

# Inzetbaarheidsbeleid van werknemers met psychische problemen



**Psychische klachten van werknemers zijn een groeiende uitdaging voor organisaties. Volgens het recente trendrapport van inzetbaarheidsspecialist Robidus beschouwt inmiddels 75% van de werkgevers mentale problemen als de grootste oorzaak van verzuim, vergeleken met 48% vijf jaar geleden. Maar hoe kunnen werkgevers psychische problemen herkennen? En wat kun je doen om te voorkomen dat werknemers langdurig ziek thuis komen te zitten?**

Mentale problemen zijn sterk in opkomst als oorzaak voor verzuim. Het is dus belangrijk om te werken aan de preventie. Dat is zeker niet onmogelijk, want werknemers geven vaak al wel bepaalde signalen als het niet helemaal goed gaat. Drie manieren om subtiele signalen te herkennen en zo tijdig ondersteuning te bieden:

- Open communicatie stimuleren. Zorg voor een werkomgeving waarin werknemers zich veilig voelen om te praten over hun mentale gezondheid. Regelmatige informele gesprekken waarin je vraagt hoe het met iemand gaat, kunnen helpen om problemen vroegtijdig te signaleren.
- Gedragsveranderingen observeren. Let op gedragsveranderingen bij werknemers, zoals vermoeidheid, verminderde productiviteit, vaker fouten maken of teruggetrokken gedrag. Dit kunnen aanwijzingen zijn van psychische klachten.
- Vertrouwenspersoon inschakelen. Bied werknemers de mogelijkheid om problemen te bespreken met een vertrouwenspersoon of attendeer ze op het preventieve spreekuur van de arbodienst.

Voor de goede orde: de privacyregels uit de AVG beletten je niet een gesprek te voeren over iemands welzijn. Het is aan de werknemer of deze vragen wil beantwoorden. Wees wel terughoudend met de verslaglegging van zo'n gesprek. [Gezondheidsgegevens mogen daar absoluut niet in opgenomen worden \(tools\)](#).

## Leidinggevenden moeten durven ingrijpen als ze signalen zien

### Vroegtijdig ingrijpen

Een veelvoorkomende valkuil is dat leidinggevenden de signalen van psychische problemen herkennen, maar er vervolgens niet naar handelen. Bijvoorbeeld als een leidinggevende signaleert dat een werknemer er moe uitziet of vaker fouten maakt, maar daar geen gesprek over voert uit ongemak of onzekerheid. Een gemiste kans om vroegtijdig in te grijpen en grotere problemen te voorkomen.

Leidinggevenden moeten durven ingrijpen als ze signalen zien. Dit vraagt om een vertrouwensband en een veilige werkomgeving waarin werknemers zich vrij voelen om te praten over hun gezondheid. Werknemers moeten weten dat ze zonder oordeel kunnen delen wat er speelt, en dat hun leidinggevende begrip heeft voor hun situatie.

### Gezonde en productieve werkomgeving

Om [verzuim te voorkomen](#), kan het opstellen van een inzetbaarheidsbeleid een goed hulpmiddel zijn. Hoe creëer je zo'n werkomgeving waarin werknemers gezond en productief blijven?

- Gebruik data om uw beleid in te richten  
Een goed inzetbaarheidsbeleid begint met inzicht in het personeelsbestand. Vergelijk de verzuimcijfers met de gegevens van je sector en landelijke cijfers. Vallen er bij je organisatie

meer mensen uit door bijvoorbeeld psychische klachten? Dan verdient dit extra aandacht. Zijn financiële problemen een oorzaak, overweeg dan programma's zoals budgetcoaching om stress te verminderen. Deze gerichte aanpak zorgt ervoor dat het organisatiebeleid aansluit bij de behoeftes van de werknemers.

- **Investeer in preventie**  
Preventie is vaak goedkoper dan langdurig verzuim. Het is verstandig om te investeren in preventieve maatregelen zoals vitaliteitsprogramma's, stressmanagementworkshops en tools die werknemers helpen om hun mentale welzijn te bewaken.
- **Maak (mentale) gezondheid bespreekbaar**  
Het is belangrijk dat werknemers zich vrij voelen om over hun mentale gezondheid te praten. Organiseer bijvoorbeeld trainingen en workshops over stressmanagement, mentale weerbaarheid en het belang van een goede werk-privébalans. Zo worden werknemers zich bewust van hun eigen mentale gezondheid en gaan ze eerder op zoek naar hulp als dat nodig is.
- **Zorg voor maatwerk in begeleiding**  
Iedere werknemer is anders, dus stem de oplossing af op de individuele situatie én op de werkplek. Denk aan flexibele werktijden, thuiswerk of aanpassing van de taken.

Met een doordacht beleid kun je zorgen voor een gezonde, veilige werkomgeving, waarin verzuim zo veel mogelijk wordt voorkomen. Uiteindelijk levert dit winst op voor beide partijen: gezonde en tevreden werknemers dragen bij aan een succesvolle en productieve organisatie.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Robert Wondaal, Chief Business Officer bij inzetbaarheidsspecialist Robidus

## Dit is een artikel van de redactie van Arbo Rendement

Arbo Rendement is dé informatiebron voor arboprofessionals, preventiemedewerkers en ondernemingsraden. Als in- of externe arboprofessional kunt u een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers in de organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, ziekteverzuim en re-integratie.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Arbo Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Arbo Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Arbo Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)