes van een succesvol netwerk valt of staat bij de ondersteuning van de manager/ organisatie, andersom heeft het succes van een netwerk ook een positieve invloed. In de zin van minder verzuim en een gezond werkklimaat.

VRAAG OM COMMITMENT

Openlijke ondersteuning en commitment is essentieel voor de bredere acceptatie en positionering van het medewerkersnetwerk. Het helpt dus als de directie zijn steun betuigt voor het netwerk.

INFORMEER GOED

De managers die het onderwerp als eerste omarmen hebben ook een voorbeeldrol naar de anderen. Zorg daarom dat je hen goed informeert wanneer je start en hen overtuigt van hetgeen je doet, zodat zij dit ook kunnen uitdragen.

VRAAG OM STEUN

Elke beweging heeft onafhankelijke leiders nodig zoals jij om succesvol te worden omdat jij, hoe vervelend soms ook, de vinger op de zere plek legt. De keerzijde is echter dat het ook heel wat vraagt van jou. Ondersteuning, erkenning en oog voor jouw belastbaarheid is daarom van groot belang. Ga in gesprek met je manager en geef aan wat jou hierin zou helpen.

HAAK HEN AAN

Niet alleen medewerkers uit de doelgroep waar het netwerk zich op richt, maar ook collega's, managers, vertrouwenspersonen etc. mogen zich aansluiten bij een netwerk. Dit is om twee redenen heel belangrijk; bondgenoten kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de doelen van het netwerk. Daarnaast is het uitsluiten van collega's een belemmering voor het verkrijgen van draagvlak in de organisatie. Moedig dus ook jouw belangrijkste stakeholder aan om zich aan te sluiten!

INFORMEER STRUCTUREEL

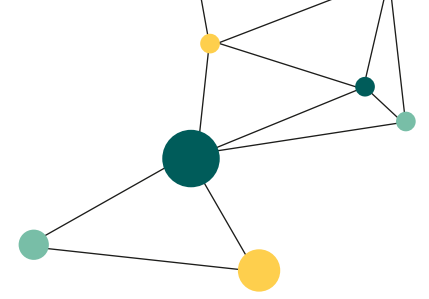
Haak jouw belangrijkste stakeholders structureel aan bij een overleg. Zodat zij op de hoogte en betrokken blijven bij jullie doelen.

BLIJF ALTIJD OPEN

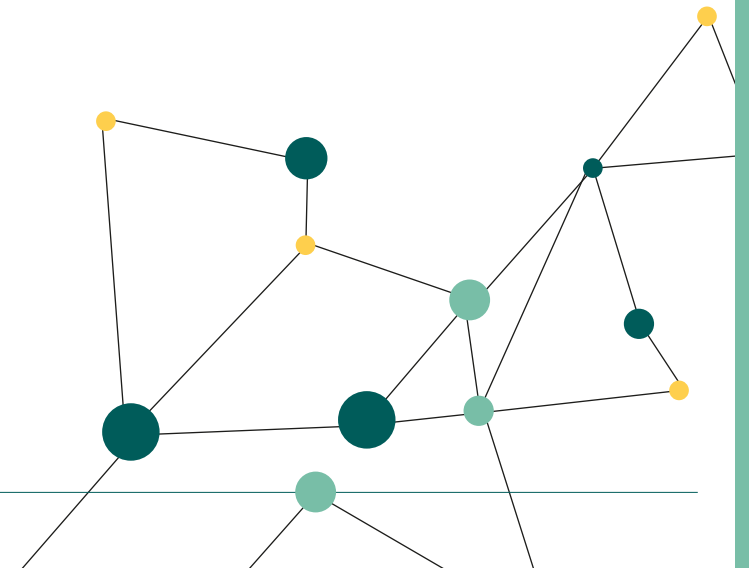
En boven alles; communiceer open en transparant en doe aan verwachtingsmanagement.

