



# WAT ALS JE **VERZUIM** ZIET AANKOMEN?



> DE SIGNALEN ZIJN ER  
VAAK AL VÓÓR DE  
ZIEKMELDING

# DE SIGNALLEN ZIJN ER AL. DE VRAAG IS: ZIE JE ZE?

Een medewerker die stiller wordt. Iemand die vaker fouten maakt, minder energie heeft of steeds meer moeite lijkt te hebben met de werkdruk. Een leidinggevende die zegt: *"Ik maak me zorgen, maar ik kan er niet precies de vinger op leggen."*

Vaak zijn dit geen incidenten. Het kunnen vroege signalen zijn dat de mentale belastbaarheid onder druk staat.

En juist **daar ligt de kans om verzuim vóór te zijn.**

## Uitval begint zelden bij de ziekmelding

Mentale overbelasting ontstaat meestal geleidelijk. Veranderingen in gedrag, energie, concentratie, samenwerking en prestaties kunnen al veel eerder zichtbaar zijn.

De oorzaak hoeft daarbij niet alleen in het werk te liggen. Werkdruk, onvoldoende autonomie of spanningen op het werk kunnen een rol spelen, maar ook mantelzorg, een echtscheiding, financiële zorgen of andere gebeurtenissen in het privéleven.

Waar de oorzaak ligt, maakt voor de consequenties uiteindelijk weinig verschil:  
**verminderde inzetbaarheid, productiviteitsverlies en verzuim raken ook de werkgever.**



# JE ZIET IETS. MAAR WAT DOE JE ERMEE?

Daar begint voor HR, case-managers en leidinggevendenden vaak het dilemma.

Je wilt niet wachten tot iemand uitvalt, maar ook niet ieder signaal problematiseren. Je wilt het gesprek aangaan, maar wat mag je eigenlijk vragen? En hoe bepaal je of iemand gewoon een lastige periode heeft of daadwerkelijk risico loopt op uitval?

**Vroegsignalering gaat daarom niet alleen over signalen zien. Het gaat vooral over weten wat je ermee moet doen.**



# VAN ONDERBUIKGEVOEL NAAR GERICHT HANDELEN

Dé Werkbeleving helpt om signalen te vertalen naar een passende vervolgstap.

Niet door medewerkers onnodig te medicaliseren, maar door eerst te onderzoeken **wat er werkelijk speelt, waar het risico zit en wat iemand nodig heeft om mentaal fit en inzetbaar te blijven.**

Daarvoor zetten we gevalideerde metingen in op individueel of organisatie-niveau. Zo ontstaat een onderbouwd beeld van mentale belastbaarheid, veerkracht en mogelijke risico's op uitval.

Vervolgens kiezen we niet automatisch voor coaching of training, maar voor de interventie die past bij wat uit de signalering naar voren komt:

- **coaching**
- **training,**
- **een combinatie daarvan**
- **specialistische hulp.**



# NIET MÉÉR DOEN. EËRDER HET JUISTE DOEN

Vroegsignalering geeft HR en casemanagers de mogelijkheid om te handelen **vóórdat verminderde mentale belastbaarheid langdurig verzuim wordt.**

Dat betekent:

- eerder zicht op medewerkers bij wie de mentale belastbaarheid onder druk staat;
- gericht interveniëren in plaats van handelen op basis van vermoedens;
- minder risico op onnodige medicalisering;
- ondersteuning die aansluit bij wat de medewerker daadwerkelijk nodig heeft;
- meer grip op inzetbaarheid, productiviteit en verzuim.

**De vraag is dus niet alleen óf je organisatie signalen opvangt.**

**De vraag is wat je ermee doet als ze er zijn.**

**Daarvoor hebben we de routekaart voor vroegsignalering ontwikkeld.**



# ROUTEKAART

## Van eerste signalen naar passende ondersteuning

### 1 Startpunt, wat is jouw situatie

A



Ik maak me zorgen  
om een medewerker

B



Ik vermoed dat er  
meer speelt, maar  
weet niet bij wie

C



Ik wil weten waar in  
onze organisatie de  
risico's zitten

### 2 Inzicht, de juiste meting



**Veerkracht &  
Groeiscan**  
Persoonlijke  
belastbaarheid en  
veerkracht

**Smarscan /  
@workdialoog**  
Laagdrempelig  
individuele signalen  
herkennen

**Duurzame  
Inzetbaarheidsindex**  
Risico's en  
productiviteitsverlies  
in beeld

### 3 Analyse, wat betekenen de resultaten



#### Inzicht en advies

Wat speelt er en welke vervolgstap past?



### 4 Advies, passende ondersteuning



Coaching



Training



Training +  
Coaching



Specialistische  
hulp

De behoefte bepaalt de keuze, niet het startpunt.



## Coaching

In 5 gesprekken wordt je medewerker aan de hand van de uitkomsten van zijn Veerkracht & Groeimeting gecoacht op de voor hem of haar relevante onderwerpen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan veerkracht, weerbaarheid, zelfvertrouwen en zelfeffectiviteit.

## Training

In een training krijgt je medewerker inzicht in vaardigheden en houding die bijdragen aan veerkracht, weerbaarheid en eigenaarschap. De interactie met andere deelnemers maakt de leerervaring hoog, terwijl kleine groepen de veiligheid om actief deel te nemen groot maken.

## Training + coaching

De impact van de voor dit programma geselecteerde trainingen is groot. Wanneer uit de Veerkracht & Groeimeting blijkt dat je medewerker naast intrinsieke uitdagingen ook omgevingsfactoren heeft dan wordt training opgevolgd met individuele coaching om de resultaten duurzaam te borgen.

## Specialistische zorg

Incidenteel komt ook zwaardere problematiek in beeld. Bij constatering wordt direct doorverwezen naar de huisarts, externe specialistische zorg, of het (open) arbeidsomstandigheden spreekuur van de arbodienst.





### **Over Dé Werkbeleving:**

Dé Werkbeleving maakt werkbeleving concreet, bespreekbaar en stuurbaar. Dit doen wij door met gevalideerde data inzicht te creëren waar er ruimte is voor groei. Met coaching en training van individu, team of organisatie zetten we deze inzichten om in gerichte acties die medewerkers laat groeien en zin in werk creëren. Meer weten over wat we voor jou kunnen betekenen? Bel of mail ons vandaag nog.



**Dé Werkbeleving**

030-76 000 15

[Info@dewerkbeleving.nl](mailto:Info@dewerkbeleving.nl)

Drakenburgerweg 73

3741 GL Baarn