

Van Altena & de Jongh

Het Match model

Oftewel: mentale gezondheid, ook op je werk



Stellingen voor vandaag

- Gebruik methodes en tools om in gesprek te gaan.
- Mentale gezondheid is van jou.
- Werkgevers houden van je...

We moeten bidden om een gezonde geest in een gezond lichaam.

Vragen om een dapper hart dat de angst voor de dood niet kent,
en de lengte van het leven als minste der natuurgaven acht,
elke inspanning verdraagt en toorn noch verlangen kent,
het zwoegen van Hercules hoger acht dan de lusten, banketten
en zachte kussens van Sardanapalus.

Wat ik u aanbeveel kunt u uzelf bieden;
de enige weg naar een vredig leven is **deugdzaamheid**.

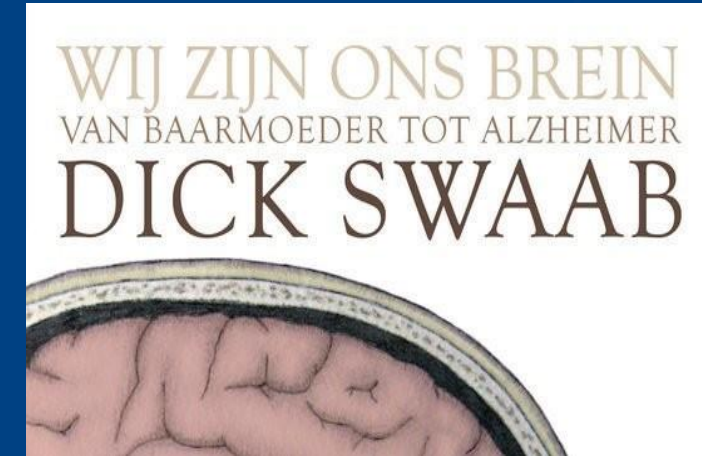


Juvenalis

Mentaal als begrip door de tijd

- Ziel en lichaam
- Het Denkend IK
- Wetenschap: gezondheid **en ziekte** zijn kenbaar
- Zelfbeslissing

- De relatie met de ander
- Zelfkennis
- In relatie met de context (milieu, gezin, familie, werk)



Mentaal gezond

'[Gezondheid is] het vermogen om je aan te passen en je **eigen regie** te voeren in het licht van sociale, fysieke en emotionele **uitdagingen** van het leven.'



Machteld Huber

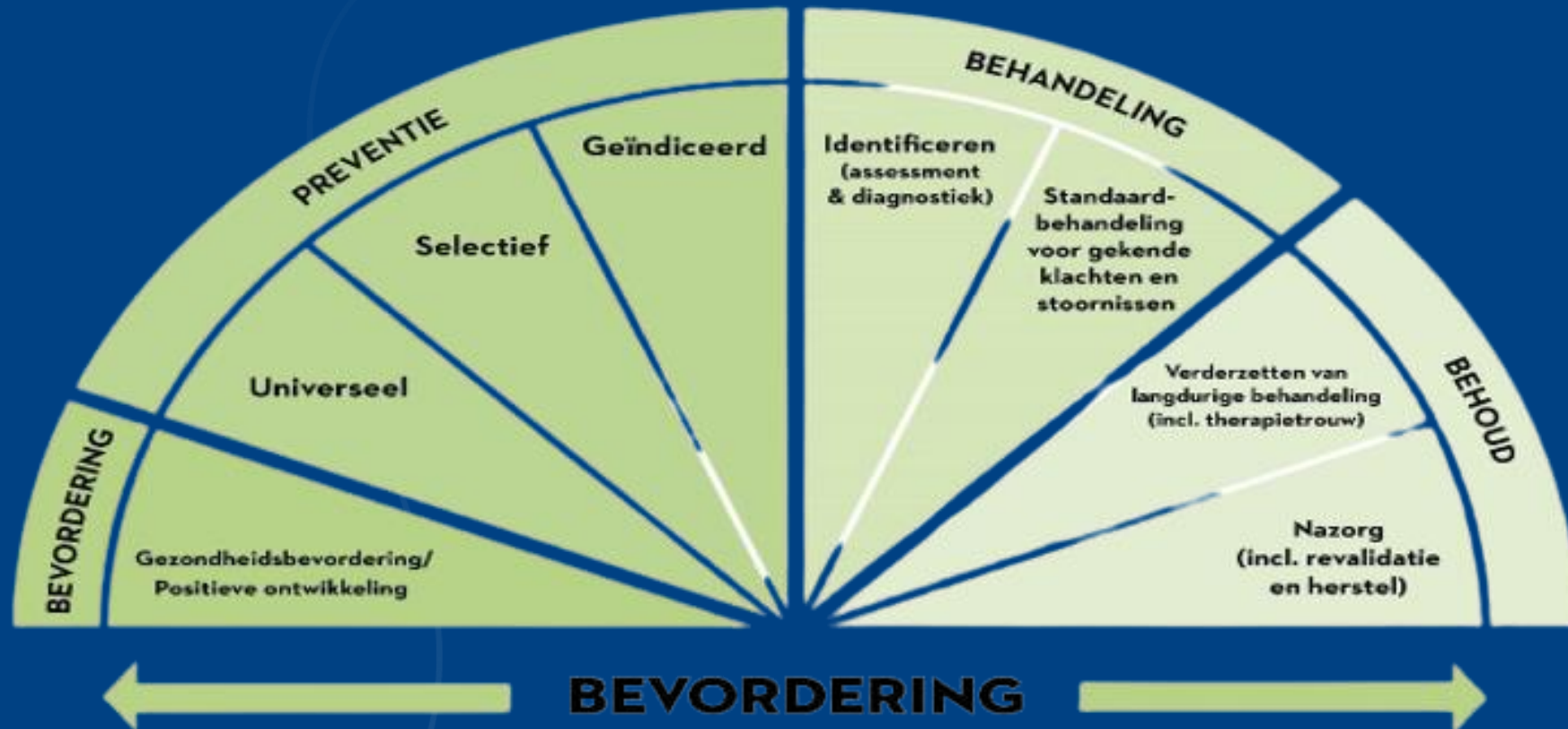
*Resilience

*Hoort bij het leven.

Hoe is de geestelijke gezondheidszorg ingericht?

@Vlaams instituut gezond leven, 2020

(overgenomen van: National Council and Institute of Medicine, 2009)



Noodzaak: Meer preventie, minder behandeling

In hoeverre is er Maakbaarheid?



