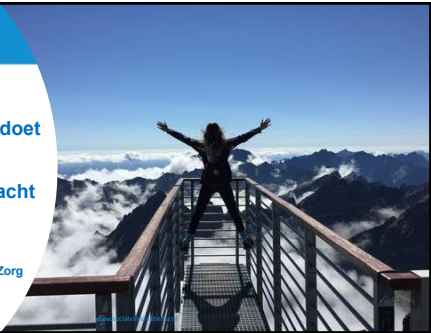


Creatief met
schaarste: wat doet
het met jezelf?

Mentale veerkracht

Vivienne de Vogel
Conferentie werkplaats Zorg
en Veiligheid

16 mei 2025, Utrecht



1

Inhoud

- I. Mentale Veerkracht
- II. Nederlandse
onderzoeksresultaten
- III. Discussie



2

I Mentale veerkracht

Wat verstaan jullie hieronder?



3

Mentale veerkracht

Het adequaat kunnen omgaan met tegenslagen en kunnen terugveren bij negatieve gebeurtenissen



4

Wat is de reden dat jullie gekozen hebben voor het werken in deze sector?



5

"fijne werksfeer en leuke collega's"

"De actie en de spanning"

"De flexibiliteit en verantwoordelijkheid"

"De fascinatie. Hoe kan het nou dat mensen in staat zijn tot dat soort ernstige dingen?"



6

"De actie en de spanning"

"fijne werksfeer en leuke collega's"

"De flexibiliteit en verantwoordelijkheid"

"De fascinatie. Hoe kan het nou dat mensen in staat zijn tot dat soort ernstige dingen?"

Dit werk heeft wel zijn houdbaarheidsdatum vind ik. Dan heb ik het wel eens gehad. Ik merk dat ik minder energie heb voor dit type cliënten, steeds hetzelfde gezeik.

Ik ga niet mijn hele leven zo door met mezelf in de vuurlinie.



PETROS
Resilience for Life

HU KENNISCENTRUM SOCIALE INNOVATIE
HOOGESCHOOL
UTRECHT

7

Werken in justitieel / gedwongen kader

De meeste professionals kiezen er bewust voor om dit werk te doen en zien het als bevredigend, maar het kan ook veeleisend zijn.

- Incidenten van agressie / zelfbeschadiging
- Spanning in contact met cliënten / patiënten / justitiabelen
- Blootstelling emotioneel belastende verhalen
- Hoge verwachtingen van de maatschappij

"Tienduizenden verloven maar die ene die mis gaat krijgt grote kop in de krant"

www.socialinnovatie.hu.nl

8

Mogelijke gevolgen als het niet goed gaat

- Angst, zelfverwijt, schaamte, boosheid
- Ziekteverzuim
- Langdurige klachten:
 - Burn-out
 - PTSS
 - Secundaire traumatisering



HU KENNISCENTRUM SOCIALE INNOVATIE
HOOGESCHOOL
UTRECHT

9

Risicofactoren

Professionals

- Lage emotionele intelligentie
- Neuroticisme
- Ervaren werkstress
- Persoonlijke omstandigheden

Organisaties

- Bureaucratie
- Hoge werkdruk
- Weinig invloed besluitvorming
- Weinig autonomie
- Gebrek verantwoordelijkheid / erkenning bij incident



10

Beschermende factoren

Professionals

- Optimisme
- Empathisch
- Geloof in eigen kunnen
- Emotioneel stabiel
- *Detached coping / compassion*

Organisaties

- Open cultuur
- Mogelijkheden nazorg
- Oprechte betrokkenheid
- Transparante communicatie



11

Invloedrijke gebeurtenissen

Operationeel

- Agressie
- Suicide
- Emotional labour
- Confrontatie met trauma van anderen

Organisatorisch

- Administratieve taken
- Hoge caseload
- Onderbezetting
- Relatie met leidinggevende en collega's

Uit: Norman & Reizenbelt, 2022

HU KENNISCENTRUM SOCIALE INNOVATIE
HOOGESCHOOL
UTRECHT

12

Ervaring van controle

Bijvoorbeeld door:

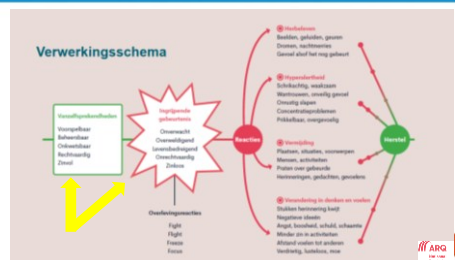
- Functie van agressief gedrag
- Agressie voorspellen
- Herstel van de werkkrelatie

"Ik vind de crisis ook altijd wel lekker. Effe rennen en met je collega's en dat bonden. Je verbreedt helemaal in dat soort situaties. Je staat heel dichtbij elkaar. En dat is ook heel mooi. Het risico hoort er wel bij. Dus ja, dat gaat samen".



