IFBD
Institute for Business Development

2027

Maak werkdruk en stress bespreekbaar vóór uitval ontstaat.

Veerkrachtgesprekken voor leidinggevenden

In één praktijkgerichte dag leert u stresssignalen vroeger herkennen, werkdruk bespreekbaar maken en het juiste gesprek voeren wanneer welzijn, functioneren of afwezigheid onder druk komt te staan.

> **U herkent stresssignalen vroeger en accurater** zowel bij uw medewerkers als bij uzelf.

> **U krijgt een concreet stappenplan en gespreksstructuur** om werkdruk, stress en dreigende uitval bespreekbaar te maken, ook wanneer het ongemakkelijk wordt.

> **U oefent realistische veerkrachtgesprekken in** en vertrekt met een persoonlijk actieplan dat u maandag al toepast.



Onder de deskundige leiding van:

Dana Ketels
Trainer, coach & spreker
Expert veerkracht en communicatie
TWEG COACH

>>> **IFBD.BE** /
people management &
leadership training

Waarom dit programma?

HERKENBAAR? DE CASE VAN KAREL

Karel is een betrokken teamleader. Bij één van zijn beste medewerkers merkt hij al enkele weken signalen op: korter van stof, sneller geïrriteerd, minder aanwezig in overleg en 's avonds nog mails om 23 uur. Hij voelt dat er iets speelt, maar weet niet hoe hij het gesprek moet openen. Hij wil niet overdrijven. Hij wil niet betuttelen. En hij wil zeker niet dat het gesprek aanvoelt als een verhoor.
Dus wacht hij. Tot de medewerker zich ziek meldt. Niet voor twee dagen.
Nu komt er extra onzekerheid bij. Wat mag Karel vragen? Wat moet hij vermijden? Hoe blijft hij betrokken zonder over de medische grens te gaan? En hoe sluit zijn rol als leidinggevende aan bij HR, preventie en het bredere re-integratiekader? Het probleem is niet dat Karel onverschillig is. Het probleem is dat hij geen duidelijk gesprekskader heeft.

In deze opleiding werkt u precies daaraan: signalen sneller herkennen, het gesprek tijdig openen en met meer rust, structuur en menselijkheid handelen wanneer werkdruk of afwezigheid dreigt te escaleren.

U MERKT MEER OP DAN U DENKT MAAR HET GESPREK KOMT VAAK TE LAAT.

Leidinggevenden staan dicht bij hun medewerkers. U merkt vaak als eerste dat iemand stiller wordt, scherper reageert, minder energie heeft of structureel over zijn grenzen gaat.

Toch blijft het gesprek vaak uit. Niet omdat u het niet belangrijk vindt, maar omdat het ongemakkelijk is. U twijfelt: benoem ik dit wel? Is dit niet te persoonlijk? Wat als de medewerker dichtklapt? Wat als ik iets verkeerd zeg?

Die onzekerheid zorgt ervoor dat signalen blijven liggen. Tot werkdruk uitvalt in verzuim, spanning escaleert in conflict of een medewerker pas spreekt wanneer het eigenlijk al te laat is.

GOEDE INTENTIES ZIJN GEEN GESPREKSKADER.

Een goedbedoeld "gaat het nog?" is niet altijd genoeg.

Zonder structuur kantelt een gesprek snel naar één van twee uitersten: te voorzichtig en daardoor vrijblijvend, of te direct en daardoor bedreigend. In beide gevallen krijgt u weinig echte informatie en blijft de medewerker mogelijk alleen met het probleem zitten.

Wat u nodig hebt, is geen script dat u letterlijk afleest. U hebt een gespreksstructuur nodig die houvast geeft: hoe u opent, wat u observeert, welke vragen u stelt, waar uw grenzen liggen en hoe u tot duidelijke afspraken komt.

RIT 3.0 MAAKT DUIDELIJKE AFSPRAKEN OVER CONTACT NOG BELANGRIJKER.

Het actuele kader rond preventie en re-integratie legt meer nadruk op contact houden met arbeidsongeschikte medewerkers en op duidelijke procedures binnen de organisatie.

Dat betekent niet dat u als leidinggevende plots arts, therapeut of jurist wordt. Het betekent wel dat u moet weten welke rol u opneemt: menselijk contact houden, signalen benoemen, correct doorverwijzen, grenzen respecteren en samenwerken met HR en preventie.