**Maakbaarheid is een vorm
van zelfoverschatting of
verslaving aan controle!**

De belangrijkste factoren die (mentale) gezondheid bepalen



Dit is de “wetenschap”

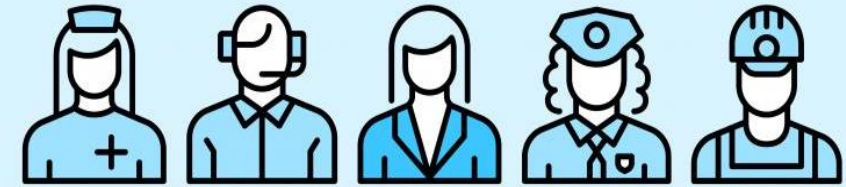
- **Voldoende inkomen/ Opleiding**
- Gezonde ouders
- Binding; basic trust
- Bewegen
- Sociale contacten
- Zingeving
- Gezonde voeding
- Niet roken; weinig alcohol

Chronische ziekten

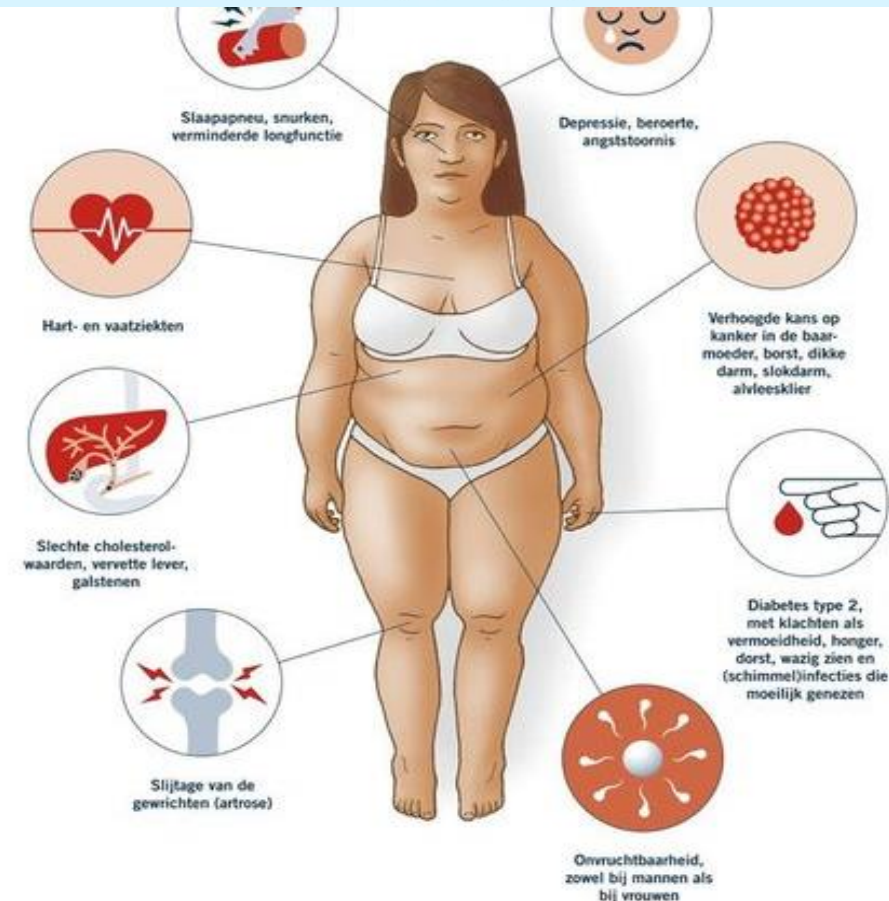
Verantwoordelijk voor 80% van de ziektelast in de EU-landen.

De belangrijkste oorzaken van vermijdbaar vroegtijdig ziek worden en sterfte.

Het SER heeft berekend dat er in Nederland ongeveer 2,3 miljoen werknemers met een of meerdere chronische ziekten zijn.

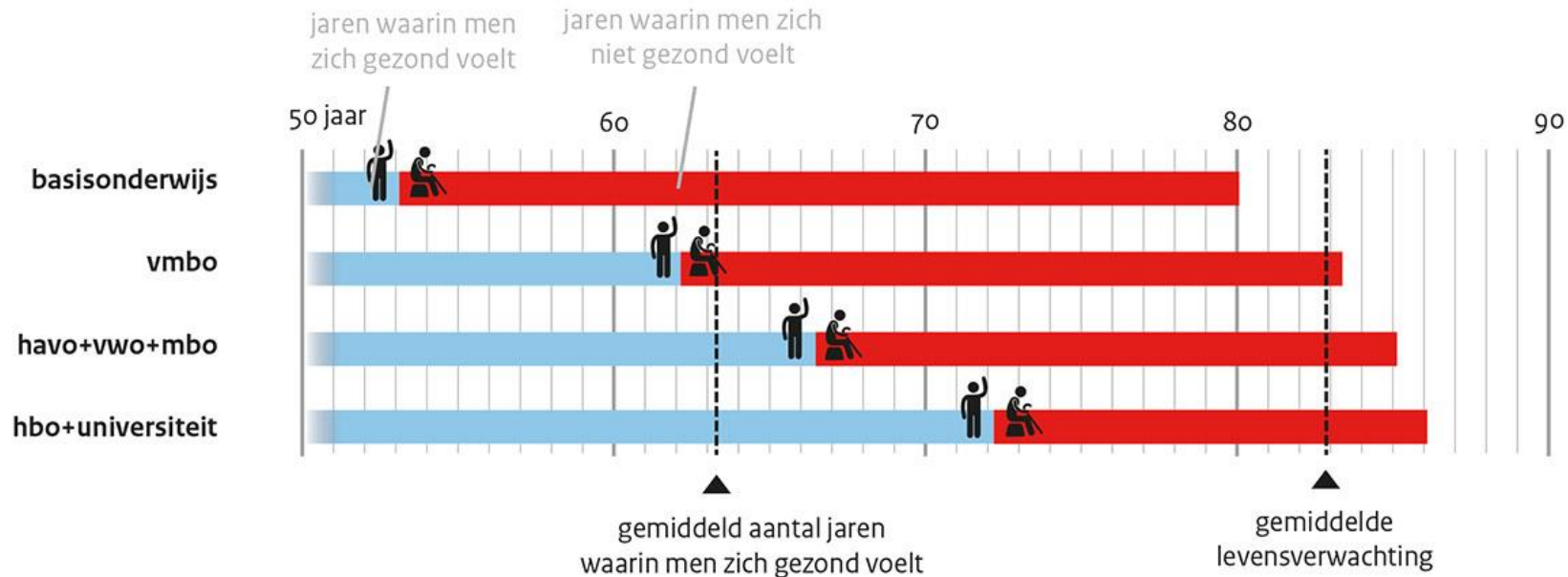


Omgerekend heeft 1 op de 5 mensen uit de potentiële beroepsbevolking een chronische aandoening.

