



Zorg op maat

Brochure



Zorg op maat

Stressvolle levensgebeurtenissen, zoals een overlijden, echtscheiding of schulden kunnen grote impact hebben op je medewerkers. Ook intensive mantelzorg, menstruatieklachten of de overgang kunnen leiden tot fysieke en/of mentale klachten. De gevolgen blijven veelal niet beperkt tot de privésituatie, maar hebben dikwijls ook effect op het werk van de medewerker. De brochure en handreiking Zorg op maat geven HR-medewerkers en leidinggevenden handvatten om hulp en ondersteuning te bieden aan medewerkers.

Niet iedereen praat even makkelijk over rouw, de wachttijd voor een operatie, ouder worden of een ongeval. Situaties verschillen ook. Een stressvolle verhuizing is waarschijnlijk makkelijker bespreekbaar dan omgaan met hoge schulden of een gewelddadige (thuis)situatie. Er rust ook nog vaak een taboe op het bespreken van de gevolgen die een vrouw in de overgang ervaart. Maar werkgevers kunnen medewerkers die door levensomstandigheden fysieke en/of mentale klachten ervaren helpen.

Waarom zou je dat doen?

Omdat medemenselijkheid telt en mensen jouw steun waarderen. Bovendien kan het ook bijdragen in het verminderen van uitval en verzuim. Een begripvolle en vriendelijke houding helpt ook bij het aantrekken en behouden van personeel in deze krappe arbeidsmarkt.

Rol HR en leidinggevenden

Als HR of leidinggevende kun je medewerkers ondersteunen bij het duurzaam inzetbaar blijven. De eerste stap is om een situatie en de klachten bespreekbaar te maken en de medewerker serieus te nemen. Dat helpt vaak al veel. Dat lukt het best in een veilige werksfeer en door het voeren van Het Goede gesprek*.

Levensgebeurtenissen

Hieronder geven we een overzicht van levensgebeurtenissen die in meer of mindere mate effect kunnen hebben op je medewerkers en hun functioneren op het werk:

Mantelzorg: Zorgen voor een naaste heet mantelzorg. Het gaat om vrijwillige en meestal langdurige zorg aan familieleden of vrienden, zoals hulp bieden bij de verzorging, boodschappen doen of mentale steun geven. Het combineren van mantelzorg met werk kan veeleisend zijn.

Rouw: Iedereen rouwt op zijn of haar eigen manier. Rouwen om het verlies van naaste(n) kan voor fysieke of mentale klachten zorgen, waardoor de medewerker minder presteert en soms zelfs helemaal uitvalt.

Geboorte/pleegkind: Kinderen krijgen is een stressvolle gebeurtenis. Natuurlijk komen er meestal veel positieve gevoelens los in die periode, maar het is óók stressvol, omdat er heel veel verandert. Ons brein kan niet zo goed tegen verandering. Evolutionair gezien houden we van voorspelbaarheid, omdat dat onze overlevingskansen vergroot. Verandering kost daarom veel energie.

Echtscheiding: Een scheiding raakt alle facetten van het leven: van woning en kinderen tot het sociale netwerk en de financiële situatie. De medewerker moet dan, naast het werk, met veel regelwerk, rouw dealen. Al deze veranderingen kunnen van invloed zijn op het werk en werkprestaties.

Gewelddadige (thuis)situaties: Het is niet eenvoudig om huiselijk geweld te signaleren. Slachtoffers, plegers en getuigen van (huiselijk) geweld beginnen vaak niet uit zichzelf over hun problemen. Toch kun je als werkgever kan je een rol spelen in het herkennen en aanpakken van (huiselijk) geweld. Letten op soms subtiele signalen in het gedrag is daarbij cruciaal.

