

# Bouwen aan mentale gezondheid!

Zet eenvoudig stappen om de  
mentale gezondheid in jouw  
MKB-bedrijf te verbeteren!



# Waarom zou je iets doen aan werkstress?

Investeren in het verbeteren van de mentale gezondheid loont! Mentaal fitte collega's die werkplezier hebben zijn goed voor het bedrijfsresultaat. Stress op het werk daarentegen geeft hogere kosten, verminderde productiviteit en een risico om een voorsprong op de concurrentie te verliezen. Ook gebeurtenissen in het privéleven hebben invloed op de mentale gezondheid. Denk bijvoorbeeld aan geldzorgen, een scheiding of het verlies van een dierbare. Als iemand niet meer kan werken vanwege mentale klachten, dan komt dat vaak door een combinatie van werk- en privéomstandigheden.



**Hoe vaak komt het voor?** In 2022 gaf 34% van de werknemers werkdruk of werkstress als oorzaak van verzuim. (Bron: [NEA, 2022](#)).



**Personeelstekort?** Dit geeft een hogere werkdruk, vindt 29% van de ondernemers. (Bron: [CBS](#)).

**Wat kost het?** Een collega die verzuimt kost per dag minimaal 405 euro! Als iemand vervangen moet worden, komen die kosten er nog bovenop. (Bron: [MKB Servicedesk en TNO](#)). Verzuimkosten zelf berekenen? Dat kan hier: [www.verzuimkosten.nl](http://www.verzuimkosten.nl).



**Oorzaken?** 42% van de werknemers ervaart een lage autonomie, 26% heeft een conflict op het werk en 41% vindt dat er maatregelen nodig zijn tegen werkstress. (Bron: [TNO, 2023](#)).



**Wat levert het op?** Iedere euro die je investeert in het proactief en organisatiebreed bouwen aan mentale gezondheid kan gemiddeld 6x zoveel opleveren" (Bron: [Deloitte, 2020](#)). Bovendien zijn we (12%) productiever als we gelukkig zijn! (Bron: [University of Warwick, 2009](#)).

**Disclaimer...** Er worden in deze handreiking verschillende begrippen door elkaar gebruikt voor werkstress en mentale gezondheid.

## Waar lopen andere bedrijven tegen aan?

**Voor wie is deze handreiking bedoeld?** Voor degene die aan de slag gaat met mentale gezondheid in een (MKB-)bedrijf. Dat kan in principe iedereen binnen het bedrijf zijn: de eigenaar, HR, een leidinggevende of een (preventie)-medewerker.

Hij is met name gemaakt voor bedrijven zonder een (grote) HR afdeling. Samen met MKB-bedrijven en experts hebben we kennissessies gehouden en interviews afgenomen. Daarin stond de vraag centraal “waar loopt het (MKB-)bedrijf tegenaan in de aanpak van werkstress”. Deze handreiking is het resultaat daarvan. Hij is bedoeld om de aanpak van werkstress makkelijker te maken. Kijk [hier](#) voor meer uitleg over de totstandkoming.

**Doe het samen en houd het simpel!** Wij willen je helpen om het zo makkelijk mogelijk te maken. Met kleine stapjes kan je al een verschil maken. Sluit vooral aan bij wat er al gedaan wordt. En je hoeft het niet alleen te doen. Werkstress aanpakken in jouw bedrijf is een gezamenlijke actie! Het krachtenveld in deze handreiking laat zien wie jou kan helpen.

**Begin klein!** Iets doen en een stap zetten is belangrijker dan de volgorde. Er is geen goed of fout en je hoeft ook niet een bepaalde volgorde te kiezen. Kies wat past bij de organisatie en op dit moment! Een voordeel van een klein(er) bedrijf is dat beslissingen sneller genomen kunnen worden.

In de wolkjes staan uitspraken van mensen die we tijdens de kennissessies gesproken hebben.

