



# Stigmaar niet! Leer rekening houden met ieders psychische kwetsbaarheid

Ronde 1

Thomas Pruijsen en Erik Verbart

MIND

# Agenda



- Even voorstellen
- Stigma, wat is het en hoe herken je het?
- Het eigen verhaal
- Stigmaar jij? *Stellingen*
- Het Gesprek: *Hoe is het bij jou op de werkvloer?*
  - *Professional vs de klant*
- Tips, do's en don'ts
- Hoe na vandaag meer te de-stigmatiseren
- Afsluiting

# Mentale problemen veel verzwegen

Rik Winkel  
Amsterdam

**Ruim een derde van de werknemers mijdt het gesprek over mentale gezondheid, wijst onderzoek van vacaturesite Indeed uit.**

Een op de vijf werknemers kampt met mentale problemen en bijna de helft geeft aan die weleens te hebben gehad. Indeed ondervroeg vijfhonderd werknemers, honderd leidinggevenden en honderd personeelsfunctionarissen.

Burn-out en depressie zijn de meest genoemde klachten, de eerste vooral onder senior managers en de tweede vooral onder werknemers. Opvallend is ook dat 13% van de ondervraagden regelmatig tot heel vaak last heeft van het *imposter syndrome*, het gevoel dat ze hun professionele succes eigen-

lijk niet verdienen. Daardoor zijn ze voortdurend bang om te worden ontmaskerd.

Bijna twee derde van de werknemers voelt zich soms of vaak uitgeput aan het einde van een werkdag en 6% heeft dit gevoel dagelijks. Die chronische vermoeidheid werkt door in het privéleven. Mensen zeggen afspraken af, brengen minder tijd door met familie, krijgen naast mentale ook fysieke problemen of laten hobby's schieten.

'Schrikbarende cijfers', zegt Sara Cauwenbergh, die klanten van Indeed adviseert bij de werving van medewerkers. Volgens haar is een open dialoog over mentale gezondheid onontbeerlijk voor een bedrijfscultuur waarin medewerkers zich goed voelen, betrokken zijn en tot hun recht komen.

Daarvoor zullen zowel werkgevers als werknemers over hun

belemmeringen heen moeten stappen. Volgens het onderzoek denkt nu bijna de helft van de ondervraagden minder bekwaam over te komen als ze dit soort problemen aankaarten bij hun baas. Een derde zegt zich te schamen. Bij hr-managers loopt dat op tot bijna de helft. Een vijfde van alle werknemers is bang dat hun zorgen niet serieus worden genomen.

Dat laatste moeten werkgevers zich aantrekken in tijden van krapte op de arbeidsmarkt. Een kwart van de werknemers vindt echter dat de werkgever onvoldoende ondersteuning biedt. Cauwenbergh: 'Als werkgever is het noodzaak om een werkplek te creëren waar mensen graag komen en blijven werken. Het gaat niet alleen om het aantrekken van talent, maar zeker ook om het vasthouden van waardevolle medewerkers.'



# Even voorstellen



- Erik Verbart
- Thomas Pruijsen
- *Heel kort:* Naam, waar je werkt en wanneer je voor het laatst iets niet durfde te vertellen op het werk. (mag ook alleen dag noemen, situatie en hoeft niet te zeggen wat het was).



## Wie zijn wij?

MIND wil psychische gezondheid bevorderen en alle mensen die hiermee te maken hebben ondersteunen. Als onafhankelijke maatschappelijke organisatie strijden we voor een samenleving die investeert in psychische gezondheid en alles doet om onnodig psychisch leed te voorkomen. Wij geven een stem aan alle mensen met (beginnende) psychische klachten en hun naasten en bieden informatie, advies en ondersteuning - online, telefonisch en overal in het land.



# Vraag



*Ik ben vandaag aanwezig en ik verwacht ....*

# Stigma: Wat is het?



Een krachtig negatief sociaal stempel (*letterlijk: brandmerk*) op basis waarvan iemand wordt beoordeeld en benadeeld

Een complex sociaal proces dat:

- beïnvloedt hoe mensen zichzelf en elkaar zien
- het individu apart zet van anderen
- negatieve attitudes en gevoelens oproept
- ongewenste stereotiepe eigenschappen koppelt