FASE 04

ONTWIKKELEN EN BESPREKEN PLAN VAN AANPAK



Dit is een cruciale fase in het opzetten van een netwerk. Jullie netwerk bestaat al op een informele manier, maar om zoveel mogelijk impact te maken en tijd te kunnen besteden aan het netwerk, zal je steun moeten krijgen vanuit de organisatie. Daarom zal een plan van aanpak opgesteld en gepresenteerd moeten worden aan de mensen binnen de organisatie waarvan jij steun nodig hebt.



BEHAALDE DOELEN NA FASE 04

- Er ligt een plan van aanpak voor een medewerkersnetwerk
- Het plan is gepresenteerd (aangepast) en goedgekeurd door de juiste mensen

STAP 1 OPSTELLEN

Vraag het format voor een plan van aanpak aan bij Samen Sterk zonder Stigma via info@samensterkzonderstigma.nl. Maak bij het opstellen van het plan gebruik van de competenties van de kerngroep of binnen de organisatie. Als er al bestaande netwerken zijn vraag dan naar hun plan van aanpak en hoe zij budget en tijd geregeld hebben. Het is niet nodig om het wiel opnieuw uit te vinden.

Als jullie een eerste concept van het plan hebben opgesteld, ga je op strategisch niveau in gesprek met collega's die buiten de kerngroep staan en kritisch mee kunnen kijken. Met de input uit deze gesprekken rond je het plan van aanpak verder af. Maak zo concreet mogelijk wat je van de organisatie vraagt en zorg dat je (op korte termijn) duidelijke antwoorden krijgt.

TIPS

- Breng de ondernemingsraad op de hoogte van jullie activiteiten en plan. Dit kan strategisch veel voordelen hebben en de impact van de activiteiten vergroten.
- Formuleer samen met de kerngroep een deadline en probeer daar zo dicht mogelijk in de buurt te blijven.
- Raak niet verzeild in het perfect maken van het plan. Vooral jullie boodschap vervlochten met je persoonlijk ervaring maakt de meeste impact bij de mensen aan wie je het plan zal presenteren.
- Denk niet te klein en wees niet te bescheiden. Realiseer je dat je de organisatie ook een dienst bewijst met jullie activiteiten. Het is beter om in een keer aan te geven wat je nodig hebt dan er later op terug te moeten komen.

STAP 2 PRESENTEREN

Als het plan van aanpak klaar is, presenteer je het aan je managementteam, je directeur of andere interne groep, die jullie als kerngroep om strategische redenen gekozen hebben.

BELANGRIJK HIERBIJ IS

- Zorg dat er voldoende tijd is gereserveerd om het onderwerp te bespreken;
- Bedenk voor jezelf wat de belangrijkste onderwerpen zijn die je wilt bespreken, zodat je niet verzeilt in allerlei details;
- Besteed in het plan extra aandacht aan de activiteiten die je op individueel, groeps- en organisatieniveau gaat ontwikkelen;
- Benadruk de voordelen voor de organisatie;
- En leg kort verbindingen met thema's die HR herkent zoals een veilig werkklimaat, duurzame inzetbaarheid, inclusieve werkgever etc.

FASE 05

UITVOEREN

Je hebt draagvlak gecreëerd en toestemming gekregen voor je plan. Gefeliciteerd! 😊 Jullie gaan in deze fase professionaliseren en vooral geluid maken binnen de organisatie. De plannen uit het plan van aanpak worden uitgevoerd.

BEHAALDE DOELEN NA FASE 05

- Jullie hebben een jaardoel gesteld en activiteiten georganiseerd
- Jullie zijn zichtbaar in de organisatie
- Jullie hebben de kennis en bewustwording over psychische diversiteit vergroot en bevordert binnen (en misschien ook wel buiten) de organisatie

AANPAK

STAP 1 SUBDOELEN

In het plan van aanpak hebben jullie langetermijndoelen gesteld. Destilleer uit de langetermijndoelen subdoelen die jullie in het eerste jaar willen behalen. Bedenk dan welke activiteiten bijdragen aan dit doel. Deze activiteiten werk je uit.

