

A stylized human figure is depicted against a blue background. The figure's head is a solid green circle. Its arms are raised, with the right arm pointing towards the top left. The torso and legs are represented by a large, light green shape that tapers downwards, resembling a funnel or a wide-bottomed cone. The overall aesthetic is clean and modern.

Signalengids voorkomen mentaal verzuim

Hulpmiddel voor HR-adviseurs en
leidinggevenden

Een praktische gids om mentale belasting vroegtijdig
te signaleren en een open gesprek aan te gaan
zonder weerstand op te roepen.

The logo for Vivaal Leven features a stylized white human figure with arms raised, positioned above the text. The text is in a bold, white, sans-serif font, with 'VIVAAL' on the top line and 'LEVEN' on the bottom line.

VIVAAL
LEVEN



Signalengids voorkomen mentaal verzuim

Mentale overbelasting kan sluipend ontstaan en heeft grote impact op zowel de medewerker als het team. Als HR-adviseur of leidinggevende speel je een cruciale rol in het tijdig signaleren en bespreekbaar maken van stressgerelateerde klachten. Op de volgende pagina's vind je 50 signalen die kunnen wijzen op een disbalans. Niet elk signaal betekent direct een probleem! Het gaat vooral om het herkennen van verandering van gedrag ten opzichte van 'normaal'. En soms kunnen meerdere signalen tegelijk reden zijn om in gesprek te gaan. Let op deze signalen en wees alert op veranderingen in gedrag, communicatie en werkprestaties.

50 signalen van mentale overbelasting

1. Fouten maken

Maakt vaker kleine fouten in werk waar hij/zij normaal secuur in is.

2. Terugtrekken uit sociale interacties

Trekt zich vaker terug uit teamactiviteiten, zoals lunch of informele gesprekken.

3. Moeite met beslissingen

Heeft meer moeite met beslissingen nemen en stelt zaken vaker uit.

4. Prikkelbaarheid en emotioneel gedrag

Is prikkelbaarder of reageert emotioneler dan normaal.

5. Negatieve houding

Maakt vaker cynische of negatieve opmerkingen over werk of collega's.

6. Vermijden van taken

Vermijdt bepaalde taken die eerder geen probleem waren.

7. Afwezigheid of thuiswerken

Is vaker 'even weg' van de werkplek of werkt vaker thuis zonder duidelijke reden

8. Kort lontje in vergaderingen of klantcontacten

Heeft een korter lontje in vergaderingen of klantcontacten.

9. Vermoeidheid en energietekort

Ziet er vermoeid uit, klaagt vaker over slecht slapen of heeft weinig energie.

10. Geen oog voor grenzen

Heeft minder oog voor eigen grenzen en neemt te veel hooi op de vork.

11. Ziekmeldingen

Heeft meer ziekmeldingen, vaak met vage of wisselende klachten.

12. Moeite met focus

Heeft moeite met focus houden en springt van taak naar taak.

13. Afgenomen initiatief

Neemt minder initiatief en toont minder enthousiasme in het werk.

14. Vastlopen in problemen

Blijft hangen in problemen en ziet weinig oplossingen.

15. Stress ontkennen

Wuift zorgen of stress weg met opmerkingen als 'komt wel goed' of 'gewoon even doorbijten'.

16. Vakantie gerelateerde opmerkingen

Zegt regelmatig: "Ik ben toch zo toe aan vakantie" of "Mijn vakantie was echt te kort."

17. Kribbige reacties naar leidinggevende

Reageert soms kribbig als de leidinggevende niet adequaat handelt op hulpvragen.

18. Minder betrokken bij successen

Toont minder enthousiasme of trots bij team- of bedrijfsresultaten.

19. Vermijdingsgedrag

Ontwijkt feedback of gesprekken over werkprestaties.

20. Verhoogde irritatie

Lijkt sneller gefrustreerd te raken, zelfs bij kleine tegenslagen.