# Stigma: Wat is het?



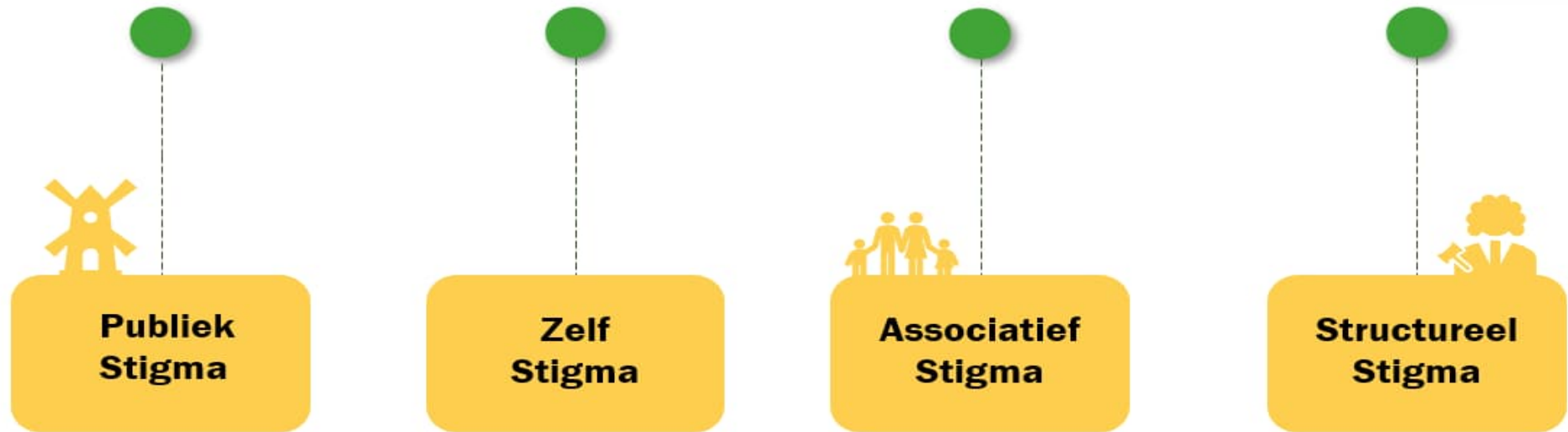
**48 procent** van de Nederlanders krijgt ooit in hun leven te maken met een psychische aandoening.



**70%** van de mensen met een psychische aandoening ervaart stigma. **2/3** stopt daardoor met activiteiten. En dus ook met werk.

<https://samensterkzonderstigma.nl/stigma-cijfers-spreken/>

# Stigma: Wat is het?



- Wees je bewust van je eigen mogelijk belemmerende attitudes en vooroordelen
- Durf jezelf en je collega's aan te spreken op stigmatiserende houdingen en gedragingen
- Zet psychische klachten in een normaliserend kader, gebruik genuanceerde taal en geen negatieve stereotypering
- Besteed aandacht aan herstelperspectief, liefst met inzet van ervaringsdeskundigheid
- Gebruik psychiatrische classificatie zorgvuldig en terughoudend

# Zelfstigma: Wat is het?



Een op vooroordelen gebaseerd  
minderwaardigheidscomplex

Ervaren of geanticipeerd stigma:  
De gevolgen zijn even groot en net zo schadelijk





- Onderzoek en bespreek (zelf)stigma met de cliënt
- Normaliseer emoties en klachten van de cliënt
- Help de cliënt in het omgaan met moeilijke of pijnlijke stigmatiserende situaties
- Bespreek het dilemma rondom openheid met de cliënt. Stimuleer de cliënt om hierin een bewuste keuze te maken
- Wijs cliënten op interventies die helpen om (zelf)stigma tegen te gaan

IMPACTPRODUCTIE VOOR HULPVERLENERS IN DE GGZ

MIND

24% voelt zich onheus bejegend in de toeleiding



1 op de 5 ziet af van werk door de verwachte discriminatie



29% van de mensen zonder werk wil wel heel graag werken



**1 op de 5** werkenden heeft psychische klachten



**>250.000**

**Meer dan 250.000 mensen** met een ernstige psychiatrische aandoening (langer dan 2 jaar klachten)



**67% van de leidinggevenden** neemt liever niet iemand aan met psychische klachten, zelfs als deze al over zijn



# Het verhaal van Erik Verbart

## Mijn verhaal





# Stelling



*Ik heb baat bij psycho-educatie over een diagnose van iemand,  
zodat ik precies weet hoe ik met iemand kan omgaan*

# Stelling



*In mijn werk is het belangrijk dat ik een antwoord heb op de vraag van de persoon die ik begeleid*

# Stelling



*Als iemand verteld dat het minder gaat moet ik er voor zorgen  
dat het weer beter gaat*

# Vragen



***Niet:*** *Wat is je diagnose?*

***Wel:*** *Wat is waar je tegenaan loopt? Wat is prettig hoe je daarmee omgaat?*

*Kunnen we dat samen onderzoeken?*

*Of als iemand zelf met diagnose komt: Kan je vertellen hoe die diagnose werkt voor jou?*

# Vragen



***Niet:*** We moeten praten. Ik heb opmerkingen op je werk.

***Wel:*** Hoe is het met je? Wanneer schikt jou om het over het werk te hebben?

*Loop je in werk ergens tegenaan?*

*Zorg voor het persoonlijke contact*

*Maak daadwerkelijk tijd en ruimte hiervoor*

# Tips



- Een protocol is een leidraad, maar iedereen is anders, houd daar ook rekening mee.
- Verantwoordelijkheden blijven verantwoordelijkheden. Leg dat transparent uit of vraag hoe iemand daar het liefste op wil worden aangesproken. Het meer meta maken zorgt voor meer wederzijds begrip.
- Soms weet je het zelf ook niet. Dat mag en kan en zegt niets over jou.

