



De balans van openheid op het werk
Over onderzoeksresultaten en CORAL 2.0

Klaas Pieter Derks en Kim Janssens
Netwerkonferentie NVP – 10 december 2019

Programma

- Voorstellen
- Wat is stigma en waarom is stigmatisering op de werkvloer een belangrijk onderwerp?
- Film Stigma en Werk
- Resultaten uit onderzoeksprojecten Tranzo, Tilburg University
- Keuzehulp CORAL 2.0

Voorstellen

- Klaas Pieter Derks
 - Projectmanager Psychische diversiteit werk! – Samen Sterk zonder Stigma
- Kim Janssens
 - Promovenda Tranzo, Tilburg University
Onderzoek gericht op (re-)integratie van mensen met psychische klachten

Wat is stigma?



van Dale Taalpodium

 stigma

Betekenis ' stigma '

Je hebt gezocht op het woord: stigma.

stig·ma (het; o; meervoud: *stigma's, stigmata*)

1 iets dat afbreuk doet aan iemands reputatie; brandmerk

Wat is stigma?



Thornicroft et al., 2007

Waarom is stigmatisering op de werkvloer een belangrijk onderwerp?

Twee problemen van stigma voor arbeidsparticipatie:

1. Werkgevers en leidinggevenden hebben een negatief beeld van werknemers met psychische problemen.

Corrigan et al., 2008; Scheid, 2005; Mangili et al., 2004;

2. Geanticiperde discriminatie en zelfstigma ('Why-try effect').

Corrigan et al., 2009; Lasalvia et al., 2013; Brouwers et al., 2016

Film: Gevolgen Stigma en Werk



<https://www.youtube.com/watch?v=HbzAt7CPEe0>

Onderzoeksresultaten: To disclose or not to disclose?

Journal of Occupational Rehabilitation
<https://doi.org/10.1007/s10926-019-09848-z>



To Disclose or Not to Disclose: A Multi-stakeholder Focus Group Study on Mental Health Issues in the Work Environment

E. P. M. Brouwers¹ · M. C. W. Joosen^{1,2} · C. van Zelst³ · J. Van Weeghel^{1,4,5}

© The Author(s) 2019

Onderzoeksresultaten: to disclose or not to disclose?

Doel: hoe denken verschillende stakeholders* over openheid over psychische problemen in de werkomgeving?

1. Wat zijn de voor- en nadelen van openheid in de werkomgeving?
2. Welke factoren zijn van invloed op een goede uitkomst na openheid?

* Stakeholdergroepen:

- Mensen met psychische problemen
- Ervaringsdeskundigen
- Werkgevers
- HR-managers
- Re-integratieprofessionals

Onderzoeksresultaten: to disclose or not to disclose?

Voor- en nadelen: 6 thema's

Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none">• Verbetert relaties op het werk	<ul style="list-style-type: none">• Stigma
<ul style="list-style-type: none">• Werkaanpassingen en steun	<ul style="list-style-type: none">• Discriminatie
<ul style="list-style-type: none">• Vriendelijkere werkcultuur	
<ul style="list-style-type: none">• Authenticiteit	

Onderzoeksresultaten: to disclose or not to disclose?

Wat bepaalt of openheid leidt tot een goede uitkomst?: 4 thema's

1. Het openheidsproces zelf

Aan wie, wanneer, stijl, inhoud en voorbereiding

2. Werk(omgevings)factoren

Verantwoordelijkheidsniveau, werkklimaat, sector

3. Financiële factoren

Economie, subsidie

4. Werknemersfactoren

Type aandoening, symptomen, zelfvertrouwen, onderhandelsskills

Onderzoeksresultaten: to disclose or not to disclose?

Aan wie?	<i>Selectieve openheid, leidinggevende of vertrouwenspersoon</i>
Wanneer?	<i>Bij voorkeur niet tijdens de sollicitatie- en aannameperiode</i>
Vorbereiding?	<i>Beter voorbereid is hogere kans op werk</i>
Inhoud: Wat zeg je precies?	<i>Liefst een salespitch, wat heb je nodig om goed te werken? Terughoudend zijn met diagnose</i>
Communicatiestijl	<i>Met respect en blijk van oog voor de ander</i>

CORAL 2.0

Conceal or ReveAL?

