
 Hanze Hogeschool
Groningen
University of Applied Sciences



'Vertel ik het wel of vertel ik het niet?'

Openheid geven over je psychische problemen op het werk

Lies Korevaar & Jacomijn Hofstra

Lectoraat Rehabilitatie
25 februari 2020

your talent.
the world.

1

Programma

- >13.30 Kennismaken / aanleiding ontwikkelen openheid-instrument / evaluatieonderzoek
- >14.15 Wel of niet vertellen
- >15.00 Pauze
- >15.30 Wie en Wanneer vertellen
- >16.15 Hoe en wat vertellen
- >17.00 Eind

share move

2

Martin

Martin is 22 jaar en staat op het punt te beginnen aan zijn stage in het 3e jaar van zijn studie Bedrijfskunde aan een hogeschool. Hij heeft een sollicitatiegesprek met een medewerker van personeelszaken van het bedrijf waar hij stage wil gaan lopen.

De personeelsmedewerker vraagt Martin waarom er in zijn C.V. een jaar "open" staat. Martin vertelt hem dat hij twee jaar geleden een jaar in behandeling is geweest in verband met een ernstige depressie. Het gesprek wordt daarna snel afgerond. Martin heeft nooit meer iets van het bedrijf vernomen

share move 3

3

Aanleiding (door)ontwikkeling openheid-instrument

- 1) Veelgehoord dilemma onder jongeren met psychische problemen
- 2) Handelingsverlegenheid bij GGz- en onderwijs-professionals
- 3) Andere openheid-instrumenten niet geschikt:
 - o Missen aantal belangrijke aspecten
 - o Te omvangrijk
 - o Niet in het Nederlands

share move

4

Aanleiding (door)ontwikkeling openheid-instrument

4) Positieve resultaten onderzoek naar ondersteuning bij openheid geven:

Mensen die ondersteuning krijgen bij de beslissing om wel of geen openheid te geven (op het werk)....

- o ervaren minder stigmastress (Rusch et al., 2006),
- o minder besluitvormingsconflicten en
- o behouden vaker hun betaalde baan (Henderson et al, 2013)

....dan mensen die geen ondersteuning krijgen bij deze beslissing

share move

5

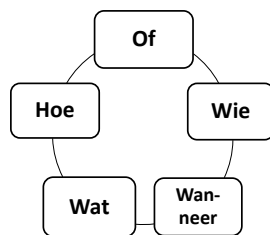
Geschiedenis van het openheid-instrument gericht op een onderwijsomgeving

- Eerste versie in 2005 ontwikkeld door Lies Korevaar
- In Europees project (2014-2016) verder ontwikkeld en toegepast in Noorwegen, Portugal en Nederland (kleinschalig onderzoek)
- In project samen met NHL Stenden en Hogeschool van Hall Larenstein door-ontwikkeld, toegepast en grootschaliger geëvalueerd

share move

6

5 aspecten van de vaardigheid openheid geven



share move

7

- 51 studenten hebben zich aangemeld, waarvan 11 studenten niet door zijn gegaan met de ondersteuning vanwege: een te lage bezorgdheidsscore (6) of uitval door omstandigheden (2) of onbereikbaarheid (3)
- 40 studenten hebben de openheid-gesprekken gevoerd (19 NHL Stenden; 15 Hanzehogeschool en 6 Hogeschool Van Hall Larenstein)

share move

8

Deelnemers

Gemiddelde leeftijd: 23 jaar (17-36)

Geslacht: 25 mannen en 20 vrouwen

Diagnose: 17 verschillende diagnoses (ASS/anorexia nervosa/depressie/ PTSS/ AD(H)D/ angststoornis/ persoonlijkheidsstoornis etc.)

Opleiding: 25 verschillende opleidingen (Toegepaste Psychologie; Ocean Technology; Rechten; Engineering; Social Work)

share move

9

Wat wilden we weten?

1. **Neemt de mate van bezorgdheid over het wel/niet geven van openheid af na de begeleiding met het openheid-instrument?**
2. **Neemt de mate van ervaren besluitvormingsconflicten (onzekerheid over een keuze) af na de begeleiding met het openheid-instrument?**
3. **Wat zijn de ervaringen van de studenten met het openheid-instrument?**

share move

10

A) Mate van bezorgdheid?

