

Van Verzuim naar Preventie

Hoe pak je dit aan?



Helaas vormen psychische klachten één van de belangrijkste oorzaken van verzuim en arbeidsongeschiktheid:

37%

van de volwassen Nederlandse werknemers geeft aan te verzuimen als gevolg van werkdruk of werkstress.



27%

van alle verzuimdagen
is terug te voeren op
overspannenheid,
burn-out en
psychische klachten.



3,1 mld

zijn de verzuimkosten
per jaar wegens werk-
stress in Nederland
voor werkgevers.

1. Hoe kijken werkgevers en werknemers naar preventie?

Werkgevers weten dat zij een belangrijke rol spelen in het voorkomen van uitval. Toch blijkt uit onderzoek dat preventieve maatregelen vaak achterwege blijven. De belangrijkste drempels? Gebrek aan tijd, geld en handhaving.

Evermood maakt preventie laagdrempelig en toegankelijk. Niet met eenzijdige verplichtingen, maar met een platform dat inzicht, inspiratie en directe ondersteuning biedt.

Onderzoek in cijfers

89% van de werkgevers kent de zorgplicht

76% van de werknemers is ermee bekend

19% van de werknemers vindt dat hun werkgever weinig doet aan preventie

Wat doen werkgevers nu al?

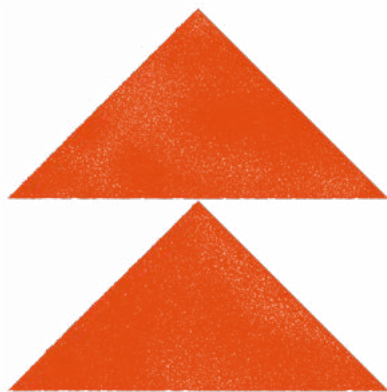
76% BHV-organisatie

70% Ziekteverzuimbeleid

69% Ergonomische werkplekken

67% Verzuimprotocol

67% Veiligheidsprocedures



De zorgplicht

Houdt in dat een werkgever wettelijk verplicht is om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving voor zijn medewerkers. Deze verplichting is vastgelegd in de Arbowet.

De zorgplicht verplicht werkgevers om verzuim niet alleen te behandelen, maar ook te voorkomen. Evermood helpt organisaties om hieraan te voldoen met toegankelijke ondersteuning, coaching en een digitaal signaal- en preventiesysteem.

De Signaalkaart van Evermood

De signaalkaart helpt leidinggevenden en HR om vroegtijdig welzijnssignalen te herkennen en bespreekbaar te maken.

De signalen zijn concreet en gedragsgericht, zoals:

-  Mist steeds vaker (zelf)inzicht in situaties van stress en/of tegenslagen.
-  Haakt steeds vaker af in piekperiodes, zet de schouders er niet meer onder.
-  Toont een verandering in gedrag en/of stemming.
-  Vertoont terugtrekgedrag en/of een vermindering in communicatie.
-  Heeft een verhoogde foutenlast en/of klaagt meer.

- Realiseert in toenemende mate deadlines niet.
- Komt gejaagd en/of rusteloos over, kan moeilijker focus en aandacht vasthouden.
- Laat een afname zien in betrokkenheid en/of productiviteit.
- Raakt sneller geïrriteerd bij feedback en discussie.
- Heeft moeite om hoofd- en bijzaken te onderscheiden.

Deze signaalkaart is bedoeld als gespreksstarter. Geen diagnose, maar een uitnodiging tot een open dialoog. Op basis van dat gesprek kan, indien gewenst, snel worden doorverwezen naar passende ondersteuning binnen het Evermood-platform.

2. Amplitie: versterken in plaats van voorkomen

Zoals prof. dr. Wilmar Schaufeli (bedenker van de term 'amplitie') stelt: "Amplitie is bedoeld voor iedereen. Je kijkt naar potentie, naar wat beter kan. Dat maakt mensen veerkrachtiger en organisaties sterker."