13

Ervaring van controle





14

Emotional labour

Hochschild, 1983; Hulsheger & Schewe, 2011

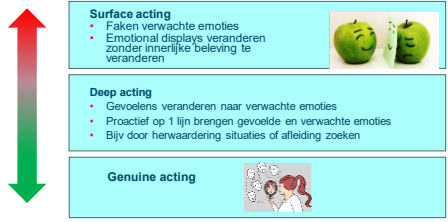
- Emoties van professionals in dienstverlenende beroepen
- Kloof tussen verwachte en ervaren emoties





15

Emotional labour strategieën





16

Richtlijn Psychosociale Ondersteuning binnen hoog-risico beroepen







17

Richtlijn Psychosociale Ondersteuning binnen hoog-risico beroepen

Optimale psychosociale ondersteuning: 5 aspecten







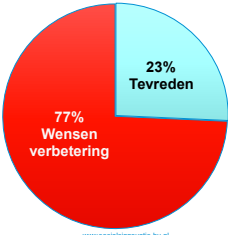
18

Hoe is de ondersteuning / wat is het hulpaanbod in jullie organisaties?



19

Tevreden met aanbod organisatie?



Categorie	Percentage
Tevreden	23%
Wensen verbetering	77%

20

Wat doet de organisatie na een incident om ervoor te zorgen dat u mentaal weerbaar blijft?

- Gesprekken met leidinggevenden, teamleider, collega's
- Allerlei vormen van nazorg
- Niets/vrij weinig

"Geen idee, nog niet bij mij van toepassing geweest"

"Er is van alles ingezet, toch schiet het soms tekort omdat de wereld na een incident gewoon blijft doordraaien"

"Mailtje sturen om te vragen hoe het gaat. Ik vind dit halfslachtig. Bel gewoon even. Is net zo veel (of weinig moeite) maak écht contact"

21

Wat zou u willen dat de organisatie aanbiedt om uw mentale veerkracht aandacht te geven?

"Tijd/ruimte om na ingewikkelde cliënten bij te komen"

"Cursussen op het gebied van mentale veerkracht en dan ook ruimte om eraan deel te nemen"

"Voorinformatie tav incident ipv achteraf"

"Meer bezinning"

"Ik zou willen dat er meer geëvalueerd wordt op individueel niveau, niet alleen op casusniveau. Niet alleen op de inhoud en wat er qua acties is gedaan maar ook wat er mentaal gebeurt. Niet alleen 'hoe is het nu?'"

22

Onderzoeksresultaten - Doel studie

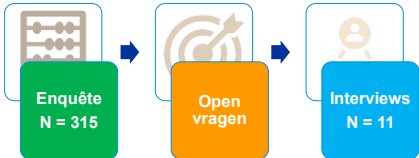
Inzicht krijgen in factoren die van invloed zijn op de mentale veerkracht van forensisch sociale professionals en wat er nodig is om hun werk naar tevredenheid te kunnen blijven doen



23

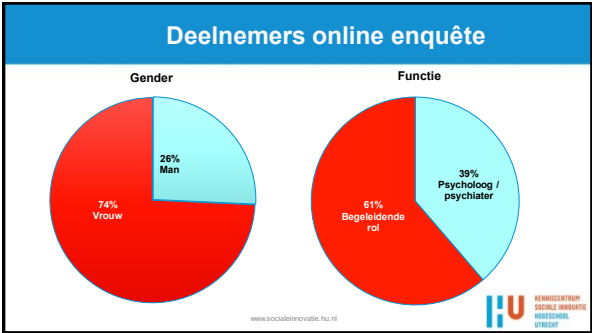
Onderzoek

Koppe, Hoek, Versteegen, & de Vogel

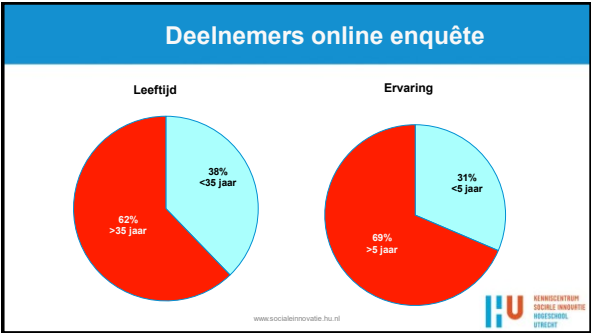


```
graph LR; A[Enquête  
N = 315] --> B[Open vragen]; B --> C[Interviews  
N = 11];
```

