CULIQUIZ
JOUW CULINAIRE KENNIS

hop Mede mogelijk gemaakt door het Horeca Ontwikkel Platform

CULIQUIZ PROEFTUIN HORECA · REFERENTIEDOSSIER

Module 8 van 15

Mentale gezondheid en werkdruk

Vitaliteit, signalen herkennen en werkdruk in de horeca

DOELGROEP
Bediening en keuken, mbo 2 t/m 4, en leidinggevenden

NIVEAU
Basis tot gevorderd

STUDIELAST
Circa 2 uur

HOP-DOELSTELLING
2d Opleiding en scholing

CAMPAGNE IN DE APP
Mentale gezondheid en werkdruk

VERSIE
September 2026

Dit dossier hoort bij het HOP-project CuliQuiz Proeftuin Horeca (aanvraag 2512-0343, penvoerder Tuindorphotel 't Lansink, uitvoering CuliQuiz B.V.). Het beschrijft de leerdoelen, de kerninhoud en tien voorbeeldvragen van deze module, zodat opleiders en de sector kunnen zien wat er is ontwikkeld. De volledige interactieve module is gratis speelbaar in de CuliQuiz-app tot en met 31 augustus 2027.

CULIQUIZ
JOUW CULINAIRE KENNIS

In het kort

De horeca is een prachtig maar veeleisend vak: onregelmatige werktijden, hoge verwachtingen en altijd "aan" staan voor gasten. Deze module gaat over bewustwording: jezelf kennen, stress herkennen, grenzen stellen en weten waar je hulp vindt.

Waarom deze module

Mentale gezondheid is de basis waarop alles rust. Vroeg signalen zien voorkomt dat "worstelen" overloopt in uitval. De module biedt bewustwording, geen behandeling.

Voor wie

Iedereen in de horeca, van stagiair tot ervaren vakman: bediening, keuken en leidinggevenden. Hoofdstuk 4 gaat ook over de rol van de leidinggevende.

Leerdoelen

Na het doorlopen van deze module kan de deelnemer:

1. Uitleggen wat mentale gezondheid is en welke zones het spectrum kent.
2. Herkennen van vroege signalen van mentale belasting bij zichzelf en collega's.
3. Benoemen van stressbronnen in de horeca en van kortdurende versus chronische stress.
4. Toepassen van het JD-R model: eisen en hulpbronnen in de eigen situatie benoemen.
5. Onderscheiden van acute stress, overspanning en burn-out en de drie kenmerken noemen.
6. Toepassen van de vijf pijlers van veerkracht, 4-7-8 ademhaling en 5-4-3-2-1 grounding.
7. Een grens stellen en een gesprek over mentale gezondheid aangaan, zonder oordeel.
8. Uitleggen welke hulp er is (huisarts, bedrijfsarts, crisislijn) en hoe terugkeer verloopt.

Plek in het HOP-programma. Waar andere modules gaan over wat je op de vloer doet, gaat deze over de basis eronder: vitaal blijven, signalen herkennen en het gesprek durven aangaan, als team en als leidinggevende.

Kengetallen

Leerboek	5 hoofdstukken, met kennischecks, eindoverzicht en woordenlijst
Hoofdstukken	Wat is mentale gezondheid · Stress en werkdruk · Veerkracht en zelfzorg · De werkvloer · Hulp zoeken en bieden
Vraagvormen	Meerkeuze, juist of onjuist, meervoudig correct, sorteren
Afronding	Badge "Mentale gezondheid en werkdruk" in de CuliQuiz-app na het voltooien van alle spelsjablonen van de campagne
Toegang	Gratis voor young professionals, opleidingen en horecabedrijven tot en met 31 augustus 2027, zonder paywall of upsell

Kerninhoud

Samenvatting van het leerboek per hoofdstuk. Het volledige leerboek staat op culiquiz.nl/hop.