Deze opleiding vertaalt dat kader naar de praktijk van het gesprek: wat zegt u wel, wat beter niet, en hoe blijft u betrokken zonder over de medische of privacygrens te gaan?

VAN STRESSINZICHT NAAR CONCRETE GESPREKSVAARDIGHEID.

Deze opleiding blijft niet hangen in theorie over stress.

U begrijpt eerst hoe stress en veerkracht werken: wat er gebeurt in het brein, hoe u het stresscontinuüm leest en welke signalen wijzen op verhoogd risico. Daarna vertaalt u dat naar uw rol als leidinggevende: psychologische veiligheid creëren, werkdruk bespreekbaar maken en het gesprek voeren met structuur.

U oefent met realistische situaties, krijgt feedback en werkt aan uw eigen casussen. Niet om perfecte gesprekken te voeren, maar om betere gesprekken vroeger te durven voeren.

HET DOEL: VROEGER SIGNALEREN, BETER BESPREKEN, CORRECTER HANDELEN.

Een leidinggevende kan uitval niet altijd voorkomen. Dat zou een valse belofte zijn.

Wat u wél kunt doen: signalen sneller zien, ze zorgvuldiger benoemen, medewerkers meer veiligheid bieden om te spreken en tijdig de juiste ondersteuning inschakelen.

Dat maakt een verschil. Voor de medewerker. Voor het team. En voor de organisatie die minder afhankelijk wordt van laattijdig crisisbeheer.

Reality check: voert u het gesprek of wacht u af?

Beantwoord deze vragen eerlijk:

> Herkent u stresssignalen bij uw medewerkers vroeg genoeg om te handelen vóór er uitval dreigt – of valt het u pas op als het te laat is?

> Weet u hoe u een gesprek over werkdruk of welzijn opent zonder dat het voelt als een verhoor óf als een vrijblijvend schouderklopje?

> Hebt u een duidelijke structuur om een veerkrachtgesprek te voeren – of vaart u volledig op uw buikgevoel?

> Weet u wat RIT 3.0 concreet van u verwacht bij de verplichte contactopname met een afwezige medewerker?

> Kent u uw eigen reactie onder druk goed genoeg om te weten hoe uw stijl het gesprek beïnvloedt?

Twijfelt u bij meerdere vragen? Dan mag u dit programma niet missen.



Van afwachten naar sturen: uw transformatie op één dag

WAAR U NU STAAT

> U ziet signalen, maar stelt het gesprek uit omdat u niet weet hoe te beginnen.
> Uw gesprekken over welzijn vertrekken vanuit buikgevoel.
> Stresssignalen vallen u pas op als de uitval er al is.
> RIT 3.0 voelt als een verplichting waar u onzeker mee omgaat.
> U reageert onbewust op uw eigen manier onder druk.
> Medewerkers houden signalen voor zich.
> U volgt situaties die escaleren.

WAAR U NA DEZE DAG STAAT

> U opent het gesprek tijdig en gericht, ook als het thema gevoelig ligt.
> U voert ze met een helder stappenplan en een vaste gesprekstructuur.
> U herkent ze vroeg via het AGPAR-model – bij uw team én bij uzelf.
> U weet wat er van u verwacht wordt en gaat de contactopname correct én menselijk aan.
> U kent uw communicatief stressprofiel en kiest bewust hoe u reageert.
> U creëert psychologische veiligheid waardoor ze sneller delen wat speelt.
> U stuurt proactief op veerkracht en voorkomt uitval waar mogelijk.

Wat kost het uitstellen van het veerkrachtgesprek?

Wie blijft afwachten, kiest niet voor de veilige optie – maar voor de duurste. Een leidinggevende die signalen ziet maar het gesprek uitstelt, laat een probleem groeien dat zich uiteindelijk vertaalt in langdurige uitval. En net daar zit de echte kost: een burn-out leidt al snel tot maanden afwezigheid, met loondoorbetaling, vervanging, kennisverlies en een moeizaam reintegratietraject als gevolg.