Hormonale klachten: De levensfasen van vrouwen gaan gepaard met stress, (maandelijkse) krampen, hoofdpijnen, opvliegers, vermoeidheid, slaapproblemen, onregelmatige of geen menstruatie, gewichtstoename, transpiratie, prikkelbaarheid. Kortom hormonale klachten kunnen het functioneren behoorlijk beïnvloeden. Naast alle fysieke en mentale klachten, spreken veel vrouwen ook van het fenomeen, brainfog. Mist in het hoofd, alsof hun geheugen hen in de steek laat. Vrouwen kunnen daar angstig of onzeker van worden. Een andere grote klacht is gebrek aan energie. Veel vrouwen slapen slecht tijdens menstruatie of de overgang. De klachten verschillen van vrouw tot vrouw, maar zijn regulier en kunnen lang aanhouden.

Chronisch ziek: Als mensen minstens drie maanden (of meer dan drie keer per jaar) last hebben van dezelfde (aangeboren) psychische of lichamelijke aandoening is er misschien sprake van een chronische ziekte. Ondanks dat mensen met een chronische ziekte zich niet altijd ziekmelden, kan hun aandoening effect hebben op het functioneren door eventuele fysieke en/of psychische klachten die er mee gepaard gaan.

Ouder worden: Nu de vergrijzing toeslaat en de krapte op de arbeidsmarkt toeneemt, is het belangrijk dat medewerkers langer (volledig) doorwerken. Maar niet iedereen kan of wil dat. Ouder worden kan nu eenmaal ook fysieke en/of psychische 'gebreken' met zich meebrengen die invloed hebben op functioneren.

Verslavingsgevoelig: Verslaving komt in alle gelederen van de bevolking voor. Mensen kunnen gevoelig zijn voor problematisch gebruik van bijvoorbeeld alcohol, drugs of medicijnen (ADM). Dat kan fysieke en/of psychische klachten met zich meebrengen, maar ook veranderingen in het gedrag van de medewerker.

Geldzorgen: Het aantal medewerkers met geldzorgen wordt groter. De meeste werkgevers weten pas dat dit speelt als medewerkers bijvoorbeeld vragen om een voorschot op het loon of bij loonbeslag. Schulden hebben grote gevolgen. Naast financiële problemen geeft het ook veel stress. Dit zorgt voor grote onzekerheid en kan zelfs psychische problemen geven.

Stressvolle ervaring: Na een ingrijpende gebeurtenis zijn veel mensen uit hun doen. Na het meemaken of zien van bijvoorbeeld een brand, ongeluk, overval kunnen mensen ernstig geschrokken zijn of overspoeld worden door angst, somberheid, verdriet of woede. Dat zijn normale reacties op een abnormale gebeurtenis. Het is logisch dat mensen dan uit balans zijn. Bijkomende klachten als extreme vermoeidheid, neerslachtigheid, schrikachtigheid, pijn, horen bij het verwerkingsproces en nemen meestal in de loop van de tijd weer af, maar kunnen ook langer aanbleven. Hoe dan ook dergelijke ervaringen kunnen voor korte of langere tijd van invloed zijn op functioneren.



Voorkomen is beter dan genezen

Als werkgever kun je je flinke zorgen maken over de levensgebeurtenissen van je medewerkers. Omdat je vanuit betrokkenheid meeleeft, maar ook doordat de medewerker minder of anders presteert, of erger, misschien uitvalt.

Gedurende de verschillende levensgebeurtenissen kunnen medewerkers te maken krijgen met fysieke en/of mentale klachten, zoals eenzaamheid, somberheid, hoofdpijn, slecht slapen en/of vermoeidheid, minder goede concentratie en/of gespannen spieren (Bron: Thuisarts, 2023). De kans op uitval is daarbij reëel aanwezig. Daarom is het als werkgever belangrijk dit onderwerp extra aandacht te geven.

Hierbij geldt: voorkomen is beter dan genezen. Hoe eerder je betrokken wordt bij de situatie van de medewerker, hoe eerder je de medewerker kan ondersteunen en de effecten op het werk kan minimaliseren.