TIPS

- Laat je niet verleiden tot het maken van resultaatverplichtingen op kwantitatief niveau maar formuleer de doelen in het eerste jaar op het niveau van bevorderen bewustwording, vergroten kennis en bereiken van de doelgroep.
- Vraag de behoefte uit bij de organisatie, wat voor soort bijeenkomsten worden gewaardeerd, is er behoefte aan producten of trainingen?
- De ervaring leert dat bewustwording en gedragsverandering een langdurig proces is van herhaling en inslijten, houd hier tijdens het eerste jaar rekening mee als de resultaten tegenvallen.

STAP 2 COMMUNICATIE

In deze fase is communicatie erg belangrijk. Iedereen mag/moet weten dat jullie er zijn en wat jullie beogen. Communiceer met de collega's, haal op en ontwikkel samen, ga in gesprek en inventariseer behoefte, begin klein en rol uit. Gaandeweg ontdek je welke activiteiten de meeste impact hebben en wat (nog) niet werkt.

STAP 3 UITVOEREN

Tijdens de uitvoer is er vooral veel energie en creativiteit nodig. Het is niet nodig alles zelf te ontwikkelen en te organiseren, maak gebruik van wat er al is, van bijvoorbeeld Samen Sterk zonder Stigma of je collega netwerken. En pas dat eventueel aan.

TIPS

- Stel de verwachtingen niet te hoog
- Vier je successen!

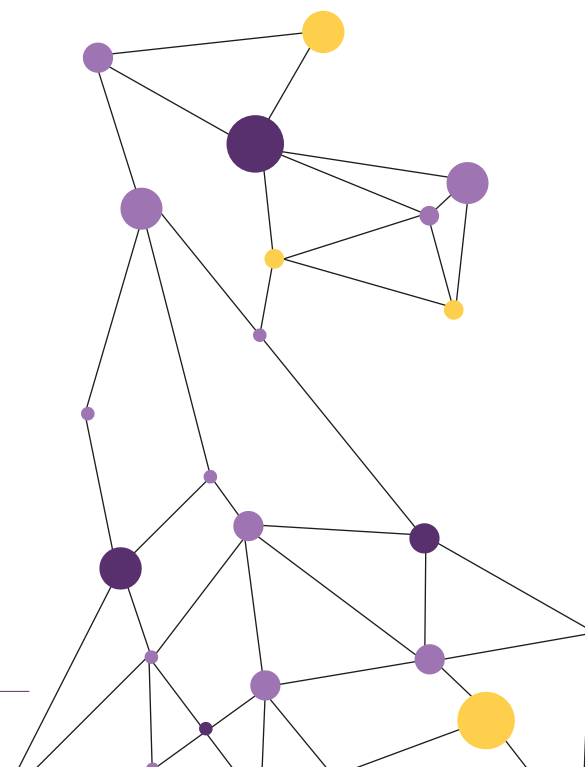
VALKUILEN

- Het project moet nu gemanaged worden. Dat is iets anders dan initiator van een beweging zijn. Vraag jezelf af of jij de projectverantwoordelijkheid op je neemt of dat een ander lid van de kerngroep daar geschikter voor is.
- Medestanders kunnen (tijdelijk) uitvallen of afhaken. Laat je hierdoor niet ontmoedigen en zorg dat de kerngroep op sterkte blijft.