Maar de rekening stopt niet bij wie uitvalt. Terwijl één medewerker wegvalt, verdeelt het werk zich over de rest van het team. De werkdruk stijgt, de betrokkenheid daalt en de kans op een tweede uitval neemt toe. Ondertussen lopen spanningen die nooit benoemd werden steeds vaker uit op conflicten en escalaties die onevenredig veel managementtijd opslorpen.
Daar komt sinds RIT 3.0 een concreet risico bij: wie de verplichte contactopname niet of onhandig invult, stelt de organisatie bloot aan betwiste trajecten en compliancevragen. En op langere termijn knaagt het aan wat een organisatie het moeilijkst herstelt – haar reputatie als werkgever. Nietsdoen voelt goedkoop omdat de kost verborgen blijft. Tot ze, in één keer, heel zichtbaar wordt.

Wat neemt u concreet mee?

> Een concreet stappenplan om veerkrachtgesprekken te structureren en te voeren
> Het AGPAR-model om stresssignalen vroeg te herkennen – bij uzelf en bij uw team
> Inzicht in uw persoonlijk communicatief stressprofiel en de impact ervan op uw gesprekken
> Een helder kader om psychologische veiligheid binnen uw team te creëren
> Gesprekstechnieken om werkdruk en moeilijke thema's bespreekbaar te maken
> Een risico-assessment om in te schatten wanneer en hoe u handelt
> Een persoonlijk actieplan dat u meteen op de werkvloer toepast

De docent



Dana Ketels is een ervaren trainer, coach en spreker met sterke expertise in non-verbale én verbale communicatie en veerkracht. Ze combineert een brede blik met diepgaande kennis van menselijk gedrag en beweegt zich vlot op alle niveaus binnen organisaties. Haar aanpak is ervaringsgericht en sterk interactief, waarbij inzichten meteen worden vertaald naar actie.
Wat haar aanpak bijzonder geloofwaardig maakt voor dit programma, is dat Dana ook zelf in de praktijk staat: ze voert in eerste lijn preventieve veerkrachtgesprekken binnen enkele grote organisaties en begeleidt medewerkers in hun traject terug naar werk na ziekte. Deze hands-on ervaring zorgt ervoor dat haar inzichten niet alleen onderbouwd zijn, maar ook realistisch en direct toepasbaar.
Dana is expert in non-verbale strategieanalyse en licentiehouder bij het INSA Foundation onderzoeksteam, en wordt regelmatig door de media gevraagd voor analyses van non-verbaal gedrag. Dankzij haar postgraduaat in digitale didactiek beschikt ze daarnaast over een sterke basis in blended en online leren. Ze wordt vaak ingeschakeld voor trajecten rond communicatie, veerkracht en loopbaanontwikkeling.
Ze zette in 2016 een nationale stress- en preventiedag op, is co-auteur van Destressed en Lefwijf 2 en host van de podcast Doorgronden. Haar achtergrond als oprichter en leidinggevende in de evenementensector, gecombineerd met haar ervaring als coach, spreker en assessor, maakt haar aanpak mensgericht, doorleefd en praktijkgericht.

Programma

Een praktijkgerichte en interactieve dag waarin u inzicht in stress en veerkracht koppelt aan concrete gespreksvaardigheid. U werkt met herkenbare cases, oefent gesprekken in en vertrekt met een persoonlijk actieplan voor uw eigen werkcontext.

MODULE 1: HET KADER: WAT IS UW ROL ALS LEIDINGGEVENDE?

U start vanuit de realiteit waarin u vandaag werkt: hogere werkdruk, meer langdurige afwezigheden, aangescherpte verwachtingen rond preventie en re-integratie, en medewerkers die niet altijd vanzelf aangeven dat het niet goed gaat.

Leerpunten:

- Uw rol als leidinggevende bij welzijn, preventie en re-integratie
- De grenzen van uw rol: u bent geen arts, therapeut of dossierbeheerder
- Samenwerking met HR, preventieadviseur, arbeidsarts en andere betrokkenen
- Wat u wel en niet bespreekt in contact met een afwezige medewerker
- De impact van RIT 3.0 op duidelijke afspraken rond contact en opvolging

MODULE 2: STRESS EN VEERKRACHT BEGRIJPEN

Voor u het gesprek goed kunt voeren, moet u beter kunnen inschatten wat u ziet. In dit blok krijgt u een helder kader om signalen van stress en verminderde veerkracht te herkennen.