*Wat kan ik als leidinggevende met werkstress? Ik ben geen maatschappelijk werker.*

*Werkstress.. Tja, dat hoort er nu eenmaal bij..*

*Ik ben gegroeid in mijn functie als afdelingshoofd. Maar ik ben niet opgeleid om te praten over gevoelens.*



**Wist je dat...** elk bedrijf ten minste één medewerker aan moet wijzen als preventiemedewerker. Een preventiemedewerker helpt bij het voorkomen van mentale problemen door een gezonde en veilige werkomgeving te creëren.



## Hoe word je een mentaal gezond(er) bedrijf?

De kennissessies en interviews hebben geleid tot drie onderdelen die centraal staan in deze handreiking. Ze hebben als doel de aanpak van werkstress makkelijker te maken.

- **Mentale gezondheidsladder:** bepaal in één oogopslag waar jouw bedrijf staat op de ladder. Kijk met welke bouwstenen en blokken je een stapje verder komt richting een mentaal gezonder bedrijf. Kijk [hier](#) voor de ladder.
- **Krachtenveld:** bepaal wie in jouw bedrijf of er omheen jou kan helpen om een stap hogerop te komen qua vitaliteit. Kijk [hier](#) voor het krachtenveld.
- **Bespreekbaar maken:** breng mentale gezondheid op een eenvoudige manier onder de aandacht in gesprekken. Kijk [hier](#) voor het gespreksformulier.

Op de volgende pagina's lees je meer over bovenstaande drie onderdelen. Je hoeft niet met de ladder te beginnen. Je kunt ook gelijk kiezen voor één van de andere onderdelen.

In de wolkjes staan uitspraken van mensen die we tijdens de kennissessies gesproken hebben.



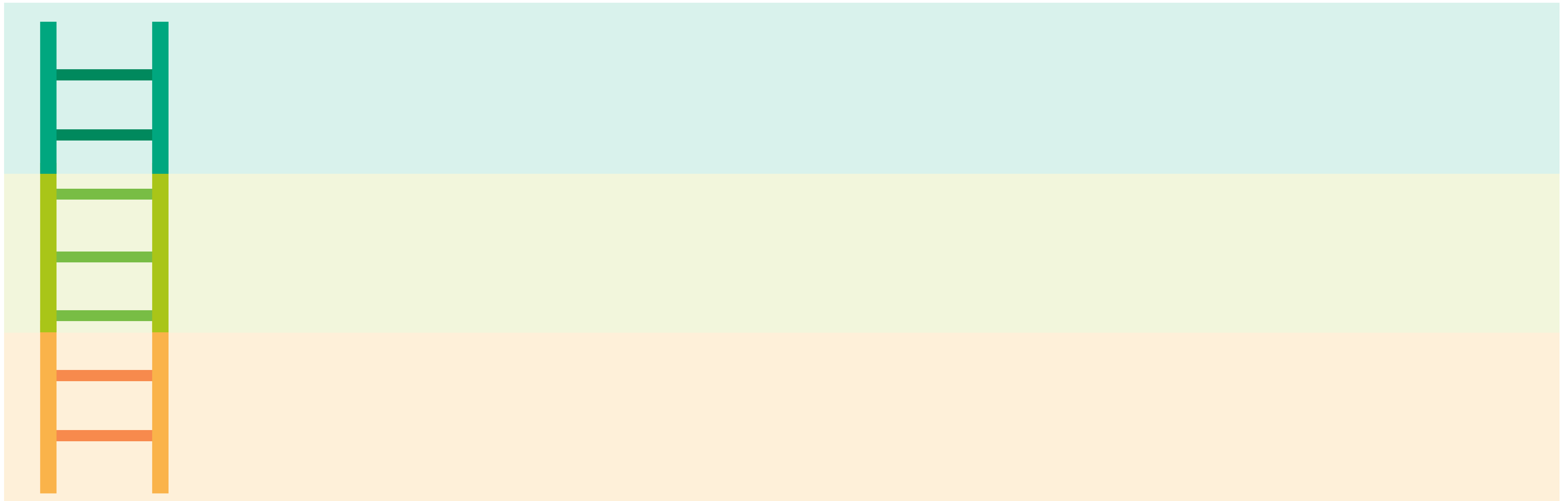
**Tip!** Loop eens over de werkvloer en vraag “Wat geeft jou energie in je werk?” of “Heb je aan het einde van een werkdag nog energie voor thuis?” Weet dat een hoge herstelbehoefte een sterke voorspeller is van verminderd welzijn, uitval door ziekte en een hoog personeelsverloop.