1 Wat is mentale gezondheid?

- Mentale gezondheid is meer dan de afwezigheid van een aandoening: de WHO omschrijft het als een toestand van welzijn waarin je je capaciteiten benut, met normale stress kunt omgaan en kunt bijdragen.
- Vier dimensies: emotioneel welzijn, psychisch functioneren, sociaal welzijn en zingeving.
- Het spectrum loopt van floreren via worstelen en struggling naar crisis. Iedereen beweegt erop; het verschil zit in hoe lang je in de lagere zones blijft.
- Energiebalans: als energievreters (conflicten, onduidelijkheid, te weinig herstel) structureel groter zijn dan energiebronnen (betekenisvol werk, collegialiteit, autonomie, waardering), ontstaat uitputting.
- Vroege signalen zitten in gedrag, emoties, lichaam, denken en sociaal contact. Bij jezelf zie je ze later dan bij anderen: vraag iemand die je vertrouwt "Hoe zie jij mij nu?"

2 Stress en werkdruk

- Stress verloopt in drie fasen: stressrespons (adrenaline en cortisol stijgen), aanpassing (reserves raken op) en uitputting (herstel lukt niet meer). Kortdurende stress is normaal, chronische stress is het probleem.
- Horecaspecifieke stressbronnen: onregelmatige werktijden, hoge emotionele belasting, fysieke belasting, piekdruk, onduidelijke verwachtingen, weinig autonomie, lage waardering en grensoverschrijdend gedrag.
- JD-R model (Bakker en Demerouti): hoge eisen met hoge hulpbronnen geven bevlogenheid; hoge eisen met lage hulpbronnen geven chronische overbelasting en risico op burn-out.
- Burn-out heeft drie kenmerken: uitputting, cynisme of distantie, en een verminderd gevoel van competentie. Het is een sluipend proces van maanden tot jaren, van enthousiasme via stagnatie, frustratie en apathie.
- Acute stress verdwijnt na rust; bij overspanning en burn-out is professionele hulp nodig via huisarts of bedrijfsarts.

3 Veerkracht en zelfzorg

- Veerkracht is het vermogen om terug te veren na tegenslag: een trainbare vaardigheid, geen karaktereigenschap.
- Vijf pijlers: slaap (vaste tijden, schermen 30 minuten voor het slapen weg), beweging (30 minuten per dag), voeding (regelmatig eten, minder cafeïne en suiker), sociale verbinding en herstel.
- Slaaptips na een late dienst: winddown-ritueel van 15 tot 20 minuten, minimaal 7 uur slaap, powernap van maximaal 20 minuten, geen alcohol als slaaphulpmiddel.
- Grenzen stellen: een grens is een zin, geen essay. "Ik kan die extra dienst niet overnemen, ik heb die tijd nodig om bij te komen."
- Directe technieken: 4-7-8 ademhaling (4 seconden in, 7 vasthouden, 8 uit) en 5-4-3-2-1 grounding via de zintuigen. Een wandeling van 20 minuten na de dienst bouwt stresshormonen af.

Kerninhoud (vervolg)

Samenvatting van het leerboek per hoofdstuk. Het volledige leerboek staat op culiquiz.nl/hop.

4 De werkvloer

- Psychologische veiligheid: het gevoel dat je jezelf kunt zijn, inclusief je kwetsbaarheden, zonder negatieve gevolgen. Fouten zijn leermomenten en signalen worden opgepakt.
- Zelf aangeven dat het niet goed gaat: kies een rustig moment, wees concreet en zeg wat je nodig hebt. Je bepaalt zelf wat je deelt.
- Een collega aanspreken: vanuit zorg, luisteren zonder oordeel, geen antwoord forceren. Nooit zeggen "stel je niet zo aan" of "dat valt wel mee", en niet doorvertellen zonder toestemming.
- Grensoverschrijdend gedrag (pesten, intimidatie, seksuele intimidatie, discriminatie) is nooit "gewoon horeca": documenteer, meld bij leidinggevende of vertrouwenspersoon, of extern.
- Leidinggevenden helpen met regelmatige één-op-één gesprekken, eerlijkheid over roosters, ruimte voor herstel en het normaliseren van kwetsbaarheid.