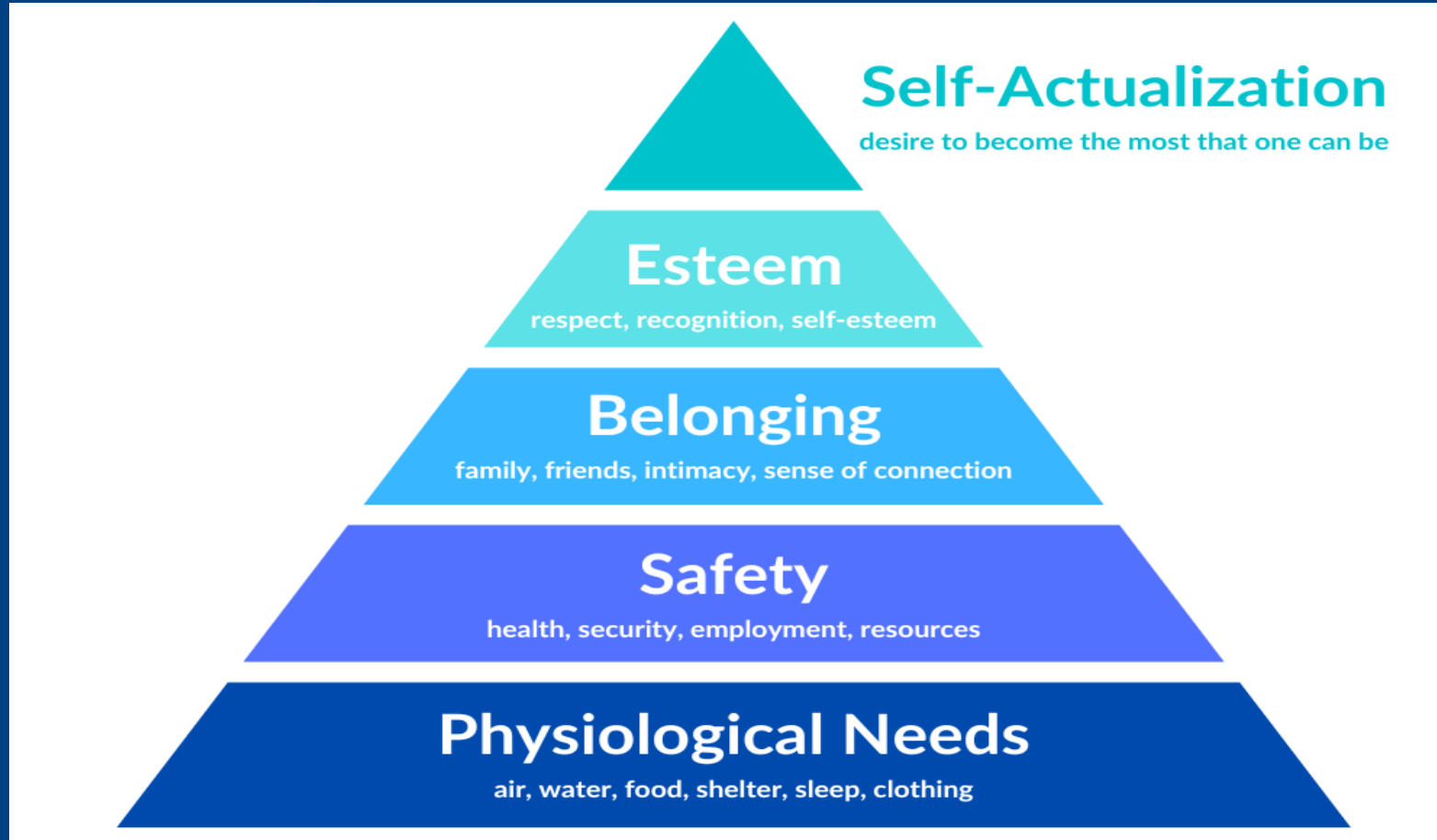


Maakbaarheid: opleiding en inkomen zijn cruciaal

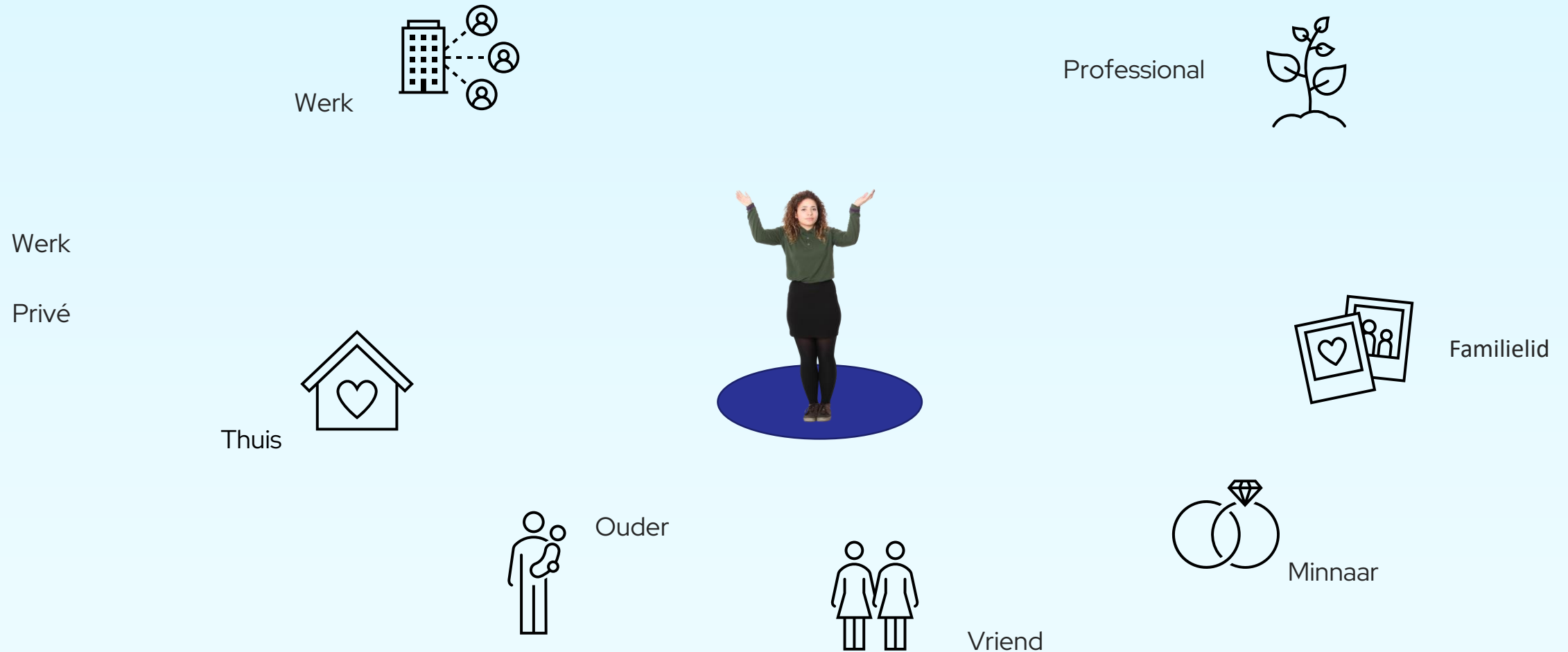
Samenhang opleidingsniveau en gezonde levensverwachting



Maslow: first things first?



Mentale veerkracht=maakbaar?

