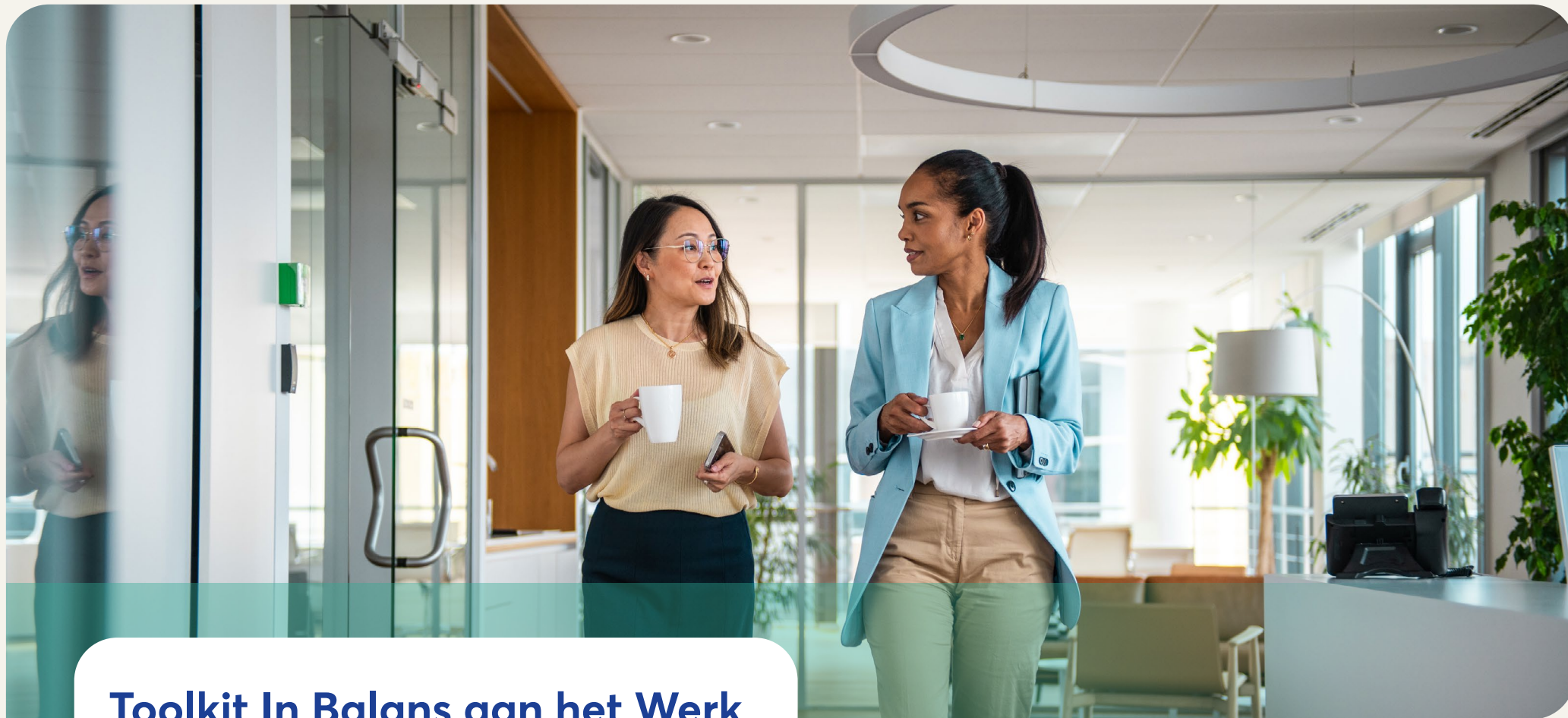




Toolkit In Balans aan het Werk

Praktische Tips voor Medewerkers
en Leidinggevenden

**arbo
unie**

In Balans aan het Werk

Toolkit voor Veerkracht en Werkplezier

Deze toolkit helpt je vandaag nog op weg naar meer balans, herstel en werkplezier. Of je nu leidinggevende bent of medewerker: met deze praktische handvatten en gespreksstarters maak je mentale belasting bespreekbaar én werk je actief aan groei en veerkracht.

Ga het gesprek aan – met jezelf en met elkaar – en ontdek hoe kleine stappen grote impact kunnen hebben. Voor meer inzicht, meer energie en een betere balans op de werkvloer.

In het document vind je twee gerichte secties: één speciaal voor medewerkers en één voor leidinggevenden. Zo kun je meteen aan de slag met tips en oefeningen die aansluiten bij jouw rol en dagelijkse praktijk.





Voor medewerkers – Hoe kom je in balans?

