



Gezamenlijke taal ontwikkelen over mentale gezondheid

WAT IS EEN GEZAMENLIJKE TAAL

We hebben de ambitie dat mensen op een normale manier kunnen praten over wat hen energie geeft en wat energie neemt of over de manieren waarop ze tot ontspanning komen, nog voordat het misloopt. Maar daartoe zijn er een aantal zaken nodig:

1. We moeten de drempel verlagen om het thema bespreekbaar te maken. Hoe? Door te merken dat anderen er ook over communiceren wordt de drempel verlaagd om het zelf ook te doen.
2. Als mensen niet over voldoende taal en woorden beschikken om hierover met elkaar in dialoog te gaan, wordt het vaak pas gedeeld als het te laat is. Dus geef hen taal en woorden.
3. Als mensen niet over voldoende taal en woorden beschikken dan is de communicatie vaak zo ongenuanceerd dat het niet leidt tot een plan van aanpak. Dus geef hen een kader.

WAAROM EEN GEZAMENLIJKE TAAL

Ondersteunt een cultuur van mentale gezondheid en duidelijke preventieve communicatie

1. Eenduidigheid en duidelijkheid → concreter communiceren dan 'hoe gaat het?' en voorkomt misverstanden. Iedereen gebruikt dezelfde begrippen.
2. Vermindert stigma
 - Normaliseert gesprekken, door duidelijke taal wordt het laagdrempeliger om over mentale gezondheid te praten
 - Doorbreekt taboes: Als bijvoorbeeld woorden als "energie" of "herstel" doorheen de organisatie gekend zijn, voelen medewerkers zich vrijer om zaken bespreekbaar te maken.
3. Creëert een gedeeld referentiekader Iedereen weet wat er bedoeld wordt, zowel medewerkers, leidinggevenden als teams begrijpen elkaar sneller en beter.
4. Preventie: sneller herkennen van signalen. Medewerkers herkennen eerder bij zichzelf en anderen wanneer hun energieniveau lager wordt.
5. ...

BELANGRIJKE STAPPEN

1. **Analyseer de huidige communicatie termen**
 - Onderzoek welke woorden en betekenissen medewerkers nu gebruiken. Wordt er al over gesproken? Zo ja, hoe dan?
 - Breng ook taboes in kaart.
2. **Kies een helder kader**
 - Gebruik een eenvoudig, visueel model (bv. stresszones: groen-geel-oranje-rood: volle versus lege benzinetank, bv energiepercentages, fases van bevlogen tot burn-out,...).
 - Baseer je op wetenschappelijk onderbouwde modellen of afgesproken definities
 - Maak het herkenbaar en toegankelijk (voor iedereen en elke collega in de organisatie)
3. **Spreek definities af**
 - Leg vast wat begrippen zoals energie, herstel, stress en zelfzorg betekenen voor jullie organisatie.
 - Bespreek waar jullie de klemtonen willen leggen en welke woorden jullie zullen gebruiken.
 - Documenteer dit kort en duidelijk, bv. op intranet of in een handleiding.
4. **Train en bewustmaken**
 - Workshops en oefeningen om de nieuwe taal te leren gebruiken.
 - Specifieke training voor leidinggevenden om gesprekken hierover goed te voeren.
 - Herhaal deze om de zoveel tijd → er is altijd verloop & nieuwe medewerkers in jullie organisatie. Herhaling werkt ook bij mensen die de trainingen reeds volgden.



Gezamenlijke taal ontwikkelen over mentale gezondheid

5. **Geef het goede voorbeeld**
 - Management, leidinggevend en HR gebruiken consequent dezelfde taal.
 - Benoem eigen ervaringen om openheid te stimuleren.
 - Gebruik getuigenissen van mensen binnen de organisatie om awareness te creëren
6. **Veranker in beleid en communicatie**
 - Gebruik de taal in interne communicatie, HR-processen en beleid rond mentale gezondheid.
 - Zorg dat het zichtbaar is (posters, infographics, onboarding, filmpjes, ...)
7. **Meet en verbeter**
 - Check regelmatig of de taal wordt begrepen en gebruikt.
 - Pas de taal aan indien nodig.

BELANGRIJKE AANDACHTSPUNTEN

- Zoek naar neutrale begrippen, die niet te 'beladen' zijn. Spreek bijvoorbeeld over energie i.p.v. over stress of veerkracht.
- Zoek naar niet te zweverige of softe begrippen om te voorkomen dat bepaalde mensen afhaken. Over mentale gezondheid is er ook best veel wetenschappelijk onderzoek waarnaar verwezen kan worden.
- Zorg dat 'open zijn' over mentale gezondheid niet hoeft te leiden tot een 'zaag en klaagcultuur' door mensen te leren spreken over energienemers én energiegevers!
- Mentale gezondheid kent geen hiërarchie, dus probeer iedereen mee te krijgen als je inzet op een gezamenlijke taal.
- Herhaal, herhaal, herhaal..... en gebruik alle communicatiekanalen waardoor mensen dezelfde taal leren spreken.
- Verlaag de drempel om over mentale gezondheid te spreken door getuigenissen van invloedrijke mensen binnen de organisatie
- Maak van stress geen vieze ziekte die we ten allen tijde moeten vermijden, maar durf ook te normaliseren (stress is als stijf zijn bij het sporten...met name een normale reactie na een mentale inspanning)

- Zet in op gedeelde verantwoordelijkheid: anderen kunnen maar hun rol opnemen als jij ook aangeeft wat je nodig hebt.
- Geef eventueel om de aantal maanden/jaren sessies over alle teams / nieuwijsreceptie / teamvergaderingen/ ... om de concepten aan iedereen te leren kennen (bv. Door workshops rond deze thema's en maak gebruik van deze opportuniteit om ineens jullie beleidsdoelen opnieuw toe te lichten, feedback te vragen....)

BETREK EVENTUEEL EEN EXTERNE PARTNER VOOR ALGEMENE SENSIBILISATIESESSES MAAR....

- Zorg dat 'jullie' mee inspraak hebben in de inhoud
- Geef als organisatie zelf de inleiding (bij voorkeur iemand van het management) om te laten zien dat het thema jullie nauw aan het hart ligt (welzijn kan je niet outsourcen)
- Zorg voor draagvlak door ook medewerkers/een werkgroep/ een klankbordgroep mee te betrekken bij het bepalen van de inhoud en accenten

Succesi!

Meer info, literatuur en opdrachten vind je op onze website:



www.warmbedrijf.be