21. Emotionele uitbarstingen

Vertoont opvallende veranderingen in emotioneel gedrag, zoals onverwachte huilbuien of juist extreem stoïcijnse reacties.

22. Verlies van zelfvertrouwen

Heeft vaker twijfels over eigen capaciteiten en lijkt onzeker over wat eerst moet worden aangepakt.

23. Slechtere communicatie en werkrelaties

De communicatie met collega's verloopt stroef, wat kan leiden tot conflicten of misverstanden.

24. Fysieke klachten en blessures

Heeft vaker blessures of lichamelijke klachten, en het sporten komt in een negatieve spiraal terecht. Blessures duren langer.





25. Verlies van motivatie voor persoonlijke ontwikkeling

Is minder geïnteresseerd in trainingen, opleidingen of groeimogelijkheden.

26. Langdurige fysieke klachten

Heeft langdurige fysieke klachten, zoals hoofdpijn, spierpijn of maagklachten, die moeilijk verholpen lijken te worden.

27. Veranderingen in eet- of slaappatronen

Eet meer of minder dan normaal, of klaagt vaker over slecht slapen.

28. Desinteresse in feedback

Reageert nauwelijks op constructieve kritiek of is defensief.

29. Uitstelgedrag

Stelt belangrijke taken structureel uit en schuift deadlines voor zich uit.

30. Te veel hooi op de vork

Neemt extra taken aan, zelfs als het werk al teveel is.

31. Afname van sociale interacties buiten het werk

Trekt zich ook terug uit sociale activiteiten buiten het werk.

32. Verminderde creativiteit

Heeft moeite met het genereren van nieuwe ideeën of met probleemoplossing.

33. Afwezigheid bij belangrijke vergaderingen

Mist vergaderingen zonder duidelijke uitleg of belangrijke betrokkenheid.

34. Verminderde productiviteit

Werkt langzamer dan normaal of heeft meer tijd nodig voor eenvoudige taken.

35. Chaotisch werken

Verliest overzicht in taken, raakt vaak spullen kwijt of vergeet afspraken.

36. Slecht humeur tijdens werk

Lijkt vrijwel altijd een sombere of gestreste uitstraling te hebben, zelfs bij kleine successen.

37. Overmatig perfectionisme

Besteedt extreem veel tijd aan kleine details en heeft moeite met loslaten.

38. Afstandelijk gedrag

Lijkt minder betrokken bij collega's of reageert kortaf in gesprekken.

39. Toegenomen frustratie over kleine dingen

Kan zich sterk ergeren aan zaken die voorheen geen probleem waren.

40. Meer klagen over werkdruk

Geeft regelmatig aan dat het werk te veel is of dat er te weinig tijd is.

41. Cynisme over organisatie of klanten

Maakt steeds vaker cynische opmerkingen over de organisatie, klanten of het management.

42. Overmatig gebruik van humor om stress te verbergen

Maakt veel grappen over stress of werkdruk, maar vermijdt serieuze gesprekken.

43. Minder actieve deelname aan overleggen

Is stiller tijdens vergaderingen en draagt minder bij aan discussies.

44. Zichtbare spanning in lichaamstaal

Heeft vaak gespannen schouders, zit onrustig of vertoont zenuwachtig gedrag.

45. Onverklaarbare stemmingswisselingen

Gaat van extreem energiek naar lusteloos, zonder duidelijke reden.

46. Reactief in plaats van proactief werken

Komt niet meer zelf met ideeën en wacht af tot anderen actie ondernemen.

47. Verminderde werktevredenheid

Geeft aan minder plezier in het werk te hebben of twijfelt openlijk over toekomst binnen de organisatie.