## De mentale gezondheidsladder: waar staat jouw bedrijf?

De mentale gezondheidsladder laat zien op welk niveau jouw bedrijf zich bevindt. Waar staat jouw bedrijf als het gaat om werken aan mentale gezondheid? Wanneer je weet waar je staat, helpen de bouwstenen op de pagina's hierna je om hoger op de ladder te komen. Welke bouwstenen gebruikt jouw bedrijf al? En welke verdienen meer aandacht? Pak op wat op dit moment past.



# De mentale gezondheidsladder: startend niveau

## Jouw bedrijf is net begonnen met mentale gezondheid

*“Aan de slag gaan met mentale gezondheid is nieuw voor ons. We komen al wel in actie als er iemand uitvalt. We willen er meer mee, maar weten niet goed hoe. Onze acties zijn tot nu toe vooral gericht op het individuele (werknemer)niveau.”*

### Bouwstenen

### Wat betekent het concreet?

### Tools, instrumenten en links

### Plan

1

Breng in kaart  
wat nodig is

**Maak een plan** welke kennis, vaardigheden, tijd en budget nodig is om mentale gezondheid aan te pakken. Stem dit af met de directie van je bedrijf. Die zijn eindverantwoordelijk.

De kennisbank van [InPreventie](#) geeft informatie over de taken die je kunt verwachten bij de aanpak van werkstress. De [wegwijzer werkdruk van TNO](#) beschrijft een 5-stappenplan voor de aanpak van werkdruk.

2

Sluit aan bij  
wat er al is

Zoek naar **beschikbare bronnen** zoals de [RI&E](#), het MTO (medewerkerstevredenheidsonderzoek), de verzuimcijfers en het verloop van personeel binnen jouw bedrijf.

Bekijk de [zelfinspectie-tool van de arbeidsinspectie](#) om risico's in kaart te brengen. De [MKB Preventietool](#) van het RIVM helpt ook om te bepalen waar je staat.

3

Ga in gesprek  
met je collega's

Koppel je bevindingen anoniem terug aan de directie (of eigenaar). Hiermee creëer je draagvlak, bij zowel de medewerkers als de directie.

Bekijk de pagina van het [interne krachtenveld](#) om te zien welke collega's jou kunnen helpen. Om de dialoog op gang te brengen kan je deze [koerskaarten](#) gebruiken met kleine groepen of het [gespreksformulier](#) uit deze handreiking voor 1-op-1 gesprekken.

# De mentale gezondheidsladder: gevorderd niveau

## Jullie zijn al goed op weg met mentale gezondheid

*"Mentale gezondheid krijgt de aandacht. We experimenteren met initiatieven om werkstress te verlagen en werkplezier te verhogen. Oplossingen zijn al wel bedacht samen met collega's. Onze acties zijn vooral gericht op teamniveau."*

### Bouwstenen

### Wat betekent het concreet?

### Tools, instrumenten en links

### Plan

1

Verdiep je in het krachtenveld

Je creëert draagvlak in de organisatie door met alle lagen in gesprek te gaan: medewerkers, leidinggevenden en directie / eigenaar. Gebruik hierbij de koerskaarten of het gespreksformulier.

Verdiep je in welke expert uit het externe krachtenveld jou kan helpen. Maar denk ook aan andere hulpbronnen zoals b.v. brancheorganisaties, die vaak gratis tools aanbieden.

2

Versterk kennis en vaardigheden om tijdig te signaleren

Organiseer een training om mentale gezondheid bespreekbaar te maken. En denk aan het creëren van een stimulerende werkomgeving zoals een stilleruimte.