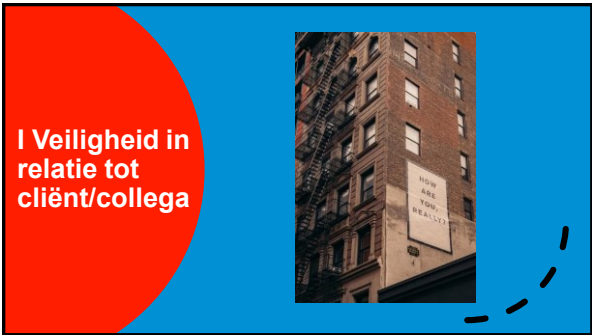
24



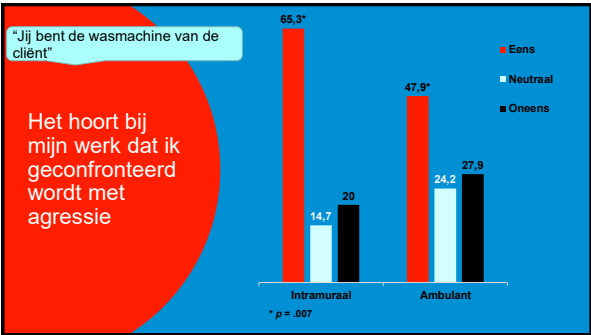
25



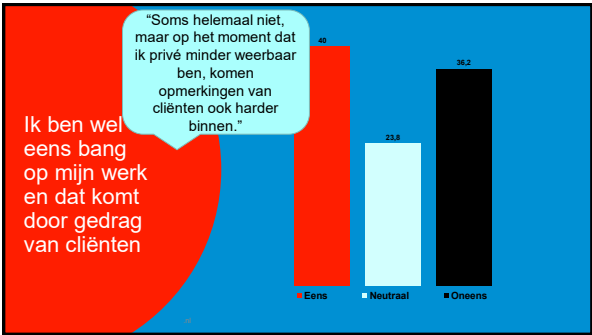
26



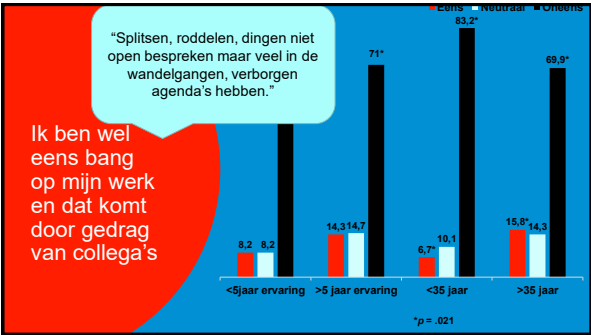
27



28



29



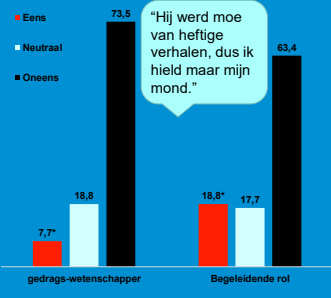
30

II Balans tussen werk/privé



31

Alertheid op mijn werk beïnvloedt mijn privéleven ten aanzien van het delen van kwetsbaarheden

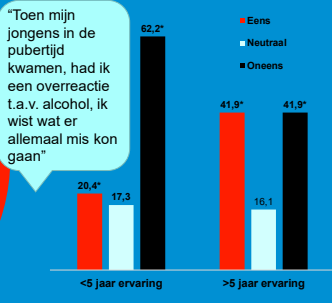


Group	Eens	Neutraal	Oneens
gedrags-wetenschapper	7,7*	18,8	73,5
Begeleidende rol	18,8*	17,7	63,4

*p = .027

32

Alertheid op mijn werk beïnvloedt mijn privéleven ten aanzien van (over) beschermend gedrag naar kinderen/dierbaren /vrienden



Group	Eens	Neutraal	Oneens
<5 jaar ervaring	20,4*	17,3	62,2*
>5 jaar ervaring	41,9*	16,1	41,9*

*p = .001

33

III Begeleiding door leidinggevenden



34

Welke invloed hebben leidinggevenden op uw mentale veerkracht?