In de context van preventie is amplitie essentieel. Waar preventie vaak draait om het vermijden van risico's, kijkt amplitie juist naar het benutten van kansen. Het richt zich op het versterken van wat goed gaat, op het vergroten van motivatie, betrokkenheid en werkplezier. Door die positieve benadering voorkom je niet alleen uitval, maar verhoog je de duurzame inzetbaarheid van álle medewerkers.



Binnen organisaties zien we steeds meer aandacht ontstaan voor dit gedachtegoed. Ook bij het gebruik van ondersteunende platformen, zoals Evermood, speelt amplitie een belangrijke rol. Door inzicht, coaching en inspiratie rondom thema's als werkplezier, vitaliteit en persoonlijke ontwikkeling aan te bieden, kunnen organisaties gericht werken aan versterking in plaats van alleen herstel. Binnen organisaties zien we steeds meer aandacht ontstaan voor dit gedachtegoed.

Zo wordt amplitie niet alleen een denkrichting, maar ook een praktisch vertrekpunt voor duurzame inzetbaarheid.



Amplitieve organisaties investeren in ontwikkeling, waardering en zelfregie. Medewerkers voelen zich gezien en gehoord, wat leidt tot:

- meer werkgeluk en energie
- minder stress en conflicten
- grotere binding met het werk en de organisatie

Wat verstaan we nu eigenlijk onder medewerkerswelzijn?

De definitie volgens de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO):

“Een toestand van welzijn waarin een individu in staat is om zijn of haar capaciteiten te realiseren, met stress om te gaan, productief te werken, en bij te dragen aan zijn of haar gemeenschap.”

Deze definitie benadrukt dat medewerkerswelzijn verder gaat dan alleen tevredenheid op het werk; het omvat ook aspecten van het persoonlijke leven die bijdragen aan het algemene welzijn van de medewerker. Medewerkerswelzijn omvat vier belangrijke dimensies:



Mentale gezondheid

Het vermogen om effectief om te gaan met stress, werkdruk en emotionele uitdagingen.



Fysieke gezondheid

De algemene lichamelijke conditie, inclusief energie, slaapkwaliteit en lichamelijke activiteit.



Financiële gezondheid

De mate van financiële stabiliteit en het vermogen om aan verplichtingen te voldoen zonder overmatige stress.



Loopbaanfitheid

De professionele ontwikkeling, groeikansen en voldoening in het werk van een werknemer.

3. Wat houdt organisaties nog tegen?

Werkgevers zien de urgentie, maar vinden het lastig om te starten. Veel interventies voelen als extra werk of kostenpost. Ook speelt twijfel over effectiviteit een rol: werkt het wel echt? En hoe houd je het behapbaar voor de organisatie?



Daarbij komt dat preventie vaak versnipperd is georganiseerd. Verschillende afdelingen, tools en aanspreekpunten maken het lastig om overzicht en samenhang te creëren. Tegelijkertijd ontbreekt het soms aan tijd of expertise om hierin regie te voeren.

Begin klein

Toch hoeft preventie niet groot of ingewikkeld te zijn. Het helpt om klein te beginnen en te bouwen vanuit bestaande inzichten en signalen.

Door eerste stappen te zetten ontstaat ruimte voor gesprek, voor bewustwording én voor passende actie. Ondersteunende platformen zoals Evermood kunnen hierbij helpen door inzichten te bundelen, ondersteuning direct beschikbaar te maken en interventies op maat te faciliteren.

Drie praktische, eerste stappen:

- 1 Signaleer vroegtijdig:** gebruik signalen van medewerkers als aanleiding voor open gesprekken over welzijn.
- 2 Kies één thema:** start met een onderwerp dat speelt, zoals werkdruk, balans of communicatie, en sluit aan bij behoeften.
- 3 Maak ondersteuning zichtbaar:** zorg dat medewerkers weten waar ze terecht kunnen voor hulp of inspiratie, bijvoorbeeld via een laagdrempelig platform.