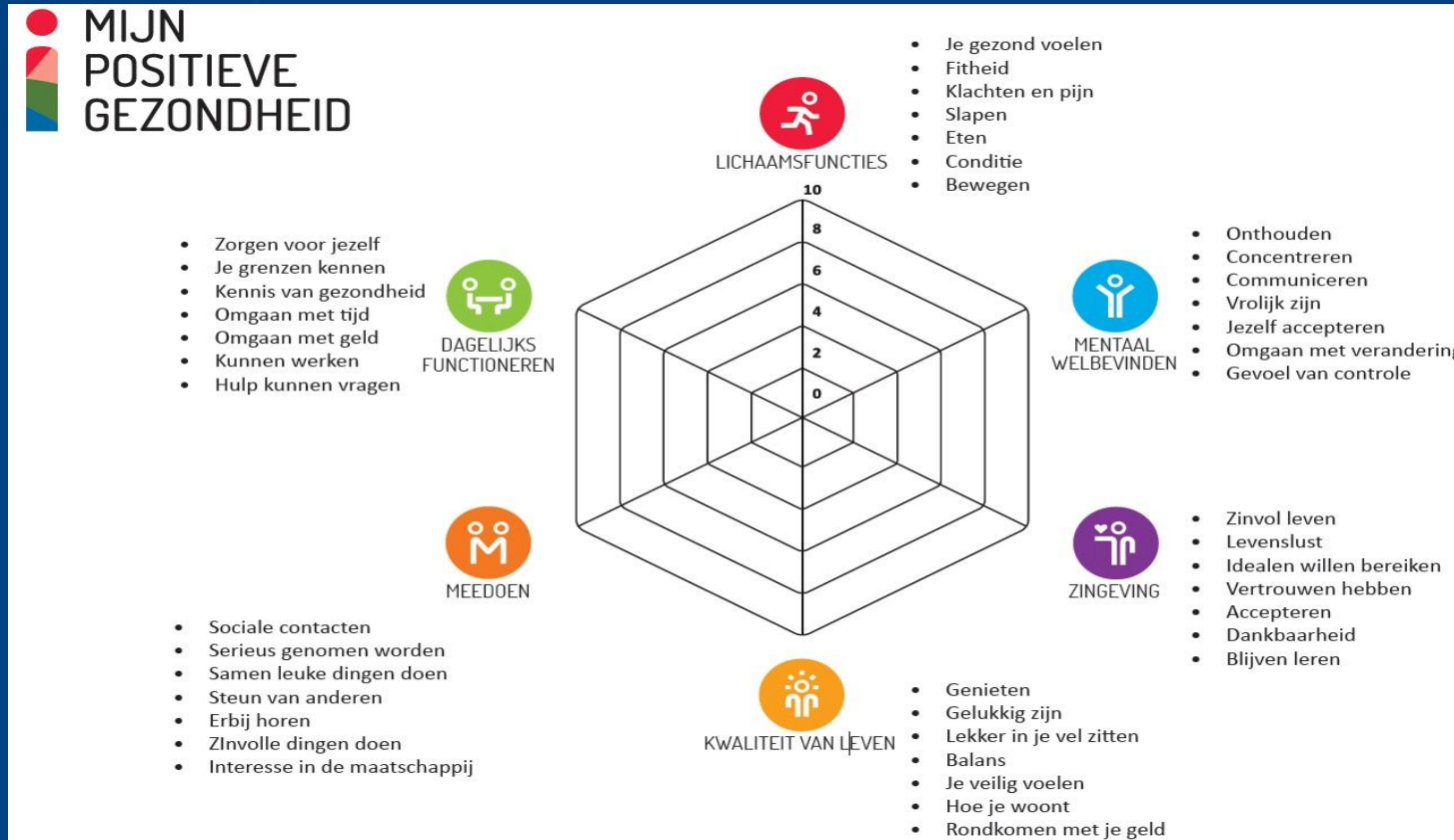


Van Altena & de Jongh

Mentale kracht of wilskracht



Spinnenweb: werken aan je veerkracht



Waarom is gezond gedrag zo lastig?

Bijvoorbeeld: de mens is angstig



- FOMO
- Verslaving als vlucht
- Maar...de buurman
- De ander is beter
- Afzetten tegen de ander vormt cultuur
- Ik wil zelf kiezen/ geen betutteling

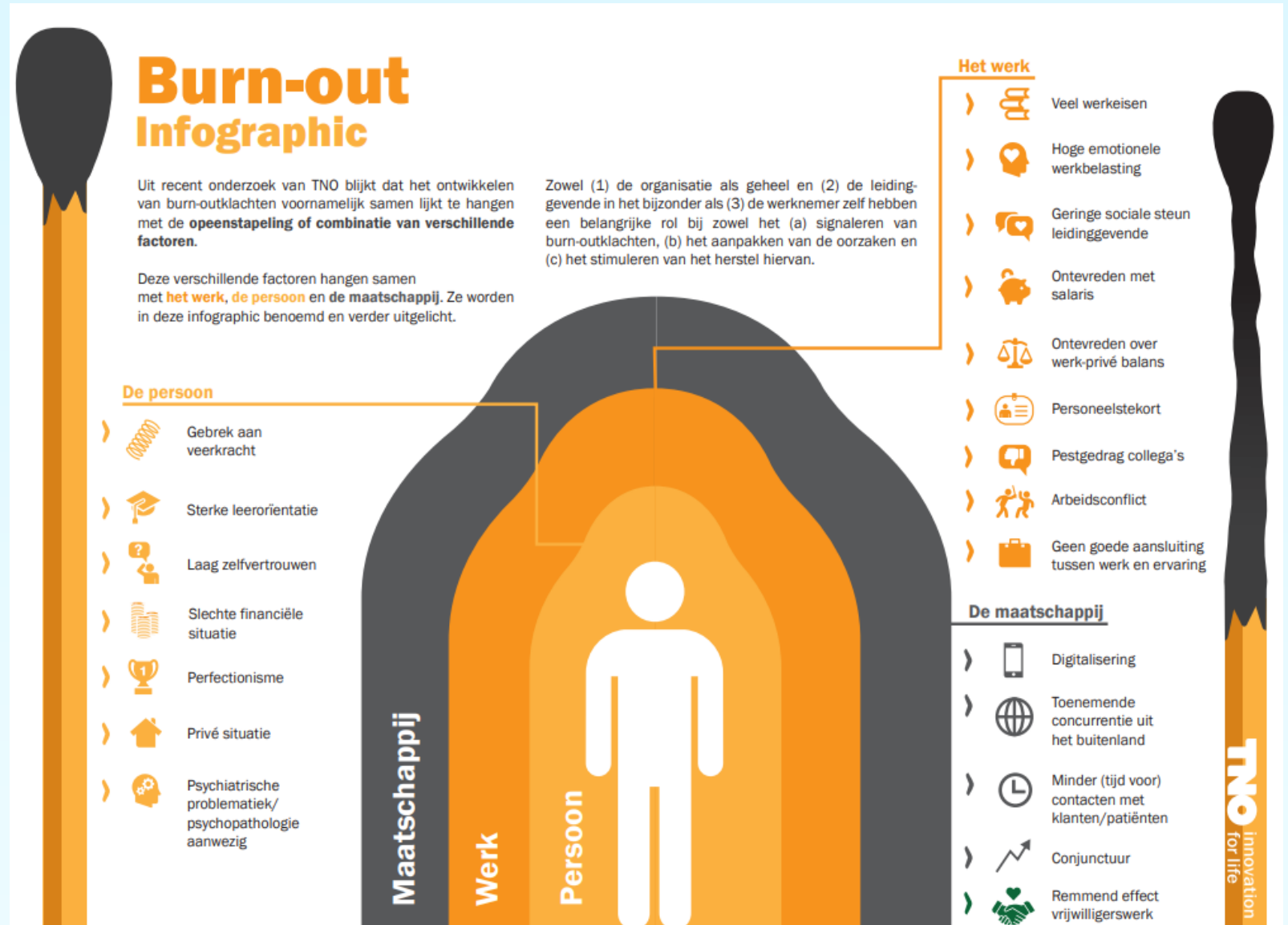
- Structuur en grip
- Vrijheid is de aanwezigheid van angst

