

Signalengids ter voorkoming van Mentaal Verzuim

Een praktisch hulpmiddel voor HR-adviseurs en leidinggevenden

Aangeboden & ontwikkeld door de VitaliteitsGroep

Waarom deze signalengids?

Mentale overbelasting ontstaat vaak geleidelijk. Kleine signalen worden niet altijd herkend of serieus genomen, waardoor medewerkers te laat de juiste ondersteuning krijgen. Deze gids helpt HR-professionals en leidinggevenden om signalen van mentale druk vroegtijdig te herkennen en op een open, mensgerichte manier het gesprek aan te gaan.

25 Signalen van Mentale Overbelasting

Gedrag en houding

1. Terugtrekgedrag of sociaal isolement
2. Verminderde betrokkenheid bij team of organisatie
3. Verlies van plezier in werk
4. Onverklaarbare stemmingswisselingen
5. Vermijdend gedrag bij overleg of verantwoordelijkheden
6. Emotionele reacties die niet in verhouding staan tot de situatie
7. Meer cynisme of negatieve opmerkingen
8. Moeite met het stellen van grenzen (altijd “ja” zeggen)
9. Verhoogd spanningsniveau, zichtbaar in lichaamstaal

Werkprestaties en productiviteit

10. Afname van concentratie en focus
11. Fouten die eerder niet voorkwamen
12. Verlies van overzicht of grip op werkzaamheden
13. Moeite met prioriteiten stellen
14. Langere tijd nodig voor taken
15. Verhoogd ziekteverzuim of frequent kortdurend verzuim
16. Deadlines worden niet gehaald zonder duidelijke reden



Fysieke signalen

17. Vermoeidheid of energietekort
18. Klachten als hoofdpijn, spierpijn of maagproblemen
19. Slechte slaapkwaliteit (wordt vaak terloops benoemd)
20. Onverzorgd uiterlijk of verminderde hygiëne
21. Snel gejaagd of rusteloos gedrag

Communicatie en interactie

22. Kortaf of prikkelbaar in gesprekken
23. Zich minder uitspreken of juist overmatig klagen
24. Gebrek aan initiatief of creativiteit
25. Minder humor of spontaniteit

Wat kun je doen als je signalen herkent?

1. Creëer ruimte voor het gesprek

- Nodig de medewerker uit voor een informeel, vertrouwelijk gesprek.
- Kies een rustige, neutrale plek waar de medewerker zich veilig voelt.
- Begin met oprechte interesse: *"Hoe gaat het écht met je?"*

2. Benoem wat je ziet, zonder oordeel

Gebruik de techniek van 'observerend benoemen':

"Ik merk dat je de laatste weken stiller bent in het teamoverleg. Ik maak me een beetje zorgen. Herken je dat zelf ook?"

3. Stel open vragen

- "Hoe ervaar jij je werkdruk op dit moment?"
- "Wat geeft je energie in je werk en wat kost je juist veel?"
- "Waar kunnen we je in ondersteunen?"



4. Bied ruimte, geen oplossingen

De eerste stap is luisteren. De medewerker hoeft niet direct een oplossing te formuleren. Soms is erkenning al een belangrijke eerste stap.

5. Koppel terug en maak samen een plan

- Stel voor om samen een vervolgesprek te plannen.
- Betrek eventueel een vitaliteitscoach, HR of bedrijfsarts als vervolgstap.
- Stimuleer eigen regie: laat de medewerker meedenken in oplossingen.

Valkuilen om te vermijden

- Minimaliseren: “Het valt vast mee.”
- Oplossen: “Wat je moet doen is...”
- Vergelijken: “Iedereen heeft het druk.”
- Vertragen: “We kijken het nog even aan.”

Tot slot: Verzuim voorkomen begint bij verbinding

Mentale overbelasting is vaak onzichtbaar. Door alert te zijn op signalen en tijdig het gesprek aan te gaan, kun je veel betekenen voor je medewerker én de organisatie. De kracht zit in het oprechte contact, waarin iemand zich gezien, gehoord en ondersteund voelt.

Bij de VitaliteitsGroep ondersteunen wij organisaties bij het versterken van veerkracht en het voorkomen en oplossen van (mentaal) verzuim. Wil je sparren over een situatie of heb je behoefte aan begeleiding? Neem gerust contact met ons op.