Kijk in de de Chrodis Toolkit voor concrete strategieën en pasklare tips (vanaf blz. 22). Bied medewerkers voorlichting over het belang van rust, slaap en herstel voor de gezondheid. Sommige zorgverzekeraars bieden mindfulness trainingen aan.

3

Vergroot het draagvlak voor mentale gezondheid

Ga regelmatig in gesprek met collega's, HR en directie over werkstress. Bedenk samen oplossingen, die ook bijdragen aan het succes van jouw MKB-bedrijf. Misschien begin je wel een werkgroep?

Bekijk de MKB Preventietool van het RIVM over het inzetten van ambassadeurs. De wegwijzer werkdruk van TNO biedt een opzet voor een werksessie en een draaiboek om knelpunten en oplossingen bespreekbaar te maken.

# De mentale gezondheidsladder: expert niveau

## Jouw bedrijf is al lekker bezig met mentale gezondheid

*“Mentale gezondheid staat hoog op de agenda. We hebben het idee dat we de juiste acties inzetten, maar we komen nog niet helemaal tot het gewenste langetermijneffect. Onze acties zijn gericht op het hele bedrijf.”*

Bouwstenen	Wat betekent het concreet?	Tools, instrumenten en links	Plan
<b>1</b> Verdiep je in de organisatie van het werk	Structureel veel werkstress? Overweeg om werk <b>anders</b> te <b>organiseren</b> , te plannen of te verdelen. Denk ook aan het bijstellen van productiedoelen of meer personeel aannemen.	Kijk voor best practices in de <a href="#">Chrodis Toolkit</a> vanaf blz. 22. Denk aan taakroulatie, flexibiliteit van werkuren en gezond roosteren. Medewerkers ondersteunen met psychische klachten? Kijk <a href="#">hier</a> voor tips.	
<b>2</b> Zorg voor een mentaal gezonde omgeving	<b>Voorbeeldgedrag</b> (van b.v. leidinggevenden) vergroot het gevoel van een sociaal veilige omgeving. Creëer een overlegstructuur om werkdruk bespreekbaar te maken.	Blijf goed gedrag stimuleren. Denk aan het organiseren van een <b>toolboxmeeting</b> rondom werkstress. De bouwsector heeft er één over <a href="#">werkstress</a> klaarstaan. Eenvoudig naar jouw bedrijf aan te passen!	
<b>3</b> Evalueer regelmatig de aanpak en stel bij	<b>Evalueer regelmatig</b> (b.v. jaarlijks) of de aanpak van mentale gezondheid effectief is en blijft. Voer gesprekken en bekijk de verzuimcijfers. Juist een klein(er) bedrijf kan snel schakelen!	Om een organisatie duurzaam mentaal gezonder te maken is borging van een beleid nodig. Denk aan een jaarlijkse <a href="#">vitaliteitsweek</a> of maak preventie een onderwerp in functioneringsgesprekken.	



# Ken jij jouw krachtenveld voor mentale gezondheid?

Jij speelt nu een cruciale rol bij de aanpak van mentale gezondheid! Maar je hoeft het niet alleen te doen! Verdiep je in het (verplichte) contract met de arbodienst of de bedrijfsarts en ga een gesprek aan, raadpleeg je collega's of benader externe partijen om jouw bouwstenen en blokken in te vullen. **Op de volgende pagina's lees je meer over het krachtenveld om jou heen en wie je kan helpen.**



(Arbo)kerndeskundigen kan je inschakelen om de RI&E (Risico Inventarisatie & Evaluatie) te toetsen en voor advies over het verbeteren van de mentale gezondheid. Het raadplegen van een deskundige levert het meeste op als dit preventief gebeurt. (Bron: Deloitte, 2020).

Je kunt diverse andere partijen benaderen voor tips, tools en handige services om preventief (maar ook curatief) met mentale gezondheid aan de slag te gaan!