Veilige werksfeer

Daar zijn een veilige werksfeer* voor nodig en begrip en kennis van de klachten. Zorg voor een zodanige veilige werksfeer dat er geen drempel is voor de medewerker om diens verhaal te vertellen; iedereen moet zich vrij voelen om over klachten en behoeften te spreken. Leidinggevend en HR moeten ook enig inzicht hebben op wat de impact van klachten op het functioneren kan zijn.

Het Goede gesprek

Een veilige werksfeer garandeert niet altijd dat medewerkers open zijn over hun situatie en vanuit zichzelf klachten aankaarten. Het is daarom goed om te blijven

letten op signalen in ander gedrag. Denk bijvoorbeeld aan vaak kortdurend verzuim of slechte concentratie, prikkelbaar, moe of somber zijn. Open dan zelf het gesprek en stel open vragen over jouw waarnemingen.

Ook is het goede gesprek* dus belangrijk. Zorg ervoor dat je als leidinggevende bedreven bent in gespreksvoering en vaardigheden zoals zonder vooroordeel luisteren, open vragen stellen, begrip tonen, geduld en meedenken. Alleen op deze manier kan je samen met de medewerker zoeken naar passende en ondersteunende maatregelen. Dat open gesprek kun je voeren met hulp van de gesprekskaart van het Goede gesprek*.

Gouden regel

De gouden regel is: blijf altijd in goed gesprek met alle medewerkers! Hou de sfeer in de organisatie open, veilig en laagdrempelig. Een goed gesprek betekent luisteren zonder oordeel en open vragen stellen. Hierdoor kan er in goed overleg naar een passende maatregel worden gezocht. Daardoor voelen medewerkers zich gehoord, begrepen en gezien. In gesprek kies je samen voor een maatregel, zodat de medewerker ondersteund wordt in de situatie waarin die zich (tijdelijk) bevindt en het werk zoveel mogelijk ongestoord kan worden voortgezet.

Bied zorg op maat

Deze brochure biedt kort een overzicht van levensfasen/-situaties die impact kunnen hebben op functioneren van medewerkers. Daarnaast biedt het een handvat voor de eerste stappen die gezet kunnen worden in het bieden van hulp en ondersteuning. Voor meer en andere preventieve en curatieve maatregelen per gebeurtenis verwijzen we door naar de handreiking Zorg op maat op de site van A&O fonds Waterschappen.

In de handreiking Zorg op maat tref je een uitgebreidere beschrijving van de levenssituaties die invloed kunnen hebben op functioneren. Ook tref je daar praktische maatregelen die inzetbaar zijn om de medewerker (tijdelijk) te ondersteunen. Hoewel beide uitgaven (de brochure en de handreiking) niet uitputtend zijn, helpen ze je op weg bij het verkrijgen van inzicht, begrip en het vinden van oplossingen bij verschillende levensgebeurtenissen. Vergeet nooit dat passende hulp, ondersteuning en maatregelen altijd op zorg op maat verlangen.



*Handige links

[Veilige werksfeer >](#)



[Het goede gesprek >](#)



[De gesprekskaart >](#)



[Cao werken voor Waterschappen >](#)



[A&O fonds Waterschappen >](#)



[Handreiking Zorg op maat >](#)



Colofon

A&O fonds Waterschappen,
Den Haag, september 2025

Eindredactie Erika Nehmelman,
Walter Baardemans (BNB Teksten)

Vormgeving Derk Bettonviel

Fotografie Fotobeeldbank A&O fonds Waterschappen |
Kees Winkelman

© A&O fonds Waterschappen | 2025

A&O fonds Waterschappen
Zuid-Hollandlaan 7
2596 AL Den Haag
06 319 31 044

info@aenowaterschappen.nl
www.aenowaterschappen.nl



VERENIGING
WERKEN VOOR
WATERSCHAPPEN