Studenten zijn **direct na afloop** van de begeleiding **minder bezorgd** over het wel/niet geven van openheid.
Dit effect bestaat nog steeds **3 maanden na afloop** van de begeleiding.

share move

11

B) Mate van ervaren besluitvormingsconflicten?

Studenten ervaren **direct na afloop** van de begeleiding **minder besluitvormingsconflicten** dan voorafgaand aan de begeleiding

share move

12

Voorkeur voor wel/geen openheid geven



share move

13

Voorkeur

- Vooraf: 26 studenten (70.3%) > openheid
11 studenten (29.7%) > geen openheid
- Na afloop: 29 studenten (78.4%) > openheid
8 studenten (21.6%) > geen openheid
- 10 studenten zijn van keuze veranderd:
openheid > geen openheid (4)
geen openheid > openheid (6)

share move

14

Wat waren de resultaten?

- 'Het heeft mij goed voorbereid op mijn sollicitatie gesprek. Ik denk ook dat ik nu met meer vertrouwen en zekerheid het gesprek kan aangaan'

share move

15

Ervaringen van de begeleiders

- Hoe heb je het werken met de openheid-methodiek ervaren?
- Geeft goed houvast om wel/niet vertellen te onderzoeken met de student
 - Het traject geeft de studenten rust en vertrouwen
 - Mooi handvat om het bespreekbaar te maken
- Wat vond je van het werken met de werkbladen?
- Door de werkbladen goede structuur en afbakening in de gesprekken
 - Eerst een beetje geforceerd, maar daarna goed geïntegreerd onderdeel in de gesprekken
 - Stap voor stap een groot vaag probleem analyseren en aanpakken

share move

16

Eindresultaat



Handleiding voor professionals



Werkboek voor studenten
share move

17

Handleiding voor professionals

- Beschrijving van het instrument
- Vijf werkbladen met instructies voor het gebruik ervan
- Richtlijnen voor het structureren van de bijeenkomsten: TOPOS



20-4-2020

share

move

18

18

Praktische zaken

- Aantal gesprekken: gemiddeld vier
- Duur van de gesprekken: gemiddeld een uur
- Locatie: rustige ruimte/ voorkeur van werknemer

share

move

19

19

TOPOS

- Terugblik
- Overzicht
- Presentatie
- Oefening
- Samenvatting

20-4-2020

share

move

20

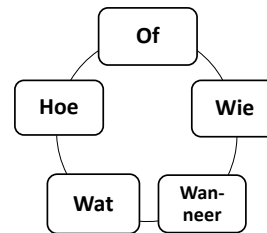
20

WEL OF NIET VERTELLEN



21

5 aspecten van de vaardigheid openheid geven



share

move

22

Wel of niet vertellen?

a. Wat zijn de voordelen van het geven van openheid? b. Wat zijn de nadelen van het geven van openheid?

1.
2.
3.
4.

1.
2.
3.
4.

c. Vergelijk de voordelen en de nadelen. Welke zijn het belangrijkste voor jou? Rangschik de voordelen en nadelen van het geven van openheid in volgorde van meest belangrijk tot minst belangrijk.

d. Heb je een keuze kunnen maken? Vertel je het of vertel je het niet? (Geef ook aan waarom je tot deze keuze bent gekomen)

share

move

23

Oefening “Wel of niet vertellen?”

- Vorm duo's
- Vul samen de onderdelen a) en b) in van het werkblad ‘Wel of niet vertellen?’
- Nabespreken



share

move

24

Voordelen

- Verkrijgen van aanpassingen
- Meer interesse, zorg en begeleiding leidinggevend en collega's
- Contacten met anderen met vergelijkbare ervaringen
- Niet worden gezien als een lastig persoon
- Verkrijgen van advies

share move

25

Nadelen

- Angst voor:
 - onvoldoende steun
 - Afwijzing
 - Discriminatie
 - Onbegrip bij anderen over de impact van de problematiek
 - Buitensluiting door collega's
- Mensen kunnen zich bedreigd voelen door onwetendheid en persoonlijke ervaringen
- De belasting die je voelt om je beperking/problemen uit te leggen

share move

26



20-4-2020

share move

27

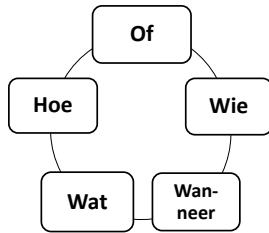
27

WIE EN WANNEER VERTELLEN



28

5 aspecten van de vaardigheid openheid geven



share move

29

Wie vertellen?