Kijk welke collega's binnen jouw bedrijf van belang zijn om stappen te maken om de werkdruk te verbeteren. Met hun input maak je mentale gezondheid prioriteit!

# Ken jij jouw krachtenveld voor mentale gezondheid? De (arbo)kerndeskundigen

## **Bedrijfsarts**

Een bedrijfsarts heeft inzicht in verzuim en kan adviseren over het (preventief) verbeteren van de mentale gezondheid. Weet even dat medewerkers recht hebben om anoniem gebruik te maken van het (open) preventieve spreekuur.

## **Arbeids- en organisatiedeskundige**

Een A&O-deskundige helpt om de mentale gezondheid in de organisatie te onderzoeken en te verbeteren. Deze deskundige gaat in gesprek met iedereen in de organisatie, van de werkvloer tot aan directie. Weet dat deze deskundige net als de andere (arbo)kerndeskundigen de RI&E mag toetsen.

## **Arbeidshygiënist & veiligheidskundige**

Deze (arbo)kerndeskundigen richten zich vooral op fysieke veiligheid. Wanneer uit de RI&E een verhoogd risico blijkt op psychosociale arbeidsbelasting (PSA), schakelen zij een A&O-deskundige of bedrijfsarts in. PSA gaat over alle factoren in het werk die stress kunnen veroorzaken.

## **Wat ga je doen?**

Vink aan met wie je in gesprek gaat en maak hier aantekeningen voor jezelf.

---



# Ken jij jouw krachtenveld voor mentale gezondheid? De collega's in jouw bedrijf

## Collega's

Ga in gesprek met je collega's of ze werkstress ervaren en wat ze nodig hebben. Hoor je problemen die vaker voorkomen? Neem dit dan mee in jouw plan van aanpak. Deze kaarten of dit formulier kunnen daar bij helpen!

## Leidinggevenden

Bespreek met leidinggevenden wat zij nodig hebben om werkstress en werkplezier bespreekbaar te maken. Gebruik het gespreksformulier uit deze handreiking als hulpmiddel om mentale gezondheid bespreekbaar te maken.

## HR / P&O

De medewerker(s) met HR / P&O-taken kan informatie geven over verzuimcijfers, personeelsverloop, exitgesprekken en de resultaten van het MTO (medewerkers-tevredenheidsonderzoek).

## Ondernemingsraad / personeels- vertegenwoordiging (OR / PVT)

Licht de OR of PVT in om draagvlak te krijgen op de te maken keuzes. Zij hebben instemmingsrecht ten aanzien van regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden.

## De eigenaar / directeur

De eigenaar of directeur is eindverantwoordelijk voor een mentaal gezond bedrijf. De tijd en middelen die nodig zijn om mentale gezondheid aan te pakken kan je dus het beste met diegene afstemmen.

## Wat ga je doen?

Vink aan met wie je in gesprek gaat en maak hier aantekeningen voor jezelf.

---



# Ken jij jouw krachtenveld voor mentale gezondheid? Externe hulpbronnen

## Brancheorganisatie

brancheorganisaties hebben vaak veel tips en kennis op hun website over mentale gezondheid. Daarnaast vind je in een arbocatalogus de meest voorkomende risico's per branche.

## Aanbieders van interventies

Mentale klachten komen vaak door een combinatie van werk- en privéomstandigheden. Schakel hiervoor een A&O-psycholoog, bedrijfsmaatschappelijk werker of coach in. Deze experts kunnen vaak ook adviseren over (preventieve) maatregelen op organisatieniveau.

## Zorgverzekeraar

De zorgverzekeraar waarmee jouw bedrijf mogelijk een contract heeft, heeft vaak ook tips, tools en handige services om preventief aan verzuim te werken.

## Andere MKB-bedrijven

Kijk bij andere (MKB-)bedrijven in de regio om ervaringen en tips uit te wisselen. Misschien beginnen jullie wel intervisie?