CORAL 2.0



*[https://www.samensterkzonderstigma.nl/stigma-en-werk/
tips-en-tools/coral-wel-open-op-werk/](https://www.samensterkzonderstigma.nl/stigma-en-werk/tips-en-tools/coral-wel-open-op-werk/)*

CORAL 2.0: Conceal or ReveAL?

- Bespreekbaar maken van psychische problemen bevordert herstel maar is nog niet vanzelfsprekend in werksituaties.
 - Wat zijn de voordelen en wat zijn de risico's?
 - En als je open bent; *wat* vertel je, op *welk* moment en tegen *wie*?
- CORAL is ontwikkeld aan het Kings College in Londen
 - Interventie draagt bij aan het behouden van vast werk en verbeteren van de re-integratie dienstverlening

CORAL 2.0: Gebruik

WEL VERTELLEN



WEES JEZELF

Als je niets hoeft te verzwijgen, is dat goed voor je zelfvertrouwen. Het kan nodig zijn om zelf prettiger te functioneren.

BEGRIJ KRIJGEN

Je kunt begrip en steun krijgen van je leidinggevende of collega's. Bijvoorbeeld begrip voor je eigen aanpak van werkzaamheden.

BAAN ZEKER

Je wordt misschien niet aangenomen als je vertelt over je psychische gezondheidsproblemen in een sollicitatie- of arbeidsvoorwaardengesprek.

VOORKOM WANTROUWEN

Je (toekomstige) werkgever kan bang zijn dat je gaat uitvallen en te veel kijkt naar waar het misgaat.

NIET VERTELLEN



CORAL 2.0: Gebruik

- CORAL 2.0 is een doorontwikkelde interventie door Kenniscentrum Phrenos, Tranzo en Samen Sterk zonder Stigma.
- Gestructureerde vragenlijst die de werknemer of werkzoekende helpt om de afweging te maken om wel of niet open te worden op het werk.
- In te zetten bij situaties op de werkplek of ter voorbereiding van sollicitaties etc.
- Interventie bestaat uit een deel voor de professional en een deel voor de werknemer / cliënt / klant / werkzoekende

CORAL 2.0: Specificaties

- Toegankelijk in gebruik en taalgebruik
- Vrij van sturing
- Antwoorden staan op het einde overzichtelijk onder elkaar
- Eindigt met acties: *Wat ga je zeggen? Aan wie ga je het voorleggen?*
- Cliënt kan overzicht naar zichzelf mailen
- Er is een gebruikersinstructie voor de professional

CORAL 2.0: Instructies

Instructie cliënt	Instructie professional
Filmpje (YouTube)	Introductiefilmpje (YouTube)
Online vragenlijst	Informatie over context en werking stigma
Teaser	Gespreksleidraad
Individueel of in combinatie met professional	Biedt teaser aan

CORAL 2.0: Openheid versus privacy

- 2016 SER advies ‘Werk: van belang voor iedereen – Een advies over werken met een chronische ziekte’. → onder andere met een oproep voor bespreekbaar maken.
- Wat mag wel en wat mag niet?*

 - De werkgever mag niet vragen naar (gegevens over) de gezondheid van de medewerker.
 - Dus ook niet registreren, niet interpreteren, niet nazoeken.
 - De werknemer die een open gesprek wenst en informatie deelt mag dat uit zichzelf doen (maar ook dan mag de werkgever dat niet eisen, initiëren, niet doorvragen, interpreteren en registreren).
 - **Veiliger is om de vraag te stellen: ‘Wat kan ik voor je doen?’**

* Disclaimer: u bent zelf verantwoordelijk, wij geven geen juridisch advies.

Bedankt voor jullie aanwezigheid!

Vragen?

Klaas Pieter Derks

kp.derks@samensterkzonderstigma.nl

Kim Janssens

k.m.e.janssens@tilburguniversity.edu

CORAL 2.0



<https://www.samensterkzonderstigma.nl/stigma-en-werk/tips-en-tools/coral-wel-open-op-werk/>