- **De ontvanger(s):**
 - Wie zijn relevante anderen?
 - Waarom moeten zij het weten?
 - Vertrouwelijkheid

share move

30

Wie vertel je het?

a. Schrijf de namen van relevante personen op en noteer ook waarom je het aan hen wilt vertellen

b. Selecteer de meest relevante persoon (en geef aan waarom)

--

share move

31

Wanneer vertellen?

- Verschillende momenten en situaties waarin men moet besluiten wel/geen openheid te geven
- Ook goed om na te denken over specifieke omstandigheden waarin men openheid zou willen geven (e.g. locatie/ aanwezigheid van anderen)

20-4-2020

share move

32

32

Wanneer vertel je het?

a. Bedenk op welke momenten of in welke situaties op de werkplek je openheid zou kunnen geven:

b. Bedenk onder welke specifieke omstandigheden (zoals de aanwezigheid van anderen/locatie/tijd van de ander) je openheid zou kunnen geven:

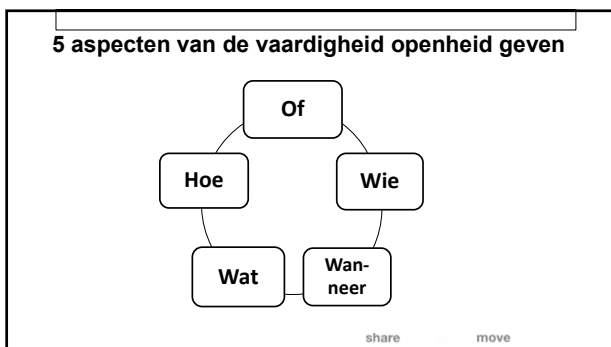
c. Kies het beste moment/situatie en de meeste geschikte specifieke omstandigheden (en geef aan waarom):

33

WAT EN HOE VERTELLEN?



34



35

- ## Wat vertel je?
- **De boodschap:**
 - **Wat is het doel van de boodschap?**
 - Bijv. informeren, hulp vragen etc.
 - **Vertel je alles of alleen een gedeelte van jouw verhaal?**
 - **Benoem je je diagnose of ga je alleen in op de barrières waar je daardoor tegenaan loopt op het werk?**
- share move

36

Wat vertel je?
a. Analyseer de situatie:
Ik heb de volgende psychische problemen:
Dit uit zich op de volgende manier:
Ik heb moeite met (op het gebied van werk):
Maar ik ben goed in:
Ik vertel je/u dit, omdat:
Wat me zou helpen is:
b. Bepaal wat je wilt vertellen:
Is alles wat je bij A opgeschreven hebt relevant voor de persoon aan wie je openheid wilt geven over je psychische problemen?
Wil je alles vertellen of slechts een gedeelte?
Schrijf precies op wat je wilt vertellen.

37

Hoe vertellen?
<ul style="list-style-type: none"> - Communicatiemiddel: face-to-face, telefoon, e-mail - Bewoordingen: e.g. 'I ben een autist' vs. 'I heb autisme' - 'Toon' van de boodschap - Structuur van de boodschap
share move

38

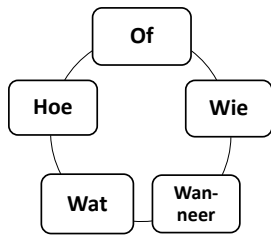
Hoe vertel je het?
a. Hoe ga je je boodschap overbrengen (bv. door middel van een telefoongesprek, een e-mail of persoonlijk contact) en waarom?
b. Op welke toon ga je het zeggen (bv. (in)formeel, neutraal, opgewekt, etc.)? Houd hierbij rekening met het doel van je boodschap.
c. Hoe bouw je het gesprek op? Wat wordt de structuur van je boodschap?
share move

39

Oefening
<ul style="list-style-type: none"> • Vul de werkbladen 'Wat vertel ik' en 'Hoe vertel ik het' in voor een persoon met wie je werkt • In duo's: <ul style="list-style-type: none"> - Vertel de ander jouw 'openheid-boodschap' (bijv. in the context van een sollicitatiegesprek) - De ander geeft positief, kritisch feedback: <ul style="list-style-type: none"> Wat ging goed? Wat kan worden verbeterd? Wat was het effect van de 'boodschap' op jou?
share move

40

5 aspecten van de vaardigheid openheid geven



share move

41

EVALUATIE



42



- Dank voor je participatie en graag tot ziens!

share move

43