Maar...de mens hoort ook graag ergens bij



- Een hoger doel
- Zingeving
- Een merk
- Een team
- Groei
- Gezien worden

**Burn out:
 een langdurig
 verschil tussen
 verwachting en
 realiteit →
 langdurige stress
 zonder effectieve
 oplossing**



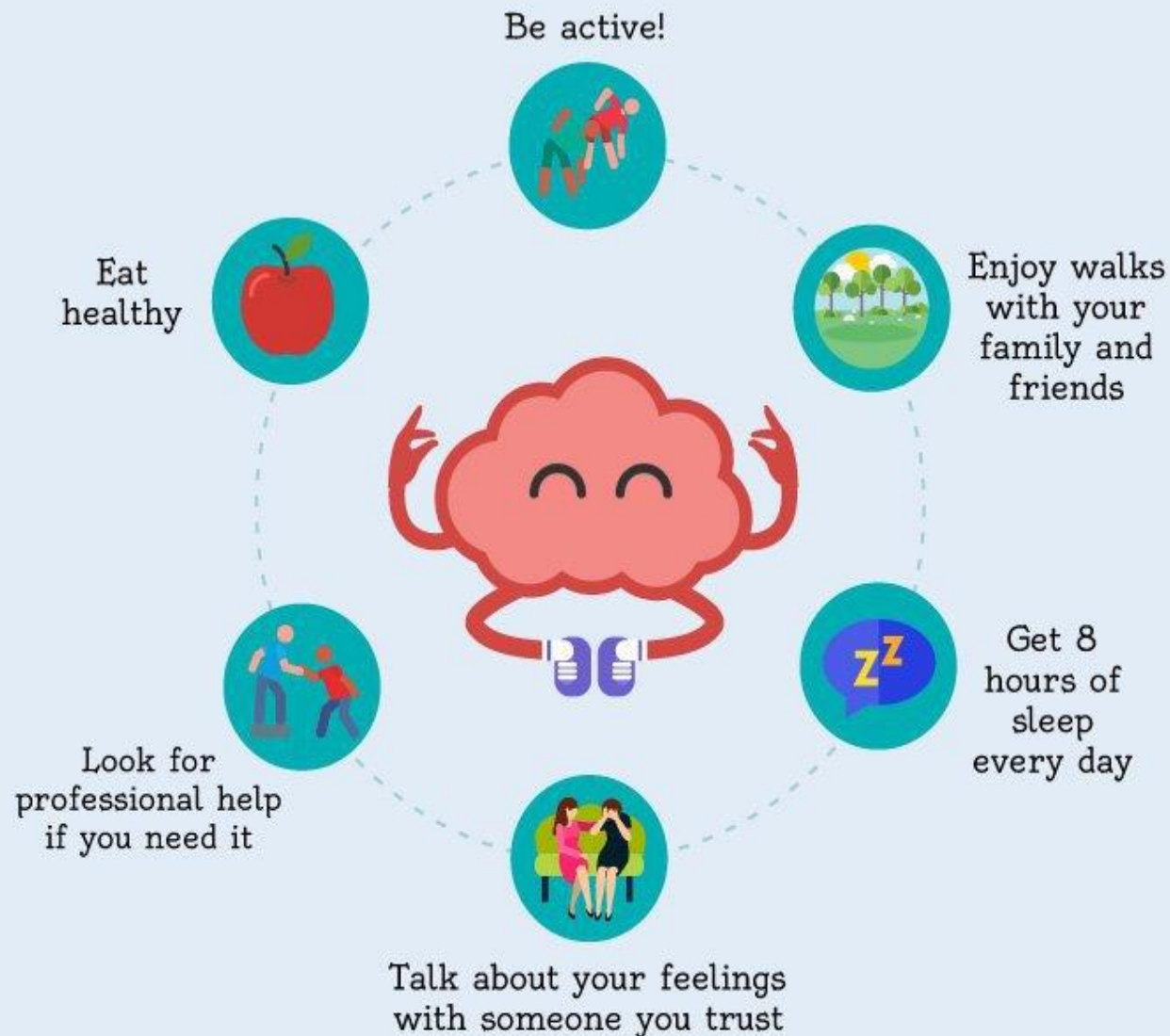
Iedereen behandeld of gecoacht? waar gaat het dan vaak over?



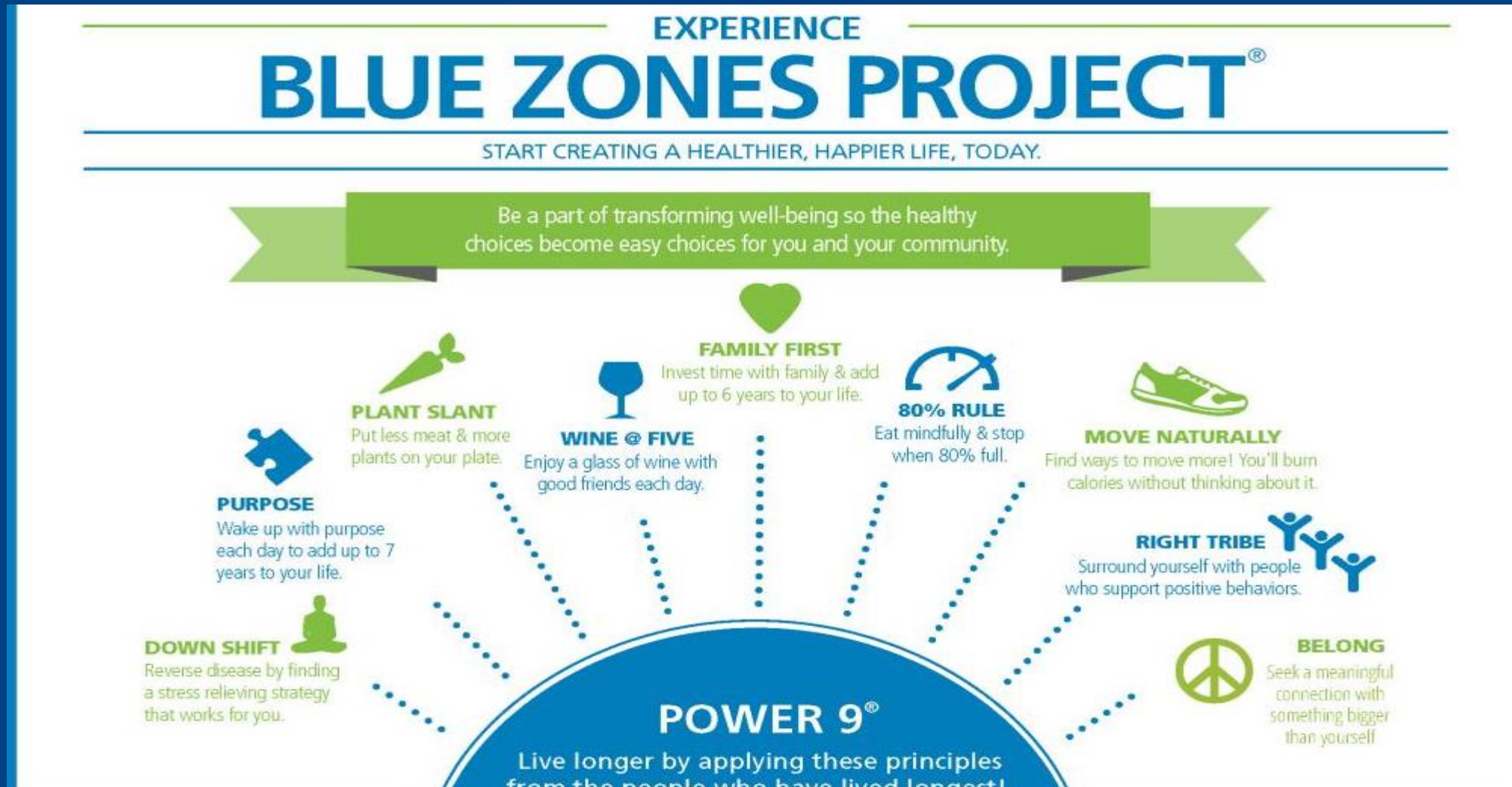
- Bedrading / ziekten
- Trauma's
- Onvoldoende basic trust
- Patronen
- Zelfkennis