5 Hulp zoeken en bieden

- Professionele hulp is nodig als klachten aanhouden ondanks rust, als je nergens meer van kunt genieten, bij aanhoudende angst, slaapproblemen, toenemend middelengebruik of als functioneren niet meer lukt.
- Bij acute crisis: 0900-0113 (Stichting 113 Zelfmoordpreventie, 24/7, gratis, anoniem), 0800-0900 (Luisterlijn), 112 bij direct gevaar, of de huisarts of huisartsenpost.
- Hulplandschap: huisarts als eerste aanspreekpunt, bedrijfsarts (ook zelf te verzoeken via het spreekuurrecht), POH-GGZ, basis- en gespecialiseerde GGZ, EAP via de werkgever, online hulp.
- Terugkeer na verzuim: re-integratiegesprek, opbouwen in uren, aanpassingen in taken, contact houden met de begeleider en jezelf de tijd geven. Collega's: warm verwelkomen, geen indringende vragen.
- Werkgevers zijn volgens de Arbowet verplicht psychosociale arbeidsrisico's (PSA) te inventariseren in de RI&E. Maatregelen: vertrouwenspersoon, EAP, open gesprekscultuur en gezond roosterbeleid.

Zo werkt de module in de CuliQuiz-app

De campagne volgt de vijf hoofdstukken van het leerboek. Elke challenge begint met een korte tekstmodule en gaat over in spelrondes, met uitleg na elk antwoord.

Campagne
Mentale gezondheid en werkdruk, met HOP-logo en badge

›

Challenges
5 challenges, elk rond een hoofdstuk

›

Rondes
5 tot 15 vragen per ronde, oplopend in moeilijkheid

›

Badge
Na alle challenges: badge en certificaat

#	Challenge	Wat de speler oefent	Spelvormen
1	Wat is mentale gezondheid?	Definitie, de zones van het spectrum en vroege signalen herkennen.	Meerkeuze, Sorteren
2	Stress en werkdruk	Stressbronnen in de horeca, eisen en hulpbronnen (JD-R), kenmerken van burn-out.	Meerkeuze, Juist of onjuist
3	Veerkracht en zelfzorg	De vijf pijlers, slaap, grenzen stellen, ademhaling en grounding.	Meervoudig correct, Sorteren
4	De werkvloer	Psychologische veiligheid, het gesprek aangaan, ongewenst gedrag melden.	Juist of onjuist, Slepen (canvas)
5	Hulp zoeken en bieden	Wanneer hulp nodig is, crisisnummers, hulplandschap, terugkeer na verzuim.	Meerkeuze, Meervoudig correct

Spelvormen in deze module

Juist of onjuist
Snelle stelling, direct feedback met uitleg. Ideaal voor begrippen en regels.

Meerkeuze
Vier opties, één juist antwoord. Voor herkennen, rekenen en situaties op de vloer.

Sorteren en slepen
Items in de juiste categorie of volgorde. Voor processen, indelingen en stappen.

hop

Badge en certificering
Wie alle vijf challenges afrondt, ontvangt de badge "Mentale gezondheid en werkdruk" in de CuliQuiz-app en kan een certificaat downloaden.

Gebruik in de les en op de werkvloer

- Als warming-up: challenge 1 klassikaal, daarna de zelfreflectievragen uit het leerboek.
- Als toets na de les: challenge 2 en 3 zelfstandig, de uitleg als start van een groepsgesprek.
- Op de werkvloer bij inwerken en teamoverleg: challenge 4 als aanzet tot teamafspraken.
- In een battle tussen klassen of teams, zonder dat iemand iets persoonlijks hoeft te delen.

Tien voorbeeldvragen

Een representatieve selectie uit de vragenset van deze module, met het juiste antwoord en de uitleg die de speler in de app te zien krijgt. De volledige interactieve vraagset blijft exclusief beschikbaar in de CuliQuiz-omgeving.