## Regionale samenwerkingen

Er zijn vaak bijeenkomsten in de regio speciaal voor het MKB, zoals b.v. van Vitaal Limburg, VNONCW Brabant Zeeland of Vitaal ondernemend NN. Soms biedt een partij (HR) taken voor diverse MKB-bedrijven uit de regio. Zoals deze in de Achterhoek.

## Wat ga je doen?

Vink aan met wie je in gesprek gaat en maak hier aantekeningen voor jezelf.

---



# Gespreksformulier: Maak werkstress bespreekbaar!

Voer het gesprek over mentale gezondheid in drie stappen: bespreek eerst wat je opvalt in het gedrag, vraag dan hoe het gaat en maak vervolgens samen een actieplan. We geven een aantal tips over hoe je dit kan aanpakken.

## Stap 1: signaleren

Je gaat in gesprek over mentale gezondheid. Waar let je op bij je collega? Let op veranderingen in gedrag. Het helpt om aan te vinken wat je hebt gezien.

### Mentaal

Concentratieproblemen

Sneller geïrriteerd

Traag of rusteloos

Chaotisch of vergeetachtig

### Lichamelijk

Moe

Klaagt meer over pijn

Minder verzorgd uiterlijk

Vaker (kort) ziek

### Functioneren

Nergens zin in

Meer fouten maken

Komt afspraken niet na

Vaak te laat komen

### Schrijf hier zo objectief mogelijk wat je hebt waargenomen:

# Gespreksformulier: Maak werkstress bespreekbaar!

## Stap 2: bespreekbaar maken

Maak bespreekbaar hoe het gaat en deel je observaties. Plan een afspraak en bereid het gesprek voor.

### Voorbeeldvragen

Hoe gaat het?

Wat geeft jou energie in je werk?

In hoeverre kun je je werk zelf indelen?

In hoeverre voel je steun van je collega's en leidinggevende?

### Foute voorbeeldvragen

Volgens mij moet jij naar een coach

Heb je daar nu nog stééds last van?

### Welke vragen ga jij stellen?

### Welke observatie ga jij delen?

**Tip!** Misschien heb je wel een idee over wat er aan de hand is. Maar stel open vragen en probeer in verwondering te blijven.



# Gespreksformulier: Maak werkstress bespreekbaar!

## Stap 3: actie!

Vaak heeft je collega zelf al ideeën over wat kan helpen. Heeft zij of hij daar moeite mee? Geef dan opties of ruimte om er nog over na te denken. Eindig het gesprek met concrete actiepunten voor het bedrijf maar ook voor je collega!

### Voorbeelden van acties

Tijdelijk andere taken aanbieden

Flexibiliteit in werktijden

Training / coaching

Iets anders, zoals

### Welke actie(s) liggen bij het bedrijf?

### Welke actie(s) liggen bij je collega?

### Wanneer spreken we elkaar weer?

**Tip!** Je hoeft niet de oplossing in één gesprek te vinden. Vaak heeft het tijd nodig. Spreek opnieuw af om verder te praten.



# Bronnen: hoe is deze handreiking tot stand gekomen?

## 1. Door het raadplegen van (inter)nationale richtlijnen en leidraden over de aanpak van werkstress. In het bijzonder:

- World Health Organization. WHO guidelines on mental health at work. World Health Organization: Geneva; 2022. [Guidelines on mental health at work \(who.int\)](#).
- National Institute for Health and Care Excellence. Mental wellbeing at work. London: NICE; 2022. [Overview | Mental wellbeing at work | Guidance | NICE](#).
- Standards Council of Canada. Psychological health and safety in the workplace. Toronto: CSA Group; 2013. [Psychological health and safety in the workplace \(csagroup.org\)](#).
- Office of the US Surgeon General. The U.S. Surgeon General's Framework for Workplace Mental Health & Well-Being. Washington; 2022. [Office of the Surgeon General - Framework for Workplace Mental Health&Well Being \(hhs.gov\)](#).
- Martin A, Lamontagne AD. Applying an integrated approach to workplace mental health in SMEs: a case of the "too hard basket" or picking some easy wins?. In: Noblet A, Nielsen I, editors. Organizational Interventions for Health and Well-being. UK: Taylor & Francis Publishing; 2018. [Applying an Integrated Approach to Workplace Mental Health in SMES | 9 \(taylorfrancis.com\)](#).