Werkplezier en energie komen niet vanzelf – zeker niet na een periode van stress of uitval. Soms kost het tijd om weer vertrouwen te krijgen in jezelf, je werk en je ritme. Deze toolkit helpt je om stil te staan bij wat jij nodig hebt om goed te functioneren.

Met praktische tips, reflectievragen en voorbeeldzinnen om het gesprek aan te gaan – óók als dat spannend is.

Tips voor medewerkers

Terug in balans komen kost tijd – en vooral: aandacht voor jezelf. Wat helpt jou om stap voor stap weer grip, energie en werkplezier te ervaren? Deze tips kunnen je helpen om bewuster om te gaan met wat je nodig hebt, en om mild te zijn voor jezelf in dat proces. Niet alles hoeft in één keer goed te gaan. Kies wat bij jou past.

- ➔ Geef jezelf toestemming om te herstellen.
- ➔ Zoek het ritme dat bij jou past.
- ➔ Blijf in contact, ook als je moe bent.
- ➔ Vraag steun, ook als je denkt dat het 'klein' is.

Hoe ga je het gesprek aan?

Het kan lastig zijn om onder woorden te brengen wat je voelt of nodig hebt. Misschien wil je iets aankaarten, maar weet je niet goed hoe je het moet zeggen. Je hoeft het niet alleen te doen. Een goed gesprek met je leidinggevende kan helpen om duidelijkheid, rust en steun te krijgen.

Maar het kan best spannend zijn om je uit te spreken – zeker als je nog herstellende bent of twijfelt wat je precies nodig hebt.

Met deze handvatten kun je je gesprek goed voorbereiden:

Wat helpt vooraf?

- ➔ Sta stil bij je eigen situatie. Wat lukt goed? Wat kost je moeite? Wat wil je veranderen?
- ➔ Schrijf 2 of 3 dingen op die je wilt bespreken. Zo hou je het gesprek concreet.
- ➔ Bedenk wat je van je leidinggevende nodig hebt. Denk aan: ruimte, structuur, check-in, andere taken.
- ➔ Kies een rustig moment. Vraag om een gesprek in plaats van 'even snel tussendoor'.

Denk in kleine stappen

Je hoeft niet alles meteen op te lossen. Soms helpt één goed gesprek al om weer grip te krijgen. Vertrouwen groeit door samen te kijken wat wél lukt – en door te merken dat je niet alles alleen hoeft te doen.

"Een goed gesprek met je leidinggevende kan helpen om duidelijkheid, rust en steun te krijgen."

Voorbeeldzinnen

Soms is het lastig om de juiste woorden te vinden. Deze voorbeeldzinnen kunnen helpen om het gesprek met je leidinggevende op gang te brengen – op een manier die bij jou past. Gebruik ze als inspiratie of pas ze aan naar je eigen woorden.

- ➔ "Ik merk dat ik nog moeite heb met prikkels op kantoor."
- ➔ "Kan ik gefaseerd weer klantcontact oppakken?"
- ➔ "Zou je met mij wekelijks een check-in willen doen?"
- ➔ "Ik merk dat ik nog zoekende ben naar wat wel en niet lukt op werk."
- ➔ "Ik wil graag bespreken hoe ik mijn werk nu op een haalbare manier kan invullen."
- ➔ "Zullen we samen kijken wat een goede opbouw of structuur zou kunnen zijn?"
- ➔ "Ik vind het soms lastig om aan te geven waar mijn grens ligt, maar ik wil het wel graag leren."



Inzicht in je eigen energie helpt om beter keuzes te maken en je werk anders in te richten. Deze oefening helpt je stilstaan bij wat je energie geeft en wat je juist uitput. Door het concreet te maken, wordt het makkelijker om er met anderen over te praten – of zelf kleine aanpassingen te doen. Wat geeft je energie? Wat kost je kracht? Wat wil je veranderen? Zo krijg je meer grip op je eigen herstel, belastbaarheid én werkplezier.

Je vult een paar eenvoudige vragen in om zicht te krijgen op je eigen situatie. Dit kun je gebruiken voor jezelf, of als voorbereiding op een gesprek met je leidinggevende, coach of bedrijfsarts. Er is geen goed of fout.

- Denk terug aan een goede en een lastige werkdag: wat viel op?
- Focus op werkgedrag en omstandigheden, niet op jezelf als persoon.
- Schrijf steekwoorden op – houd het licht, het is een momentopname.

- ➔ Gebruik deze reflectiekaart als startpunt voor een check-in gesprek.
- ➔ Deel alleen wat jij wilt delen.
- ➔ Herhaal deze oefening om veranderingen te volgen in wat je nodig hebt.

Wat geeft je energie in je werk? Denk aan: samenwerking, afwisseling, creativiteit, autonomie, duidelijke structuur, erkenning, rust.