48. Meer conflicten of misverstanden met collega's

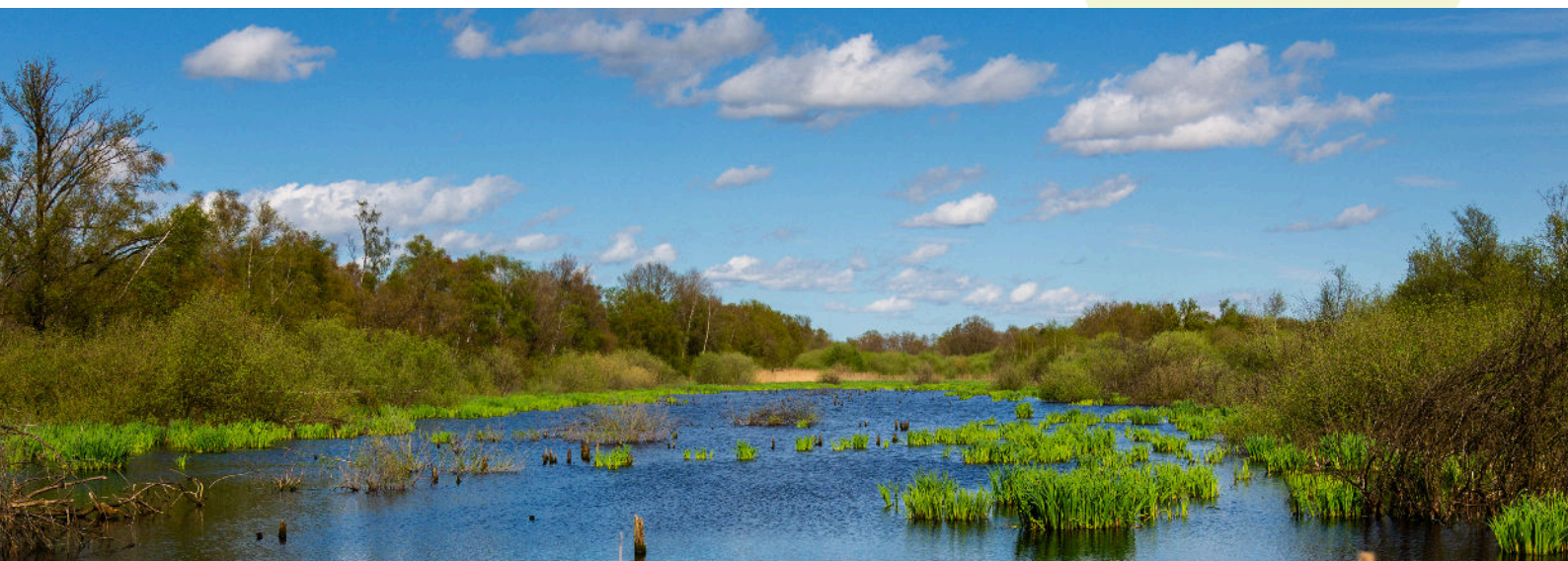
Raakt vaker in discussies of miscommunicaties met collega's.

49. Verminderde zelfzorg

Besteedt minder aandacht aan persoonlijke verzorging of uiterlijk.

50. Moeite met schakelen tussen taken

Kan moeilijk wisselen tussen verschillende werkzaamheden en raakt snel afgeleid.



In gesprek zonder weerstand te creëren

Wanneer je als HR-adviseur of leidinggevende signalen van mentale overbelasting herkent, is de eerste reactie vaak meedenken in oplossingen en helpen. Maar goedbedoelde hulp en adviezen kunnen bij de medewerker juist weerstand oproepen. Vaak is hij of zij er nog niet aan toe om toe te geven dat er sprake is van een probleem.

Erkennen dat het minder goed gaat, kan voelen als falen of een bedreiging voor het eigen functioneren. Daarom is het cruciaal om het gesprek **op een open, begrijpvolle en niet-oordelende manier** te voeren. Niet door direct met oplossingen te komen, maar door **ruimte te geven voor erkenning**. Dit begint met luisteren, observeren en de juiste vragen stellen.