# Tips



- Begin het gesprek altijd met een check over spanning over het gesprek en/of check in hoe het gaat en/of de vraag: wat hoop jij dat er uitkomst is van dit gesprek?
- Probeer “Geen nieuws is goed nieuws” te doorbreken. Sta ook stil bij alles wat goed gaat.
- We zijn allemaal mensen met een psychische kwetsbaarheid. Voor de ene persoon werkt mildheid, voor de andere streng aanspreken. Jij hebt het goud in handen om dat te bepalen!

# Tools



## MIJN POSITIEVE GEZONDHEID

- Zorgen voor jezelf
- Je grenzen kennen
- Kennis van gezondheid
- Omgaan met tijd
- Omgaan met geld
- Kunnen werken
- Hulp kunnen vragen

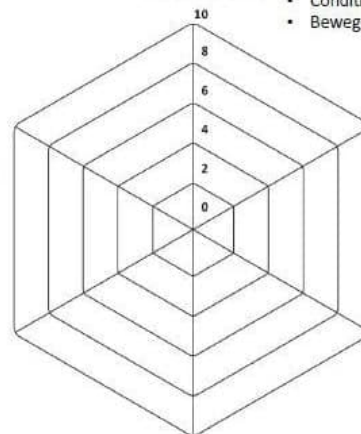


DAGELIJKS FUNCTIONEREN



MEEDOEN

- Sociale contacten
- Serieus genomen worden
- Samen leuke dingen doen
- Steun van anderen
- Erbij horen
- Zinnvolle dingen doen
- Interesse in de maatschappij



LICHAAMSFUNCTIES

- Je gezond voelen
- Fitheid
- Klachten en pijn
- Slapen
- Eten
- Conditie
- Bewegen



MENTAAL WELBEVINDEN

- Onthouden
- Concentreren
- Communiceren
- Vrolijk zijn
- Jezelf accepteren
- Omgaan met verandering
- Gevoel van controle



ZINGEVING

- Zinvol leven
- Levenslust
- Idealen willen bereiken
- Vertrouwen hebben
- Accepteren
- Dankbaarheid
- Blijven leren



KWALITEIT VAN LEVEN

- Genieten
- Gelukkig zijn
- Lekker in je vel zitten
- Balans
- Je veilig voelen
- Hoe je woont



# Tools



## CORAL






Met deze keuzehulp kan je een weloverwogen beslissing maken over het wel of niet bespreekbaar maken van je psychische kwetsbaarheid op het werk






Deze tool is bedoeld voor iedereen die een keuze wil maken rond bespreekbaarheid op de werkvloer



## Voordelen van bespreekbaarheid

-  Je hoeft niets meer te verbergen
-  Je kan met je manager/collega's naar oplossingen zoeken
-  Je kan in de toekomst makkelijker hulp vragen (preventie).
-  Je kan duidelijk zijn over jouw grenzen en talenten.
-  Je kan aan het werk blijven, ook als het minder goed gaat

## Risico's van bespreekbaarheid

-  Er bestaat een kans op negatieve opmerkingen, roddelen, pesten.
-  Je zal moeten leren omgaan met eventuele vooroordelen van collega's.
-  Er kunnen nu nog negatieve gevolgen zijn voor je loopbaan.

# Stelling



*Als het werk mij te veel wordt dan is hier voldoende ruimte voor  
om dit bespreekbaar te maken*

# Vraag



*Als iemand niet op tijd is voor een deadline dan geef ik dat aan  
met ...*

# Hoe nu verder?...



- Vaak na input vanuit ervaringsdeskundigen gaan professionals weer over tot orde van de dag en hun werk.
  - Wat neem jij mee vanuit vandaag?
  - Welke tip geef jij aan een college die niet bij deze workshop is geweest?
  
- Wat is het belangrijkste dat je vanaf morgen anders gaat doen?

# Meer weten?



- [Kennisbank Psychische kwetsbaarheid en werk](#)
- [Praktijkvoorbeelden](#), bijvoorbeeld [Meer mensen met milde klachten aan het werk door beter luisteren](#).
- [Jobcoaches bewijzen zich bij psychische kwetsbaarheid](#)
- [Coral](#): Waar wil je wel/niet open over zijn
- [Training: “Het gesprek”](#): Voor managers, HR-professionals en beleidsmakers die willen leren inclusief leiding te geven voor iedereen.
- [Handreiking AWWN](#): Preventie en uitval psychische klachten
- [Sterk door werk](#) met veel tips, verhalen en tools!
- [HAN Mentaal gezonde zaak](#) met veel tips voor werkgevers!
- [Simpel Switchen](#) met veel tools, tips en tops
- [Experimenten Participatiewet](#) met dat vertrouwen en rust helpt als opstapje
- [MIND](#) met alles over hoe je psychische klachten bespreekbaar kunt maken!
- [Podcast Blikopeners](#) over doorbreken van eigen zelfstigma.