Steunend

- Voorwaarde scheppen
- Aanmoedigen
- Vertrouwen/waardering geven
- Aandacht hebben voor het mensbeeld, niet alleen voor de productiecijfers

Aandacht

- Zijn ook beoordelaar, dubbelrol zorgt ervoor dat kwetsbaarheid minder snel gedeeld kan worden
- Te veel aandacht voor theoretische deel, te ver af van de praktijk
- Aar als het mis gaat

"Wanneer een leidinggevende in zijn privéleven vrienden is met sommige collega's"



35

Conclusies individuele kenmerken

- Introspectie.** Eigen behoeften en onzekerheden erkennen en durven delen
- Persoonlijke problemen zijn belangrijk.** Problemen hebben vaak invloed op de mentale veerkracht op het werk, wanneer je geconfronteerd wordt met de problemen van cliënten
- (Over)beschermend gedrag naar naasten** (vooral bij meer ervaren professionals)
- Beschermende factoren** (bijv. emotionele stabiliteit, onthechte coping) belangrijk



36

Conclusies team kenmerken

- **Open cultuur.** Het delen van kwetsbaarheden, onzekerheden en frustraties vermindert de kans op burn-out symptomen en secundaire traumatisering.
- **Belangrijke rol van manager.** Besteed ook aandacht aan persoonlijke kwesties
- **Coaching & supervisie.** Wordt als nuttig ervaren + kan de cohesie binnen het team versterken

www.socialeinnovatie.hu.nl

37

Conclusies organisatie kenmerken

- **Evenwichtige verdeling van caseload en ernst van zaken:** vooral jonge professionals voelen zich overbelast. Niet alle organisaties hebben een cultuur waarin spanningen en kwetsbaarheden openlijk kunnen worden gedeeld.
- **Omgaan met incidenten.** Help en stimuleer (officieel) melden van ernstige incidenten.
- **Duidelijk beleid** en uitvoering van preventie (primair), nazorg (secundair) en begeleiding na aanhoudende klachten (tertiair) na incidenten ontbreekt nog te vaak.

www.socialeinnovatie.hu.nl

38

Aanbevelingen

- **Erken je behoeften en zorg goed voor jezelf**
- **Organisaties:**
 - Transparantie, open cultuur (reflectie, intervisie)
 - Organisatie taken (autonomie, evenwichtige verdeling)
 - Werving en selectie
 - Helder beleid rondom incidenten (vb. wanneer aangifte?)
 - Preventie: primair, secundair, tertiair
 - Vb nazorg / BOT teams

www.socialeinnovatie.hu.nl

39

- **Belang teamcultuur en reflectie emoties. Niet vanzelfsprekend!**
 - 'Ik moet hier toch tegen kunnen'.
 - 'Zo gaat het hier nu eenmaal'.
 - Beducht voor denigrerende opmerkingen
 - Angst anderen tot last te zijn
- **Kennis over traumatische reacties**
 - Herkennen bij jezelf en anderen
 - Coping

www.socialeinnovatie.hu.nl

40

Vervolg...

- Meer onderzoek is nodig!
- Onderzoeksproject waarbij professionals langere periode gevolgd worden
 - Risicofactoren
 - Beschermende factoren
 - Rol van leidinggevende
 - Rol van organisaties
 - Werkklimaat

www.socialeinnovatie.hu.nl

41

Key messages

Meer aandacht voor- en onderzoek naar mentale veerkracht

Individuele kenmerken en persoonlijke situatie van belang, let op overbeschermend gedrag privé

Organisatiekenmerken en teamkenmerken van belang, belangrijke rol leidinggevende

Helder beleid nodig (vb. preventie, nazorg) + open cultuur

www.socialeinnovatie.hu.nl

42

KENNISCENTRUM SOCIALE INNOVATIE

Werken aan inclusie, veiligheid en rechtvaardigheid





Meer informatie

vivienne.devogel@hu.nl

www.socialeinnovatie.hu.nl



KENNISCENTRUM
SOCIALE INNOVATIE
UNIVERSITEIT
UTRECHT

43