- Menco L, Bransen E, Kramer J, Van den Kieboom M, Nieuwenhuijsen K, Los F, Roseboom M. Leidraad: Zo voorkom je mentale klachten bij zorgmedewerkers. Utrecht: Trimbos-instituut; 2021. [INF109-Mentale-klachten-voorkomen-bij-zorgmedewerkers.pdf \(trimbos.nl\)](#).
- Muller N, Van den Wittenboer M, Leone S, Mijmans C, Shields-Zeeman L, Formanoy F. Leidraad: Een organisatiebrede aanpak van mentale gezondheid op het werk. Utrecht: Trimbos-Instituut; 2024. [Leidraad: Een organisatiebrede aanpak van mentale gezondheid op het werk - Trimbos-instituut](#).

## 2. Door het raadplegen van relevante nationale websites van landelijke overheids- en kennisorganisaties over de aanpak van werkstress. In het bijzonder:

- [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl)
- [www.rie.nl](http://www.rie.nl)
- [www.tno.nl](http://www.tno.nl)
- [www.nvab-online.nl](http://www.nvab-online.nl)
- [www.zelfinspectie.nl](http://www.zelfinspectie.nl)
- [www.vitaalbedrijf.info](http://www.vitaalbedrijf.info)
- [www.mkb.nl](http://www.mkb.nl)



## Bronnen: hoe is deze handreiking tot stand gekomen?

### 3. Door het raadplegen van de praktijk over de vraag “Waar loopt het MKB tegenaan in de aanpak van werkstress”. In het bijzonder:

- Vier kennissessies vonden plaats in 2024. Daarin stond de vraag centraal “Waar lopen MKB-bedrijven tegenaan in de aanpak van werkstress”? Diverse MKB-bedrijven namen hier deel aan. Soms eenmalig, maar vaak ook aan meerdere sessies.
- Daarnaast zijn diverse interviews afgenomen met experts (b.v. bedrijfsarts, fysiotherapeut, interim HR-manager, accountant, leefstijlcoach en vitaliteitscoach).

### 4. Diverse experts hebben meegelezen en feedback gegeven op deze handreiking. In het bijzonder:

- Beleidsmakers
- Bedrijfsartsen
- HR managers
- Leidinggevenden
- Preventiemedewerkers
- A&O-psychologen
- A&O-deskundigen
- Directeuren van een MKB-bedrijf

## Interessante aanvullende bronnen

We geven je hier nog wat aanvullende informatie die interessant kan zijn. Dit is niet een volledige lijst van wat er is en vrij beschikbaar. Het dient ter inspiratie.\*