1 MEERKEUZE

Hoe omschrijft de WHO mentale gezondheid?

A. De afwezigheid van psychische aandoeningen
B. Een toestand van welzijn waarin je je capaciteiten benut en met normale stress omgaat
C. Gelukkig zijn en geen problemen hebben
D. Goed presteren op het werk

Uitleg: Mentale gezondheid is actief welzijn: kunnen functioneren en bijdragen, niet alleen geen klachten hebben.

2 MEERKEUZE

Een collega trekt zich terug, maakt meer fouten en is sneller geïrriteerd. Wat is dit?

A. Normale vermoeidheid na een drukke periode
B. Vroege signalen van mentale belasting die aandacht verdienen
C. Persoonlijkheidskenmerken waar je niets mee kunt
D. Tekenen dat de collega ongemotiveerd is

Uitleg: Veranderingen in gedrag, emoties en sociaal contact zijn klassieke vroege signalen. Vroeg aanspreken helpt.

3 JUIST OF ONJUIST

Volgens het JD-R model ontstaat burn-out vooral door persoonlijke zwakte van de medewerker.

Onjuist. Het JD-R model legt de oorzaak bij de balans tussen werkeisen en hulpbronnen, niet bij de persoon alleen.

4 MEERVOUDIG CORRECT

Welke horen bij de vijf pijlers van veerkracht? Kies alle juiste antwoorden.

A. Slaap
B. Extra diensten draaien om scherp te blijven
C. Sociale verbinding
D. Herstel en rust

Uitleg: De vijf pijlers zijn slaap, beweging, voeding, sociale verbinding en herstel.

5 JUIST OF ONJUIST

Als je een extra dienst weigert, moet je altijd een uitgebreide uitleg geven waarom je dat niet kunt.

Onjuist. Een grens is een zin, geen essay. "Ik kan die extra dienst niet overnemen, ik heb die tijd nodig om bij te komen" is genoeg.

6 MEERKEUZE

Wat zijn de drie kenmerken van burn-out?

A. Vermoeidheid, ziekte en afwezigheid
B. Uitputting, cynisme en verminderd gevoel van competentie
C. Stress, conflict en slaaptekort
D. Overwerken, perfectie en controleverlies

Uitleg: Vermoeidheid alleen is nog geen burn-out; het gaat om de combinatie van deze drie kenmerken.

7 MEERKEUZE

Wat houdt de 5-4-3-2-1 grounding methode in?

A. Een ademhalingstechniek van 5 minuten
B. Een techniek waarbij je via de vijf zintuigen teruggaat naar het hier en nu
C. Een methode om 5 prioriteiten te stellen in een drukke dienst
D. Een oefening om 5 positieve dingen per dag op te schrijven

Uitleg: Je benoemt 5 dingen die je ziet, 4 die je hoort, 3 die je voelt, 2 die je ruikt en 1 die je proeft. Het duurt zo'n 60 seconden en helpt bij piekstress.

8 MEERKEUZE

Wat wordt bedoeld met psychologische veiligheid op de werkvloer?

A. Het gevoel dat je fysiek veilig bent in je werkruimte
B. Het gevoel dat je jezelf kunt zijn zonder negatieve gevolgen te vrezen
C. Een wettelijk vereiste risicoanalyse
D. Het hebben van een vertrouwenspersoon in het bedrijf

Uitleg: Psychologische veiligheid gaat over de sociale en emotionele veiligheid in een team: de basis voor openheid en samenwerking. Fouten worden er besproken als leermomenten.

9 SORTEREN

Sorteer de vroege signalen in de juiste categorie. Signalen: "hoofdpijn en slaapproblemen", "meer fouten maken en taken uitstellen", "moeite met concentreren", "collega's vermijden". Categorieën: Fysiek, Gedrag, Cognitief, Sociaal.

