MODULEBESCHRIJVING

Mentale nood in het team: zien, horen en het gesprek aangaan

Adaptieve module | ~20 min

Bijna de helft van de werknemers vertoont tegenwoordig een teken van mentale nood, en door het werken op afstand is een groot deel van de zichtbare signalen verdwenen. Bewustwording volstaat niet meer: deze module reikt leidinggevenden zelfs de zin aan waarmee ze het gesprek openen, en bakent hun rol af. De leidinggevende is de eerste schakel, nooit de hulpverlener.

LEERDOELEN

01 Gedragsveranderingen herkennen die op psychisch lijden wijzen, en ze beoordelen op duur, opeenstapeling en frequentie.

02 De vier meest voorkomende vormen van psychisch lijden onderscheiden: burn-out, brown-out, bore-out en gegeneraliseerde angst.

03 De drie valkuilen van de leidinggevende (ontkenning, zwijgen uit ongemak, redden) vermijden en er voor de ander zijn.

04 Het gesprek aangaan op basis van waargenomen feiten, luisteren zonder advies te geven en doorverwijzen naar deskundige hulp.

DOELGROEP

Leidinggevenden die mentale gezondheid in hun team willen durven bespreken, met de juiste woorden en afstand.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1. **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.
2. **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.
3. **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.
4. **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.
5. **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJKSITUATIES

U bent leidinggevende van Tristan, medewerker in een wasserij. Aan het eind van de koffiepauze, als iedereen zijn werk weer oppakt, zegt Tristan glimlachend: “Ik hou het nog vol tot de vakantie.” Twee collega’s lachen, daarna gaat iedereen weer aan de slag. Wat doet u?

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- Vier vormen van psychisch lijden op het werk (burn-out, brown-out, bore-out, gegeneraliseerde angst) – erkende begrippen in de arbeidspsychologie
- De leidinggevende als eerste schakel: zien, horen, het gesprek aangaan – Afthonios-methode
- Drie valkuilen voor de leidinggevende (ontkennen, zwijgen, redden) – Afthonios-methode

BRONNEN & REFERENTIES

- OpinionWay & Empreinte Humaine – barometer van de psychische gezondheid van werknemers (2025-2026): tussen 45% en ~50% van de Franse werknemers vertonen een teken van psychische nood
- Gallup, overgenomen door Fortune (mei 2025, “Remote Work Paradox”): werknemers die volledig thuiswerken, melden de hoogste niveaus van verdriet, boosheid en eenzaamheid
- Gallup – het wekelijkse één-op-ééngesprek met de leidinggevende, gedocumenteerd als factor voor betrokkenheid
- WHO (2022) – aanbevelingen voor mentale gezondheid op het werk

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 10 november 2026