NIET TE VERGETEN AANDACHTSPUNTEN IN DEZE FASE

- Zorg dat de kerngroep zich blijft uitbreiden tot een diverse groep met aanvullende competenties
- Investeer in de leden van de kerngroep en blijf elkaar opzoeken en ondersteunen
- Er is nog steeds steun nodig vanuit de organisatie. Check regelmatig of mensen ook daadwerkelijk gefaciliteerd worden.
- Door aansluitend aan de activiteiten korte evaluaties uit te voeren heb je een deel van de informatie voor de evaluatie al binnen

OP DE VOLGENDE PAGINA'S VIND JE VERSCHILLENDE IDEEËN VOOR ACTIVITEITEN



EXTRA IDEEËN VOOR ACTIVITEITEN

1 Een intranetgroep met informatie, ervaringsverhalen en een besloten forum waarop kan worden gediscussieerd

3 Een overzicht van te volgen trainingen rondom psychische aandoeningen

5 Netwerkbijeenkomsten over specifieke onderwerpen

7 Buddy's - ervaringsdeskundige collega's om mee te praten

2 Een emailadres of chat waar je vragen kan stellen aan ervaringsdeskundigen

4 Aanbieden van specifieke workshops en bijeenkomsten met presentaties, ervaringsverhalen, een panel, simulaties, etc.

6 Subgroepen voor medewerkers met een specifieke aandoening of beperking met eigen bijeenkomsten

8 Trainingen en (lunch) sessies voor leidinggevenden en hogere managers

9 Een communicatie-campagne over een specifiek onderwerp

10 Belangenbehartiging: signalen doorgeven aan de organisatie, adviseren en meedenken over het beleid

12 Mee gaan met medewerkers die hun verhaal gaan vertellen binnen hun team, om te ondersteunen en een presentatie te geven

14 "Fishbowl" sessies waarbij managers vragen mogen stellen die ze anders niet zouden durven vragen

16 Een zoveel jaarlijkse nieuwsbrief waarin ontwikkelingen en activiteiten zijn opgenomen

11 Coaching van nieuwe medewerkers die een psychische aandoeningen hebben

13 Organiseren van de managementtraining van Samen Sterk zonder Stigma

15 Een talentendag die alle netwerken binnen de organisatie, samen organiseren

17 Een film met bijvoorbeeld portretten van collega's die hun verhaal delen

FASE 06

EVALUEREN, BESTENDIGEN & BORGEN

Het eerste jaar van bijeenkomsten, gesprekken, creativiteit en hard werken zit erop! Tijd om afstand te nemen en te evalueren. Het is belangrijk om jullie samenwerking en de ondernomen acties van het afgelopen jaar te evalueren. Dit doe je om het volgend jaar nog beter te kunnen doen. De stap van het evalueren doe je elk jaar en elk jaar stel je weer nieuwe jaardoelen op.

BEHAALDE DOELEN NA FASE 06

- Jullie hebben het jaar geëvalueerd
- Jullie hebben nieuwe doelen gesteld voor het komende jaar

AANPAK

STAP 1 EVALUEREN

In deze fase kijk je met de kerngroep terug en evalueer je met als doel: verbeteren. Wat is er in een jaar gebeurd, welke successen en lessen zijn er te trekken. Kijk kritisch naar wat anders kan, zowel inhoudelijk als in de organisatie van de kerngroep. Vier vooral de successen en deel ze met de kerngroep en de organisatie.

PUNTEN WAAROP JE ZOU KUNNEN EVALUEREN

1 KERNGROEP

Hoe staat de kerngroep ervoor, wat is het verloop?

2 UREN EN BUDGET

Zijn de uren conform de planning besteed? Zijn de kosten conform de begroting gelopen en binnen de begroting gebleven?

3 DEELNEMERS UIT DE ORGANISATIE

Wat is het aantal direct- en indirect bereikte werknemers, hoe vaak nemen ze deel, waar komen ze vandaan (afdeling) en zijn ze tevreden? Zijn er nieuwe 'leden' bijgekomen, waar komen ze vandaan?

4 BIJEENKOMSTEN EN ACTIVITEITEN

Wat was het aantal bijeenkomsten en activiteiten, wat werd goed bezocht en gewaardeerd en wat minder?