Wat kost je op dit moment de meeste moeite? Denk aan: drukke overleggen, multitasking, klantcontact, storingen, onduidelijkheid, lange dagen.

Wat zou je willen veranderen? Denk aan: opbouw in uren/taken, minder prikkels, meer overleg, duidelijkere grenzen, betere ondersteuning.



Herstellen en goed functioneren gaan niet altijd gelijk op. Soms ben je fysiek weer op werk, maar voelt het nog alsof je je staande moet houden. Deze zelfcheck helpt je om stil te staan bij hoe het écht met je gaat op het werk – en of je misschien nog iets nodig hebt om je balans te hervinden.

Beoordeel jezelf op de volgende onderdelen, op een schaal van 0 tot 10:

0-4: *Let op – Je zit nog in de overlevingsstand.*

Bespreek met je leidinggevende wat er nodig is om rust, overzicht en haalbaarheid te creëren.

5-7: *Opbouwfase – Je bent onderweg, maar nog niet stabiel.*
Kijk samen wat je kunt vasthouden en wat nog steun nodig heeft. Rustige opbouw is nu belangrijk.

8-10: *Stabiel functioneren.*

Je zit in een goede flow. Blijf aandacht houden voor balans, grenzen en energiebronnen.

- Gebruik deze check als startpunt voor een gesprek met je leidinggevende.
- Herhaal de check bijvoorbeeld wekelijks om je voortgang te volgen.
- Combineer het met de reflectiekaart Energiegevers & Stressbronnen voor meer inzicht.



Voor leidinggevenden – Wat is jouw rol in herstel & werkplezier?

Balans op het werk is iets wat je samen vormgeeft. Als leidinggevende heb je een belangrijke rol in het herkennen van signalen, het voeren van het goede gesprek en het ondersteunen van herstel. In dit deel vind je handvatten, voorbeeldzinnen en praktische hulpmiddelen om die rol op een respectvolle en effectieve manier in te vullen.

Waar ligt jouw verantwoordelijkheid?

Als leidinggevende hoef je het niet op te lossen – maar je doet er wél toe. Jij speelt een belangrijke rol in het herkennen van signalen en het ondersteunen van medewerkers in hun herstel en functioneren. Dat vraagt om aandacht, vertrouwen en soms ook het lef om het gesprek aan te gaan. In dit onderdeel lees je wat jouw verantwoordelijkheid is, én hoe je die op een respectvolle manier kunt invullen.

Denk eraan:

- ➔ Niet oplossen, maar ondersteunen.
- ➔ Niet invullen, maar vragen.
- ➔ Niet controleren, maar volgen.





Gesprekshulp – Praten over werkfunctioneren

Een goed gesprek begint met aandacht, niet met een oplossing. Juist als je niet alles weet, kun je veel betekenen door oprecht te luisteren en de juiste vragen te stellen. Deze voorbeeldvragen helpen je om het gesprek over werkfunctioneren op een open en ondersteunende manier te voeren – zonder te forceren.

Over belastbaarheid en werkdruk

- ➔ Hoe ervaar je de balans tussen inspanning en herstel op een werkdag?
- ➔ Wat kost je op dit moment de meeste energie in je werk?
- ➔ Waar zit voor jou nu de grootste spanning of onzekerheid?
- ➔ Wat helpt jou om een werkdag goed door te komen?

Over taken en verwachtingen

- ➔ Zijn er taken die nu (nog) te veel van je vragen?
- ➔ Waar wil je graag weer mee beginnen – en wat liever nog even niet?
- ➔ Zou je iets willen aanpassen in je taken of planning om het beter behapbaar te maken?
- ➔ Hoe ervaar je de verwachtingen vanuit het team of de organisatie?

Over ondersteuning en opbouw

- ➔ Wat heb je nodig van mij om je werk goed te kunnen doen?
- ➔ Wat zou jou helpen om vertrouwen op te bouwen in wat je aankunt?
- ➔ Hoe kunnen we samen zorgen dat je in een goed ritme blijft?
- ➔ Zou je baat hebben bij een vast check-in moment (bijv. wekelijks of tweewekelijks)?

Over reflectie en communicatie

- ➔ Wat geeft je energie in je werk – ook nu?
- ➔ Waar merk je aan dat het beter of juist moeilijker gaat?
- ➔ Wat zou je me willen laten weten, maar is lastig om te zeggen?
- ➔ Wat hoop je dat ik als leidinggevende wel of juist niet doe?

Tip voor leidinggevenden:

Zorg dat je open luistert zonder te willen invullen. Stiltes zijn oké. Vraag liever: “Wat bedoel je daar precies mee?” dan “Oh, dus je voelt je overbelast?”