Mentale gezondheid lijkt simpel

Tips for a good mental health

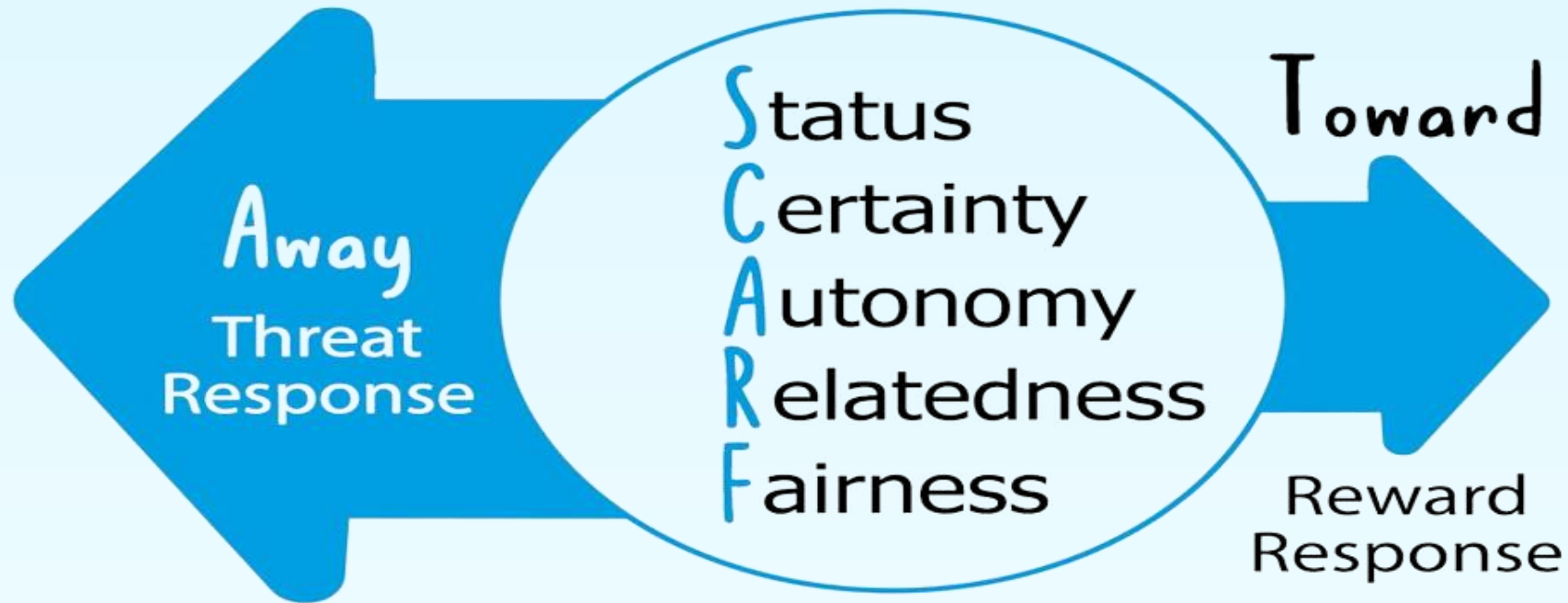


gezondheid lijkt ook simpel



Wat kan je doen als Organisatie? van angst naar belonging

David Rock's
SCARF Model of Social Threats and Rewards



(David Rock) SCARF

Van angst naar belonging

	ACTIVATES THREAT	ACTIVATES REWARD
STATUS Importance relative to others	<ul style="list-style-type: none"> Asking 'Do you need advice?' Annual Performance Review Sense of being 'left out' 	<ul style="list-style-type: none"> Noticing work done & improvements Public acknowledgement Allowing people to provide feedback on their own work
CERTAINTY Ability to predict the future	<ul style="list-style-type: none"> Prospect of change Not knowing people's expectation 	<ul style="list-style-type: none"> Vision, maps, plans & strategy Making the implicit explicit 'Can't tell you now but will tell you by'
AUTONOMY Exerting control over events	<ul style="list-style-type: none"> Sense that stress is inescapable Pressure to conform to team norms 	<ul style="list-style-type: none"> Having a choice 'which do you prefer?' Individual 'point of need' decision-making
RELATEDNESS Sense of connection with others	<ul style="list-style-type: none"> Meeting someone unknown Feeling let down or excluded 	<ul style="list-style-type: none"> Shaking hands, swapping names, discussing something in common Showing genuine interest (listening mentoring, coaching)
FAIRNESS Fair exchanges between people	<ul style="list-style-type: none"> Sense of discrimination 	<ul style="list-style-type: none"> Increase transparency in communication Enable groups to create their own rules Help people see situation from other perspectives