- De [MKB Preventietool](#) van het RIVM geeft handige informatie over de vijf fasen van preventie: risico's in kaart brengen, vervolgens maatregelen kiezen, plannen, invoeren en tot slot evalueren.
- [Vitaal Bedrijf](#) helpt MKB-ondernemers naar een vitale toekomst. Doe een [oriëntatiescan](#) om te ontdekken hoe het staat met vitaliteit in jouw bedrijf. Vind tips & inspiratie, die vaak direct toepasbaar zijn. Vind een [vitaliteitspartner](#) die jou en je bedrijf kan helpen bij de aanpak van mentale gezondheid.
- Met de [routeplanner van de RI&E](#) vind je snel wat voor jou(w organisatie) de beste route is om een RI&E af te nemen.
- [InPreventie](#) heeft een kennisbank voor arbo-adviseurs.
- Op de website van [Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde \(NVAB\)](#) is veel kennis te vinden, o.a. over [overspanning en burn-out](#) en richtlijnen o.a. de [richtlijn werk-privébalans \(2023\)](#).
- De sector Bouw heeft stresspreventie goed geregeld voor al haar werknemers. [Mentale belasting \(vollandis.nl\)](#) geeft uitleg en praktische tips over hoe je werkstress kunt signaleren en wat je kunt doen om (erger) te voorkomen.
- [Werkstress en psychosociale arbeidsbelasting | TNO](#) en vooral [Werkdruk Wegwijzer \(tno.nl\)](#) geeft een 5-stappenplan voor de aanpak van werkstress in het MKB, van het herkennen van de signalen, bepalen wat de oorzaken zijn, oplossingen verzamelen, acties kiezen en uitzetten, met als laatste stap evalueren.
- Op [Arbocatalogi | Arbobeleid | Arboportaal](#) vind je informatie over de arbocatalogus. Die kan jou helpen om de risico's van mentale klachten van het werk in kaart te brengen en geeft mogelijke oplossingen.
- Kijk voor een [organisatiebrede aanpak](#) van mentale gezondheid op het werk op onze website van het Trimbos. Deze leidraad is ontwikkeld voor arboprofessionals.
- Tranzo Tilburg University heeft samen met de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) een [handreiking "Blijven werken met psychische klachten"](#) gemaakt voor arbo- en HRM-professionals.
- Wil je inspiratie opdoen over hoe andere bedrijven het doen? In de [Chrodis Toolkit voor Werkgevers](#) worden best practices in preventie gedeeld met ondernemers uit heel Europa. Je krijgt concrete strategieën en pasklare werkvloertips over o.a. mentale gezondheid. Inclusief handige checklists.

## Interessante aanvullende bronnen

- Als werkgever kun je problemen door middelengebruik op de werkvloer voorkomen. Een goed begin is een alcohol, drugs en medicijnbeleid (ADM-beleid) van het Trimbos. Kijk [hier](#) voor de gratis beschikbare tools.
- [Werkstress - Mentaal Vitaal](#) van het Trimbos geeft tips aan werknemers bij werkstress.
- Kom je er niet uit? Of heb je een vraag? Via [mentaalvitaal.nl](https://mentaalvitaal.nl) kan je je vraag stellen per **telefoon**, **chat** of **mail**. Deze hulplijnen bieden een luisterend oor als je je verhaal kwijt wil, advies wil hoe je je mentale gezondheid kunt verbeteren en ondersteuning zoekt bij het zoeken naar hulp. Zij kunnen eventueel doorverwijzen naar andere hulporganisaties.

*\* We hebben de meest recente links in dit overzicht opgenomen. Helaas kunnen wij niet garant staan voor wijzigingen in of actualiteit van externe links waar naar verwezen wordt.*

## Colofon

### *Auteurs*

Nadine Muller, Stephanie Leone, Faith Thompson, Marion van den Wittenboer, Laura Shields-Zeeman, Ludeke van der Es, Margriet Formanoy

### *In samenwerking met*

Vitaal Bedrijf, onderdeel van de stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk! Namens Vitaal bedrijf: Jan Willem Landré.

### *Met dank aan*

Alle MKB bedrijven die hebben deelgenomen aan de kennissessies.

Alle bedrijven die het MKB ondersteunen in hun bedrijfsvoering die we hebben mogen interviewen.

Alle experts die tijdens de totstandkoming van deze leidraad hebben meegewerkt.

Leden van de begeleidingscommissie: Jan Willem Landré (Vitaal bedrijf), Gijsbert Lomwel (Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde) en Cécile Boot (Amsterdam Universitair Medische Centra).

### *Vormgeving*

The Creative Hub | Powered by Canon

### *Opdrachtgever & financiering*

Instituut GAK

Deze handreiking is gratis te downloaden via [webwinkel – Trimbos-instituut](#), artikelnummer: TRI-61-008

© 2024, Trimbos-instituut, Utrecht.

Trimbos-instituut

Postbus 725

3500 AS Utrecht

T: 030 – 297 11 00

Tekst uit deze publicatie mag worden overgenomen op voorwaarde van bronvermelding. Deze uitgave mag worden verveelvoudigd voor eigen of intern gebruik.