Soms lijkt iemand weer 'aan het werk', maar is de belastbaarheid nog niet terug op niveau. Deze signalen kunnen erop wijzen dat iemand nog herstellende is. De checklist helpt je alert te zijn zonder te oordelen, zodat je op tijd het gesprek kunt openen of ondersteuning kunt bieden.

- ☐ Iemand stelt vaker vragen over taken die eerder vanzelf gingen
- ☐ Iemand lijkt passief of afwezig tijdens overleggen
- ☐ Vermijdt initiatief of schuift verantwoordelijkheden steeds door
- ☐ Heeft moeite met keuzes maken of overzicht houden

- ☐ Komt vermoeid over, ook bij start van de dag
- ☐ Klaagt over concentratieproblemen of vergeetachtigheid
- ☐ Heeft moeite om tempo te houden of raakt snel overprikkeld
- ☐ Oogt gespannen of somber, zelfs bij lichte werkdruk

- ☐ Levert minder kwaliteit dan voorheen, zonder duidelijke reden
- ☐ Reageert trager op mails of vermijdt contactmomenten
- ☐ Zegt vaker afspraken op korte termijn af
- ☐ Trekt zich terug uit sociale of informele interactie

- ☐ Geeft zelf aan 'moe', 'onzeker' of 'niet fit' te zijn
- ☐ Gebruikt vage taal: "Ik probeer het gewoon weer op te pakken."
- ☐ Kan lastig aangeven wat wel of niet lukt

Belangrijk: Eén signaal hoeft niets te betekenen. Een combinatie van signalen, vooral als die langer aanhouden, vraagt om een open en respectvol gesprek.

*"Eén signaal hoeft niets te betekenen.
Een combinatie van signalen, vooral
als die langer aanhouden, vraagt om
een open en respectvol gesprek."*



Werken aan Werkfunctioneren

Aanwezig zijn op het werk is niet hetzelfde als volledig inzetbaar zijn. Hoe maak je het functioneren bespreekbaar, zonder over grenzen heen te gaan. Als leidinggevende kun je veel betekenen, zonder therapeut te zijn. Deze tips helpen je om het gesprek aan te gaan, signalen te herkennen én praktische afspraken te maken:

1. **Zie het verschil tussen aanwezigheid en inzetbaarheid**

Een medewerker kan aanwezig zijn, maar zich nog (lang) niet volledig belastbaar voelen. Ga het gesprek aan over wát er wel lukt – en wat nog niet. Voorbeeldvraag: *“Wat lukt je nu goed? En waar merk je dat het nog lastig is?”*

2. **Werkfunctioneren bespreekbaar maken – gebruik een schaal**

Laat iemand zichzelf inschatten op bijvoorbeeld energie, concentratie of werkdruk (schaal 0–10). Dat maakt het gesprek concreter en minder persoonlijk beladen. Voorbeeldvraag: *“Als 10 volledig inzetbaar is, waar zou jij jezelf nu zetten op een gemiddelde werkdag?”*

3. **Focus op aanpassingen, niet op prestaties**

Vraag wat iemand nodig heeft om goed te kunnen functioneren, in plaats van direct te sturen op resultaat. Kleine aanpassingen kunnen een groot verschil maken. Voorbeeldvraag: *“Wat zou je helpen om je werk op een haalbare manier op te pakken?”*

4. **Bouw op in fases**

Werk toe naar opbouw in taak, tijd én verantwoordelijkheid. Maak het herstelplan flexibel en bespreekbaar. Denk aan: kortere dagen, taken zonder klantdruk, minder vergaderen, of rustige starttijden.

5. **Werk samen – ook met HR of de bedrijfsarts**

Je hoeft het niet alleen te doen. Als je twijfelt over hoe je het goed aanpakt: overleg. En blijf betrokken, ook als een ander het stokje overneemt.

Kortom: niet controleren, maar ondersteunen. Niet sturen op tempo, maar op vertrouwen.



Tot slot

Goed functioneren begint met gezien worden – door jezelf én door de ander. Of je nu medewerker bent of leidinggevende: deze toolkit is bedoeld als startpunt voor bewustwording, reflectie en gesprek.

Contact

Wil je verder sparren over werkfunctioneren in jouw team of organisatie? Of samen kijken wat een volgende stap kan zijn in herstel, werkplezier of duurzame inzetbaarheid? Neem vrijblijvend contact op met een van onze BMW'ers. We denken graag met je mee.

Plan een kennismaking





Meer weten?

(088) 2726800
informatie@arbounie.nl
www.arbounie.nl

Arbo Unie B.V.
KCN Tower
Nevelgaarde 42
3436 ZZ Nieuwegein



**arbo
unie**