Tips voor een constructief gesprek bij mentale overbelasting

Kies een geschikt moment en een rustige omgeving

Nodig de medewerker uit voor een informeel gesprek op een plek waar hij of zij zich op gemak voelt.

Maak een wandeling tijdens het gesprek

Een wandeling kan helpen om makkelijker te praten, omdat je naast elkaar loopt in plaats van tegenover elkaar te zitten.

Stel open vragen in plaats van aannames te doen

- ✗ 'Ik zie dat je overbelast raakt, wat vervelend voor je.'
- ✓ 'Ik merk dat je de laatste tijd wat stiller bent. Hoe ervaar jij dat zelf?'

Toon oprechte nieuwsgierigheid en luister actief

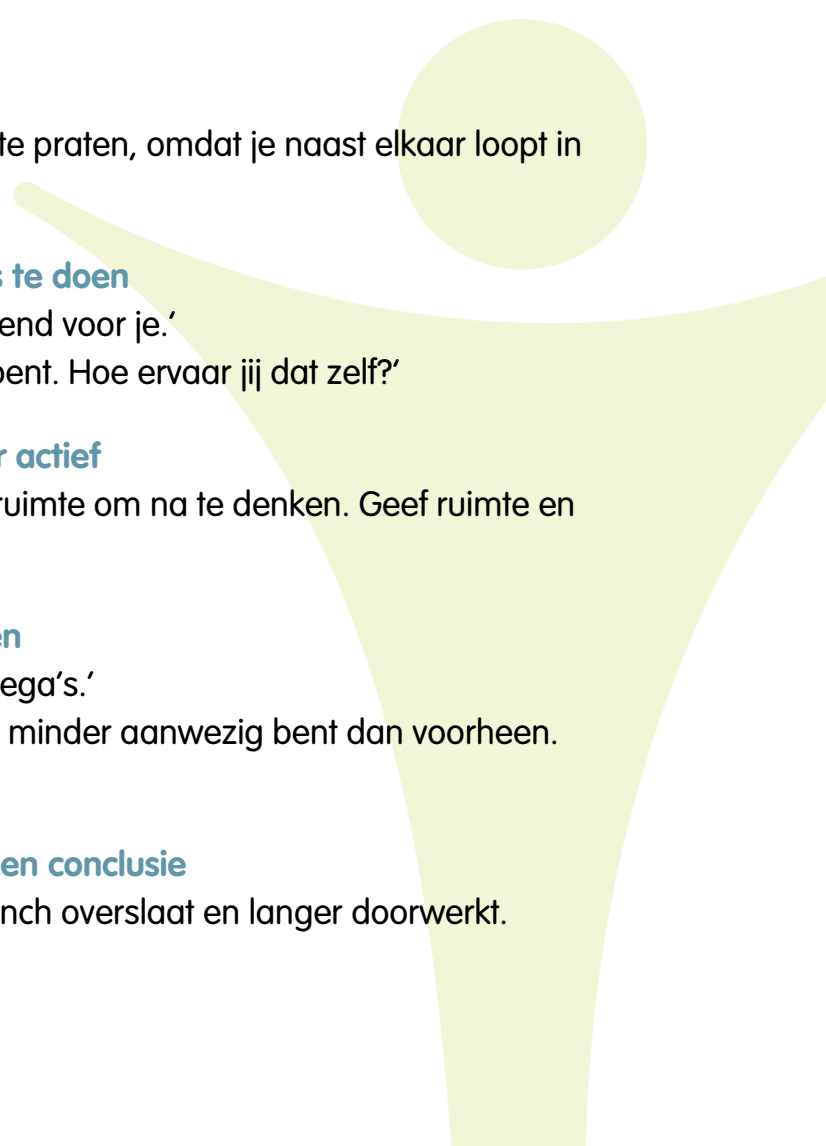
Laat stiltes toe en geef de medewerker de ruimte om na te denken. Geef ruimte en wees geduldig.