4. Evermood: van inzicht naar actie

Evermood maakt welzijn concreet en meetbaar. Onze aanpak:

1 Verzuimdata analyseren

2 Signalen ophalen via het platform

3 Interne dialoog faciliteren

4 Oorzaken duiden met HR en medewerkers

5 Actieplan opstellen met prioritering

6 Evalueren en bijsturen

Microlearnings

Coaching

Mediabibliotheek

 Evermood

Home

Cursussen

Media

Begeleiding

 Zoek op



We zijn er voor jou!

In je leven zijn er momenten waarop je wel een steuntje in de rug kunt gebruiken. Of komen in je privéleven situaties voor waar je wel wat support bij nodig hebt. Op dit moment kun je chatten en bellen met een van onze coaches.

Evermood-aanbevelingen

Artikel

**Hoe mindfulness helpt
bij prestatiedruk en
overbelasting**



Video

**Tips
rook**

Praktische voorbeelden van ondersteuning binnen Evermood:



Bij signalen van stress en werkdruk: medewerkers krijgen via het platform toegang tot korte modules over energiemangement en stressregulatie, gecombineerd met de mogelijkheid om binnen 24 uur met een coach te spreken.



Bij vragen rondom mantelzorg: medewerkers kunnen zelf content raadplegen over het combineren van werk en zorg, én kiezen voor gespecialiseerde coaching over dit thema.



Bij verstoord slaappatroon of vermoeidheid in nachtdiensten: het platform biedt content over nachtdiensten en herstel, ondersteund door een zelftest en optionele coaching op leefstijl.



Als leidinggevend en handelingsverlegen zijn: zij kunnen trainingen volgen via het platform over het herkennen en bespreken van signalen, met toegang tot gesprekskaarten, formats en eventueel individuele coaching.

Deze acties sluiten aan op wat er leeft op de werkvloer. Indien gewenst is het eenvoudig om zelf content, e-learnings en eigen coaches toe te voegen. Door te werken vanuit data én dialoog ontstaat maatwerk dat past bij de cultuur en uitdagingen van een organisatie. Zo wordt inzicht direct vertaald naar beweging.

Klein waar het kan,
intensief waar het nodig is.



Praktische voorbeelden van interventies:



Na signalen over stress en werkdruk: het opzetten van een teamcoachingstraject gecombineerd met een contentserie over energiemangement.



Bij veel vragen over mantelzorg: het organiseren van een lunch & learn en aanbieden van gerichte coaching voor mantelzorgers.



Bij hoge uitval in nachtdiensten: inzetten op bewustwording en routines via video's, een zelftest over slaappatroon, en coaching op leefstijl.



Wanneer leidinggevenden handelingsverlegen zijn: training in het herkennen van signalen, gecombineerd met coaching en gesprekstools.

Deze acties ontstaan niet top-down, maar in samenwerking met medewerkers. Dat maakt ze herkenbaar, haalbaar en duurzaam. Zo groeit er niet alleen inzicht, maar ook vertrouwen om te handelen.



Evermood is onderdeel van Acture. Specialist in sociale zekerheid en inzetbaarheid. Hierdoor combineren we technologische innovatie met jarenlange ervaring op het gebied van HR, preventie en duurzame inzetbaarheid.

Klaar om te starten?

Met Evermood zet je vandaag al de eerste stap. Geen grote programma's, maar direct toegang tot:

- Online coaching (binnen 24 uur);
- Thema's als stress, communicatie, leiderschap, de overgang, mantelzorg of loopbaan;
- Een veilige plek waar medewerkers gehoord worden.

Boek nu een demo of plan een strategiesessie.

Samen maken we welzijn concreet en meetbaar.

[Boek een demo](#)

 +31(0) 24 21 00 421

 info@evermood.nl