5 INTERNET, WEBSITE & SOCIAL MEDIA

Wat was het aantal bezoekers op intranet en de website (unieke bezoekers), welke items scoren goed en welke minder?

TIP

- Gebruik in de evaluatie ook reacties (quotes) van deelnemers aan de activiteiten
-

STAP 2 NIEUWE DOELEN

De verbeter- en positieve punten uit de evaluatie zet je om in nieuwe jaardoelen die passen bij de doelen die een jaar geleden gesteld zijn in het plan van aanpak. Voor input voor het nieuwe plan, kan je een aantal brainstormsessies organiseren waarbij je verschillende mensen uit de organisatie uitnodigt om samen met jullie het jaar te evalueren. Denk bijvoorbeeld aan HR, vertrouwenspersoon, Samen Sterk of leden uit andere netwerken.

STAP 3 PRESENTEREN

Presenteer de resultaten en de plannen voor de volgende periode aan de door jullie strategisch gekozen groep waarin jullie ook het eerste plan van aanpak hebben gepresenteerd. En geef aan hoe succesvolle onderdelen geborgd kunnen worden in de reguliere bedrijfsvoering en het beleid. Dit is belangrijk om steun je blijven houden vanuit de organisatie. Om je successen binnen de organisatie verder te delen, kun je overleggen met de afdeling communicatie waar dit het beste kan. Ook kan je op intranet/facebook of

op een andere plek een post plaatsen waarin je laat zien wat jullie het afgelopen jaar hebben gedaan en wat jullie verdere plannen zijn.

TIP

- Formuleer vragen aan de directie. Meedenken vergroot het verantwoordelijkheidsgevoel en het commitment.
-

VALKUILEN

In deze periode staan de evaluatie én het schrijven van het nieuwe plan van aanpak centraal. Tegelijkertijd heb je ook nog de ongoing business. Een goede planning is belangrijk om deze periode succesvol af te sluiten.

EXTRA HET VERHAAL VAN NETWERKLEIDER VAN JAN-ANNE

In 2009 kreeg ik een stempeltje; ADD. Wat was ik daar blij mee. Ik kon mezelf begrijpen, (beginnen met) accepteren en ik kon de wereld gaan vertellen wie ik was. Op het werk ging ik er met gestrekt been in, ik ging het gesprek aan met mijn leidinggevende. Het werd helaas niet met open armen ontvangen. Gelukkig kreeg ik ook positieve feedback op mijn openheid, o.a. van mijn directe collega. We werden een goed voorbeeld van hoe het ook kon, we gingen beide meer werkzaamheden verrichten die dichterbij onze kwaliteiten liggen.

Meer en meer mensen kregen daar lucht van; 'Jan Anne, die wil er wel over praten'. Snel daarna zat ik voor een groep HRM's mijn verhaal te doen. Zeer verhelderend, ook voor mij. En erg leuk om te doen. De volgende stap verder uit mijn comfortzone was zelf op pad gaan. Dit begon met een interne conferentie, hier stond ik met een ADD-stand. En wat bleek: iedereen had wel wat. Openheid inspireert tot openheid, het geeft de ander het gevoel: 'ik mag het nu ook vertellen'. Openheid is ook zóóóó nodig! Ook juist over psychische aangelegenheden. Voor velen was deze stand de kennismaking met iets wat voor hen een blinde vlek was. De volgende stap was ambassadeur worden bij Samen Sterk. Wat ik nu sinds 2014 ben!

De conferentie was het startschot van een intern online platform: Hier ben ik! Een platform waarop je kan delen waar je mee 'worstelt'. Het mocht ook anoniem. Inmiddels is het al best vaak voorgekomen dat iemand eerst anoniem zijn of haar verhaal deed en door ondersteunende reacties na twee maanden uit de kast kwam. In die zomer, van 2014, begon er iets te broeien, waar ik nu nog steeds mee bezig ben: Vier de verschillen. Ik vond online langskomen niet

meer voldoende. Ik wilde het verhaal gaan brengen. Het is geen zielig verhaal en het gaat niet over zwakte. Het gaat om elkaar zien, respect, gunnen, kwaliteiten. Vraag mij dingen te doen waar ik goed in ben, dan vraag ik jou om mij te helpen met dingen waar jij goed in bent. In maart 2015 hadden we ons eerste feest gevierd en afgelopen april is het voor de vijfde keer georganiseerd.