Figure 3 SCARF in action

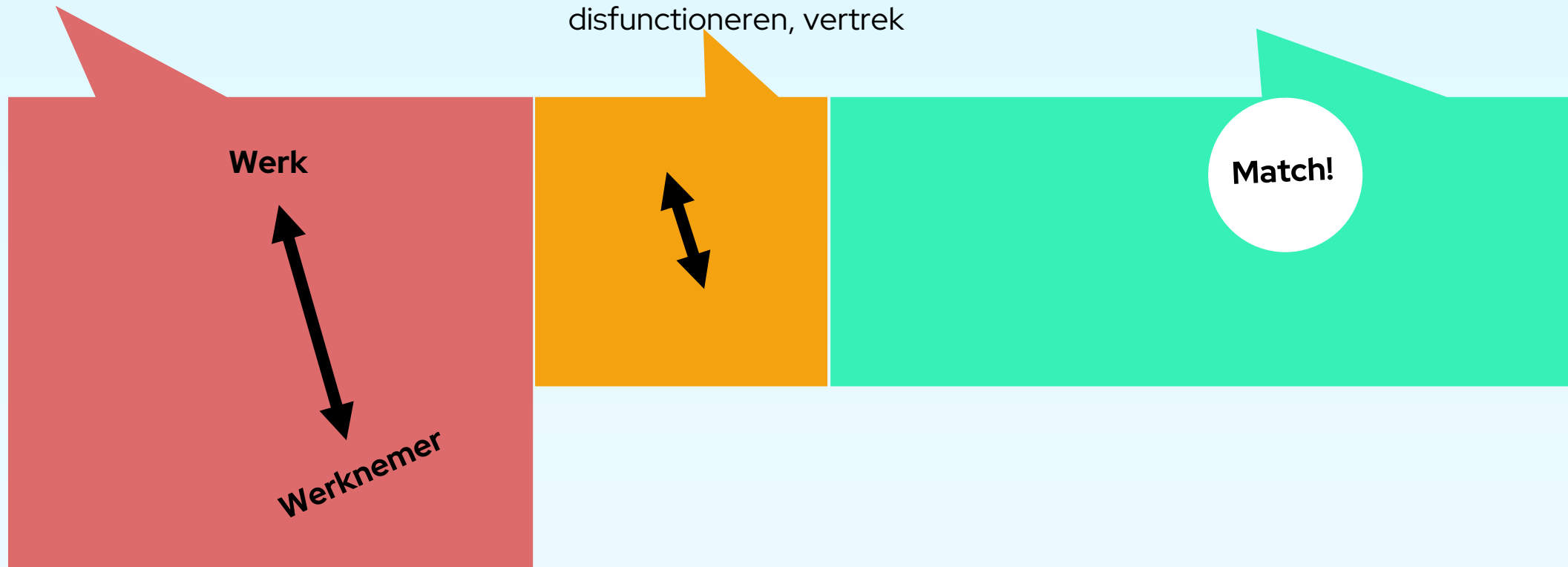
Source: Cecil⁵

Burn out : lange mismatch tussen verwachting en realiteit.

A Mismatch
Uitval, ziekte, verzuim

**B Oranje Zone:
Dreigende mismatch**
Dreigende uitval,
disfunctioneren, vertrek

C Match
Gewenst – duurzame match
tussen mens en werk





De groene zone: de match!

Matching verandert continu.

Het vraagt om georganiseerde
aandacht en loopbaanacties

Het afstemmen van verwachting
en realiteit.



Hoe werkt het?

Organisatie

Mens
gerelateerde
factoren in de
match
(duurzame
inzetbaarheid)

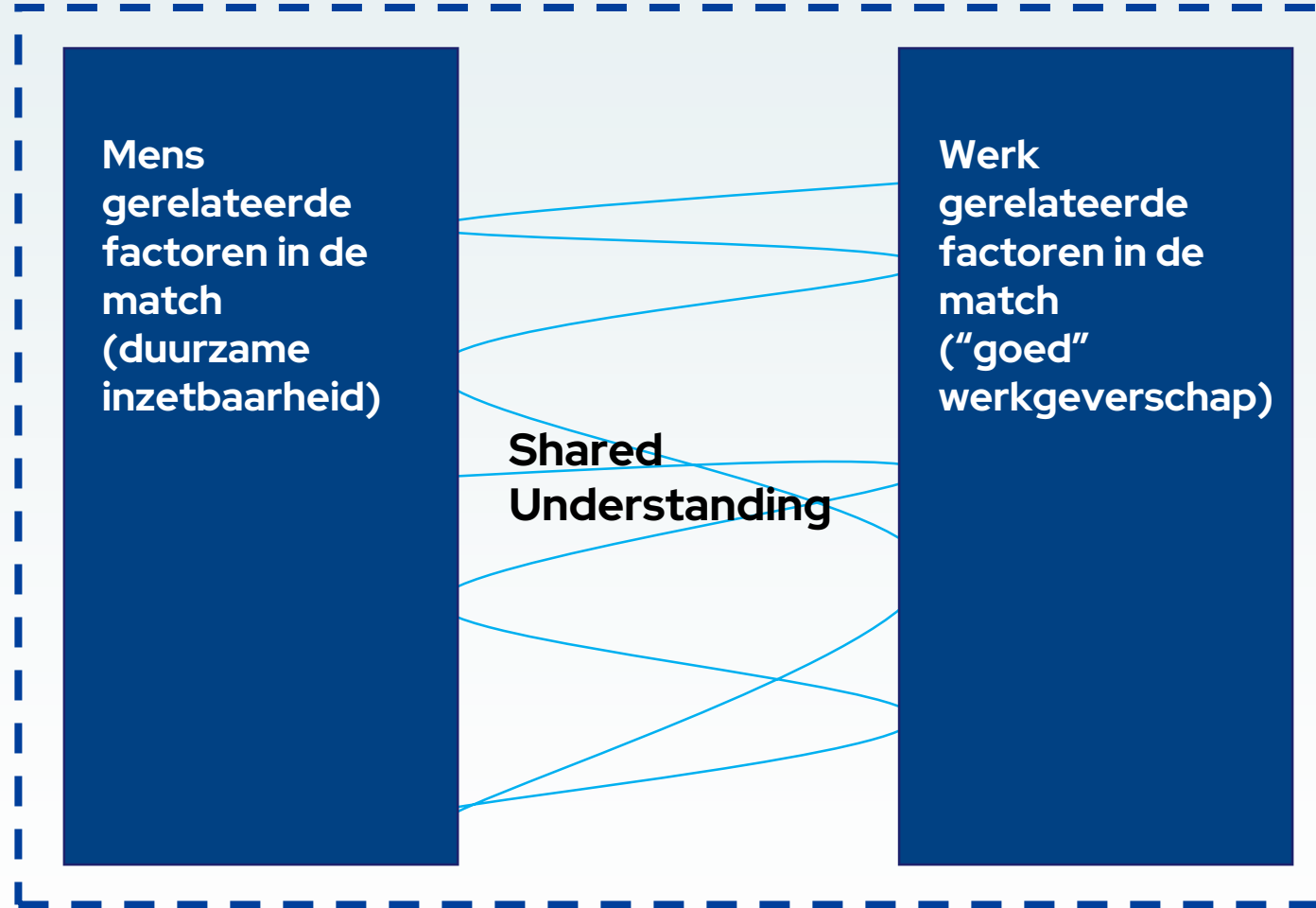
Shared
Understanding

Werk
gerelateerde
factoren in de
match
("goed"
werkgeverschap)

Markt
ontwikkelingen

Externe factoren

Van Alphen & Jongh



Mens gerelateerde factoren in de match



Meestal gaan we ervan uit dat er een top 10 is van factoren die verband houden met de match van het individu met het werk.

Als je werkt:

1. In gezondheid die past bij je werk
2. Met de juiste arbeidsvoorwaarden;
3. Met de juiste capaciteiten;
4. Met de juiste balans tussen werk en privé;
5. Met mogelijkheden tot ontwikkeling;
6. Met autonomie;
7. Met betrokkenheid;
8. Met de juiste werkdruk;
9. Met een goed team;
10. Zonder psychologische en fysieke stressoren;

Ervaar je waarschijnlijk een match met je werk.

Werk gerelateerde factoren in de match



Meestal gaan we ervan uit dat er een top 10 is van factoren die verband houden met de match van het individu met het werk.

Wanneer de werkgever zorgt voor:

1. Een duidelijke visie en missie die aansluit bij marktontwikkelingen;
2. De juiste arbeidsomstandigheden;
3. De juiste ontwikkelfaciliteiten;
4. De juiste organisatiestructuur;
5. Goed en opgeleid leiderschap;
6. De juiste hoeveelheid aandacht;
7. Duidelijk en compleet HR-beleid;
8. Goede communicatie bij veranderingen;
9. Vertrouwen en autonomie;
10. Financiële stabiliteit;

Zal het werk waarschijnlijk matchen met de mensen die het doen.