Gebruik observaties in plaats van oordelen

- ✗ 'Je reageert de laatste tijd kortaf op collega's.'
- ✓ 'Het valt me op dat je in vergaderingen minder aanwezig bent dan voorheen. Herken je dat?'

Benoem wat je ziet zonder te sturen op een conclusie

Bijvoorbeeld: 'Ik zie dat je steeds vaker je lunch overslaat en langer doorwerkt. Hoe gaat het met je?'



Wees empathisch zonder de ander te 'redden'

Soms is het voldoende om te zeggen: 'Dat klinkt als een lastige periode. Hoe is dat voor jou?'

Accepteer dat de medewerker (nog) niet wil praten

Respecteer het als iemand aangeeft er niet over te willen praten, maar laat de deur open: 'Ik begrijp dat je er nu niet over wilt praten. Weet dat ik er voor je ben als je dat wel wilt.'

Gebruik 'ik'-boodschappen om weerstand te verminderen

✗ 'Je maakt veel fouten de laatste tijd.'

✓ 'Ik merk dat je vaker kleine foutjes maakt. Heb je daar zelf last van?'

Vermijd doodoeners als 'dat hoort erbij' of 'dat is nu eenmaal zo'

Neem klachten serieus en normaliseer niet direct wat iemand ervaart.

Bied erkenning zonder meteen een oplossing te pushen

✗ 'Het is belangrijk dat je wat meer balans gaat vinden.'

✓ 'Ik kan me voorstellen dat dit je veel energie kost.'

Vraag naar behoeften, niet naar oplossingen

'Wat zou jou nu helpen om hier beter mee om te gaan?'

Laat stiltes toe in het gesprek

Niet alles hoeft meteen benoemd te worden. Soms heeft iemand tijd nodig om woorden te vinden.

Houd vervolggesprekken luchtig en vrijblijvend

Check later opnieuw in met een simpele vraag als: 'Hoe is het met je sinds ons laatste gesprek?'

Geef de medewerker regie over het vervolg

'Wil je dat we samen kijken naar manieren om hier beter mee om te gaan, of wil je er eerst zelf over nadenken?'

Blijf beschikbaar, ook als het gesprek niet meteen iets oplevert

Zorg dat de medewerker weet dat hij of zij altijd bij je terecht kan, zonder druk.



De kracht van laagdrempelige medewerkerscoaching

Niet iedereen die mentale overbelasting ervaart, zoekt uit zichzelf hulp. Vaak wordt er te lang gewacht, uit angst voor stigma, schuldgevoelens of het idee dat 'het er gewoon bij hoort'. Hier ligt een belangrijke kans: de inzet van laagdrempelige medewerkerscoaching helpt om in een vroeg stadium grip te krijgen op werkstress en mentale belasting, voordat het leidt tot langdurige uitval.

Als ervaren en onafhankelijke coach bied ik een veilige, neutrale ruimte waarin medewerkers vrijuit kunnen praten, zonder oordeel of consequenties.

Dit helpt hen om:

- ✓ **Bewust te worden van stresssignalen** en hun eigen grenzen beter te herkennen.
- ✓ **Nieuwe perspectieven te ontdekken** en patronen te doorbreken.
- ✓ **Concreet te werken aan meer veerkracht en balans** tussen werk en privé, zonder direct zware interventies.
- ✓ **Zelf regie te nemen** over hun welzijn, in plaats van het gevoel te hebben dat alles hen overkomt.

Met een persoonlijke en praktijkgerichte aanpak zorg ik voor een **proactieve, preventieve oplossing**: minder uitval, een gezondere werksfeer en medewerkers die regie ervaren over hun welzijn.

Wil je meer weten over wat mijn **medewerkerscoaching** kan betekenen voor jouw organisatie? Neem gerust contact op!



Wil je meer weten over mijn aanpak of hoe ik jouw organisatie kan ondersteunen?

Bekijk mijn website of neem contact op:

E-mail: esther@vitaal-leven.nl

Telefoon: 06-43800521