Zoals je ziet 'we', dit is een tip: doe het niet alleen! En nog een tip: zet kleine stapjes. Ik zet nog steeds stapjes. Na die eerste 'Vier de Verschillen' kwamen er aanvragen voor presentaties en ontstond het idee voor een bijeenkomst over een specifiek thema. Eerst Autisme, daarna PTSS, AD(H)D, Bipolair enz. Na een paar jaar kwamen minder specifieke thema's als eenzaamheid, (zelf)stigma, verslavingen en gedachten aan zelfmoord aan bod. Nog een tip is om te beginnen met het prikken van een datum. Reserveer dan een zaaltje of zoek een plek waar het kan plaatsvinden en laat tot slot de inhoud zich ontwikkelen. Want uiteindelijk is alleen al luisteren naar mensen in dezelfde situatie helend 'ik ben niet alleen! (En niet gek)'.

DE TIPS OP EEN RIJTJE

- Doe het niet alleen
- Ga doen, maar zet kleine stapjes. Haal het uit je hoofd
- Heb je een idee?
 - Prik een datum, regel een locatie en laat de inhoud zich ontwikkelen
- Doe dat wat goed voelt

VOORBEELDEN VAN NETWERKEN IN NEDERLAND

HET ENABLE NETWERK VAN SHELL

DOELSTELLING

EnABLE is het netwerk voor medewerkers met een beperking bij Shell. Doel is het creëren van een inclusieve werkomgeving zodat iedereen dezelfde kansen krijgt en de beste versie van zichzelf kan zijn. Daarbij zijn drie punten van belang: bewustwording, talenten met een beperking aantrekken en behouden en toegankelijkheid. Het netwerk heeft op dit moment zo'n driehonderd leden.

FACILITERING EN SAMENWERKING

Het netwerk krijgt budget en kan gebruik maken van faciliteiten van de organisatie, de uren worden bepaald door de bestuursleden. Actief zijn in een netwerk telt bij Shell positief mee bij de beoordeling en HR levert kennis, kunde en promotiemateriaal. Daarnaast is er ook een (interne) handleiding waarin staat hoe je een medewerkersnetwerk kunt opzetten en waar je aan moet voldoen. Dit netwerk wordt dus aan alle kanten gesteund!

SAMEN STERK – UWV

De werkgroep Samen Sterk is in 2015 opgezet als onderdeel van een HR-project om psychische aandoeningen bespreekbaar te maken bij UWV. Het was de bedoeling dat de werkgroep een ambassadeursnetwerk zou worden met één ervaringsdeskundige medewerker per regio. Later is hier ook het plan voor een lotgenotengroep aan toegevoegd. Het project is inmiddels afgerond. De werkgroep bestaat nog steeds (zes personen).

BIJZONDERHEDEN

- De campagne 'Luisteren is zilver, spreken is goud' had een groot bereik en werd positief ontvangen. De poster hing drie weken bij de lift, kwam op elke screensaver en ging gepaard met een uitnodiging om op de digitale werkplek te kijken voor meer informatie.
- De bijeenkomsten waren verbindend dankzij inspirerende sprekers en authentieke ervaringsverhalen.
- Zowel HR als de werkgroep werkten samen met Samen Sterk zonder Stigma. Voor de werkgroep was dit ook zinvol vanwege de uitwisseling met werkambassadeurs en netwerken in andere organisaties.
- Het netwerk is om diverse redenen niet goed van de grond gekomen. De werkgroep wil het initiatief nieuw leven in blazen. De focus wordt nu verlegd van psychische kwetsbaarheid naar psychische gezondheid.