Bouwstenen HR beleid



Match tussen mens en werk

Organisatie

Mens
gerelateerde
factoren in de
match
(duurzame
inzetbaarheid)

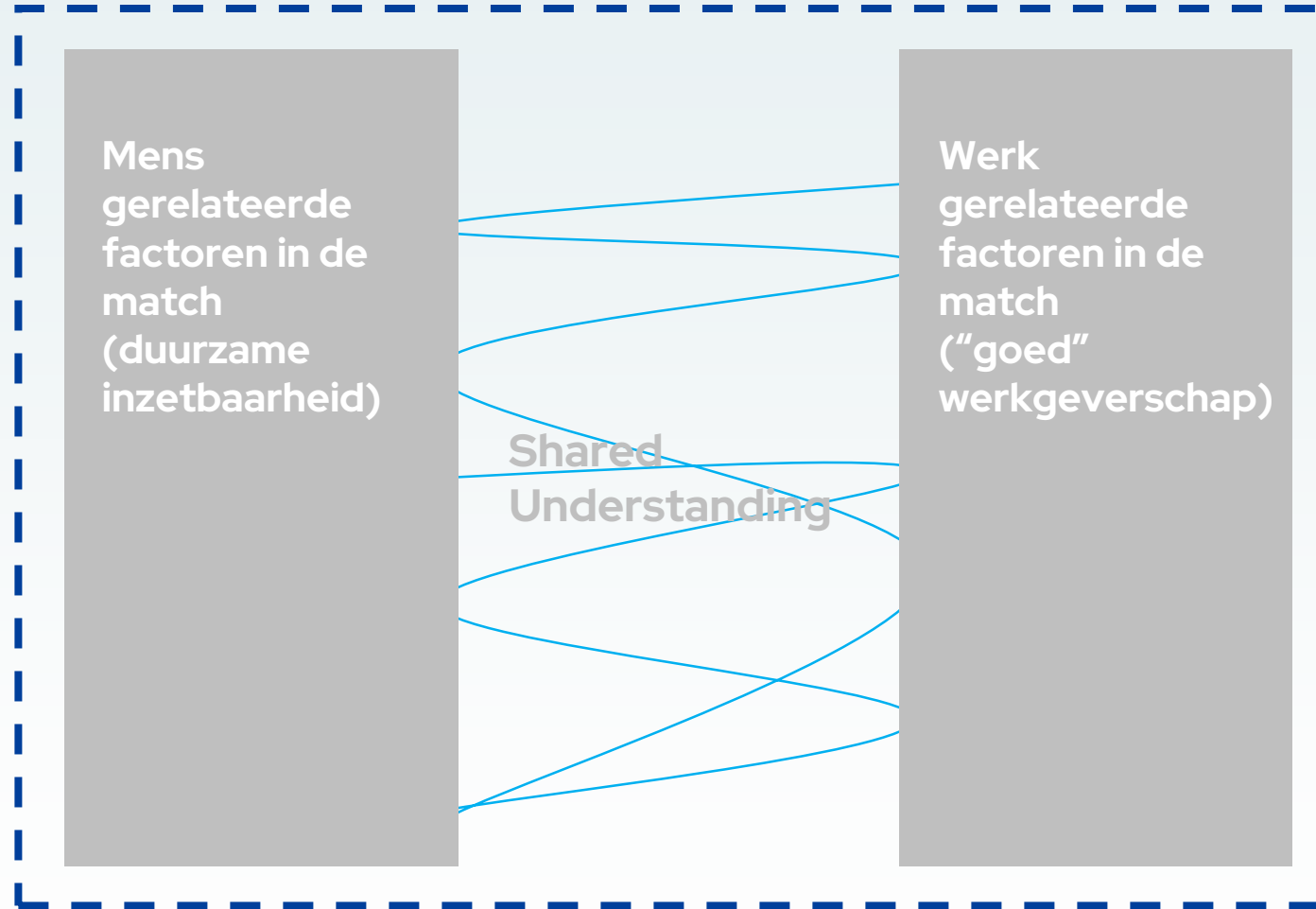
Werk
gerelateerde
factoren in de
match
("goed"
werkgeverschap)

Shared
Understanding

Markt
ontwikkelingen

Externe factoren

Van Aken & Jongh



Externe factoren: Klaar zijn voor de toekomst van werk

- Mensen en werk (in organisaties) staan voortdurend onder druk.
- Externe factoren spelen een constante rol bij het (her)definiëren van werk.
- Dit is de reden waarom 'De toekomst van werk' zo'n populair onderwerp is.

Denk aan thema's als:

- Digitalisering
- Veranderende demografie
- Flex-contracten
- Veranderende rol van werkgevers



Positief gezond werkgeverschap = kwalitatief goed werk

1. Regel-, controle- en/of sturingsmogelijkheden;
2. Afwisseling van werkzaamheden;
3. Rol- en taakduidelijkheid;
4. Sociale steun van leidinggevende en collega's;
5. Taakeisen passend bij werkvermogen werkende;
6. Betekenisvol werk, werkende moet de zin van werkzaamheden ervaren;
7. Toekomstperspectief (met werk- en inkomenszekerheid);
8. 'Fair deal' - passende financiële beloning;
9. Veilige werkomgeving: fysiek, mentaal & sociaal.



Hoe dan?

A x L ...oftewel het faciliteren van communicatie over arbeid en gezondheid

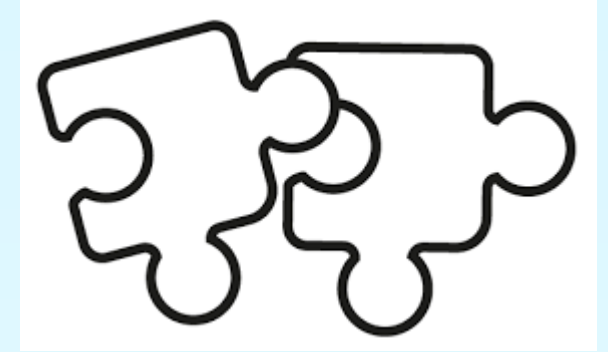


Van Altena & de Jongh

1. Faciliteren van communicatie over werk en de persoon

- ✓ Onboarding en buddies
- ✓ Het goede gesprek
- ✓ Leiderschapsvisie en -trainingen
- ✓ Ophalen wat mensen belangrijk vinden (inzichtscan)
- ✓ Bevorderen van gezond gedrag zoals contact; aanspreken, autonomie
- ✓ Goed en samen eten, bewegen
- ✓ Zelfzorg trainingen!
- ✓ En ja ook: aanbieden van hulplijnen en vitaliteitsplatforms

A x L



2. Aandacht voor loopbaan op bedrijfs- -team en persoonsniveau

- ✓ Mensen meenemen in de strategie en doelen
- ✓ Mee- en deelnemen in de resultaten van hun werk
- ✓ Scarf meenemen in uw besluiten en communicatie
- ✓ Budget & Ontwikkelpaden

Zelf doen?

Gezonde ouders
Binding; basic trust
Goed inkomen

Opleiden

Bewegen

Sociale contacten

Zingeving

Gezonde voeding

Niet roken; weinig alcohol



Discussie: Hoe word of ben jij mentaal gezond(er)?

Hoe geeft je aandacht voor jezelf vorm ?

Spinnenweb?

Blue zone items?

Aandacht en loopbaan?

Veerkracht?

Van Altena & de Jongh

Bedankt voor uw aandacht!