Uitleg: Fysiek: hoofdpijn en slaapproblemen. Gedrag: meer fouten maken en taken uitstellen. Cognitief: moeite met concentreren. Sociaal: collega's vermijden. Bij anderen zie je signalen vaak eerder dan bij jezelf.

10 MEERKEUZE

Een collega komt terug na drie maanden verzuim door burn-out. Wat is de beste reactie van het team?

A. Zo normaal mogelijk doen en direct de zwaardere diensten geven zodat hij zich nuttig voelt
B. Warm verwelkomen, geen indringende vragen stellen en de opbouw respecteren
C. Vragen waarom het zo lang heeft geduurd
D. De eerste week nog thuis laten, terugkeer is te snel

Uitleg: Een goede terugkeer is een geleidelijke opbouw in een veilige omgeving. Druk of nieuwsgierigheid belemmeren het herstel; "Hoe gaat het vandaag?" is genoeg.

Begrippenlijst

Bedrijfsarts · Medische professional die de relatie tussen werk en gezondheid begeleidt.

Burn-out · Werkgerelateerd fenomeen: uitputting, cynisme en verminderd gevoel van competentie.

EAP · Employee Assistance Program, anonieme psychologische ondersteuning via de werkgever.

Energiebalans · De verhouding tussen energiebronnen (wat energie geeft) en energievreters (wat energie kost).

Grounding · Techniek om bij acute stress terug te keren naar het hier en nu, zoals 5-4-3-2-1.

JD-R model · Job Demands-Resources model: burn-out ontstaat als werkeisen structureel groter zijn dan hulpbronnen.

Mentale gezondheid · Actief welzijn: capaciteiten benutten, omgaan met stress en bijdragen aan je omgeving.

Overspanning · Tijdelijke overbelasting, klachten van weken tot maanden, minder ernstig dan burn-out.

PSA · Psychosociale arbeidsrisico's: werkdruk, grensoverschrijdend gedrag en emotionele belasting.

Psychologische veiligheid · Het gevoel dat je jezelf kunt zijn op het werk zonder negatieve gevolgen.

RI&E · Risico-inventarisatie en -evaluatie, wettelijk verplichte analyse van werkrisico's.

Spreekuurrecht · Het recht om zelf, zonder tussenkomst van de werkgever, een bedrijfsarts te raadplegen.

Veerkracht · Het vermogen om terug te veren na tegenslag, een trainbare vaardigheid.

Vertrouwenspersoon · Interne of externe persoon bij wie medewerkers anoniem en veilig terecht kunnen.

Verantwoording

Ontwikkeling

Inhoud ontwikkeld door het contentteam van CuliQuiz (Culinair AnnoNu) binnen CuliQuiz Proeftuin Horeca, 2026. Inhoudelijk getoetst op praktijktoepasbaarheid door de praktijkpartner Tuindorphotel 't Lansink (Lars van Galen, SVH Meesterkok). Het leerboek verwijst naar de WHO-definitie van mentale gezondheid, het JD-R model van Bakker en Demerouti en de crisislijnen 0900-0113 (Stichting 113 Zelfmoordpreventie) en 0800-0900 (Luisterlijn).

Onderdelen van deze module

- Leerboek (docx), 5 hoofdstukken, met kennischecks, eindoverzicht en woordenlijst
- Game content: campagne rechtstreeks opgebouwd vanuit het leerboek
- Campagne in de CuliQuiz-app, live sinds augustus 2026
- Dit referentiedossier (PDF)

Gebruik door de sector. Dit dossier mag vrij worden gedeeld en gebruikt door horecaopleidingen, brancheorganisaties en horecabedrijven. Platform, spelmechanieken, code en de volledige vraagsets blijven eigendom van CuliQuiz B.V. Vragen over inzet in een opleiding of bedrijf: info@culiquiz.nl.

CULIQUIZ
JOUW CULINAIRE KENNIS

hop
Mede mogelijk gemaakt door het Horeca Ontwikkel Platform, een initiatief van KHN, CNV en De Horecabond