EIGENAARDIG: STERK IN KWETSBAARHEID - RIJKSDIENST VOOR ONDERNEMEND NEDERLAND

EigenAardig: Sterk in Kwetsbaarheid is een netwerk voor medewerkers van de Rijksdienst Voor Ondernemend Nederland. Doel is psychische klachten net zo bespreekbaar maken als zichtbare fysieke klachten en daarmee dit onderwerp uit de taboesfeer halen. Bij de intranet community zijn 115 mensen aangesloten.

BIJZONDERHEDEN

- De naam van het netwerk EigenAardig: Sterk in kwetsbaarheid' is bedacht door deelnemers zelf
- De ondernemingsraad speelde een nuttige rol bij de start. Ze bracht de projectleider D&I in contact met Samen Sterk zonder Stigma en informeerde medewerkers over de workshops waardoor de aanmeldingen toenamen.
- De verhalen op intranet over het onderwerp worden erg veel gelezen. De interviews met managers over psychische kwetsbaarheid hadden bijvoorbeeld in één maand de meeste hits (1.500). Alleen berichten van de directeur werden nog meer gelezen.
- Er is veel animo voor bijeenkomsten met de film van de TED-Talk van Brené Brown over de kracht van kwetsbaarheid.
- Het netwerk hoort in gesprekken terug dat mensen voor het eerst open zijn tegen hun leidinggevende en dat daar wel goed op wordt gereageerd.
- Medewerkers bereiden dit voor met behulp van de tool Coral 2.0.

ONDERZOEK 'SAMEN KOM JE VERDER'

Over netwerken voor medewerkers met een (psychische) aandoening en hoe je deze effectief inzet, was nog weinig bekend. Daarom deed Aukje Smit in opdracht van Samen Sterk zonder Stigma in de periode september 2018 – januari 2019 aan de hand van een literatuurscan en casestudies bij acht grote arbeidsorganisaties onderzoek naar medewerkersnetwerken voor werknemers met een aandoening of beperking en neurodiversiteit. Dit handboek is gebaseerd op de resultaten uit haar onderzoek. Het volledige onderzoeksrapport vind je op de website van Samen Sterk zonder Stigma.



OVER SAMEN STERK ZONDER STIGMA

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

Kijk voor meer informatie op

www.psychischediversiteitwerkt.nl

COLOFON

Eerste druk, feb 2020

Dit is een uitgave van Samen Sterk zonder Stigma.
Alle rechten voorbehouden.

Samen Sterk zonder Stigma
Stationsplein 125
3818 LE Amersfoort
T 033 – 3032100
info@samensterkzonderstigma.nl

Projectmedewerker

Ilse ter Meer

Onderzoek

Aukje Smit

Communicatie

Judith de Laat & Jolanda Niemantsverdriet

Tekstbijdrage

Dorien Verhoeven
Jan Anne Kalkhoven
Thomas Pruijsen

Grafische vormgeving

Sazza

www.samensterkzonderstigma.nl
www.psychischediversiteitwerkt.nl

Jij wilt psychische gezondheid op jouw werk bespreekbaar maken, voor iedereen. Misschien omdat je er zelf ervaring mee hebt of omdat je het simpelweg een belangrijk onderwerp vindt.

Het oprichten van een netwerk kan je hierbij helpen. Een netwerk vorm je samen met collega's met wie je een ervaring, kenmerk, doel of verhaal deelt. Een netwerk geeft je een stem en slagkracht waardoor je de organisatie kan overtuigen te werken aan de bespreekbaarheid van psychische gezondheid. Samen bepaal je de uiteindelijke doelen die je wil behalen binnen de organisatie en voer je de activiteiten uit.

Dit handboek helpt je middels 6 fasen door het proces van het oprichten van een netwerk heen.



**SAMEN
STERK
ZONDER
STIGMA**