Leerpunten

- Wat veerkracht is — en wat het niet is
- Hoe stress werkt in het brein en in gedrag
- Het stresscontinuüm: van gezonde spanning naar verhoogd risico
- Vroege signalen van overbelasting bij medewerkers
- Het verschil tussen tijdelijke druk, structurele werkdruk en dreigende uitval

MODULE 3: PSYCHOLOGISCHE VEILIGHEID: DE VOORWAARDE VOOR EEN EERLIJK GESPREK

Medewerkers spreken niet open omdat u zegt dat “de deur altijd openstaat”. Ze spreken als de context veilig genoeg voelt. In dit blok onderzoekt u hoe uw gedrag als leidinggevende beïnvloedt of medewerkers signalen delen of net verbergen.

Leerpunten

- Wat psychologische veiligheid concreet betekent op de werkvloer
- Welke gedragingen vertrouwen opbouwen of afbreken
- Hoe u een gesprek voorbereidt zonder het te zwaar te maken
- Hoe u observaties benoemt zonder diagnose of oordeel
- Hoe u relationeel leiderschap inzet zonder uw rol te verliezen

Oefening

- U vertaalt het kader naar een herkenbare situatie uit uw eigen praktijk en krijgt feedback op uw aanpak.

MODULE 4: UW COMMUNICATIE ONDER DRUK

Een moeilijk gesprek gaat niet alleen over de medewerker. Het gaat ook over uzelf. Hoe reageert u wanneer iemand emotioneel wordt? Wanneer iemand ontkent dat er iets speelt? Wanneer u weerstand voelt? Of wanneer u zelf onder tijdsdruk staat?

Leerpunten

- Uw persoonlijk communicatief stressprofiel
- Hoe u reageert wanneer een gesprek ongemakkelijk wordt
- Uw valkuilen: sussen, vermijden, duwen, rationaliseren of te snel oplossen
- Hoe uw stijl het gedrag van de ander beïnvloedt
- Hoe u rustiger en bewuster communiceert in gevoelige gesprekken

Timing cursus

08.30	Ontvangst, registratie met koffie/thee.
09.00	Start van de trainingsdag (met voorstelling docent)
12.30	Lunch
17.00	Einde van de cursusdag.

Zowel in de voor- als namiddag wordt een korte (koffie-)pauze gehouden.

Programma



MODULE 5: HET STAPPENPLAN VOOR VEERKRACHTGESPREKKEN

Dit is het hart van de opleiding. U krijgt een concreet stappenplan om gesprekken rond stress, werkdruk, welzijn en dreigende uitval gestructureerd te voeren.

Leerpunten

- Hoe u een gesprek opent vanuit observatie in plaats van oordeel
- Stresssignalen herkennen en ordenen met het AGPAR-model
- Werkdruk bespreekbaar maken zonder te medicaliseren
- Doorvragen zonder te forceren
- Grenzen bewaken: wat hoort bij u, wat hoort bij HR of preventie?
- Afspraken maken over opvolging, ondersteuning en eventuele escalatie
- Een risico-inschatting maken: hoe dringend is de situatie en welke actie past?

Oefeningen

- Scenario-oefening: u past het stappenplan toe op een realistische situatie rond oplopende werk-druk.
- Risico-inschatting: u leert bepalen wanneer opvolging volstaat en wanneer doorverwijzing of escalatie nodig is.
- Contactgesprek bij afwezigheid (RIT 3.0): u oefent hoe u betrokken blijft zonder over medische grenzen te gaan.

MODULE 6: ACTIEF INOEFENEN VAN VEERKRACHTGESPREKKEN

Kennen is niet kunnen. Daarom oefent u meerdere gesprekken stap voor stap in. U werkt met realistische cases waarin medewerkers niet meteen open spreken, signalen minimaliseren, emotioneel reageren of weerstand tonen. U oefent hoe u rustig blijft, de juiste vragen stelt en tot duidelijke afspraken komt.

Leerpunten

- Gesprekken voeren met structuur én menselijkheid
- Omgaan met stilte, weerstand, emotie en ontkenning
- Van signalen naar afspraken: het gesprek afronden zonder vaagheid
- Feedback krijgen op uw taal, houding en vraagstelling
- Leren uit cases van andere deelnemers

PERSOONLIJK ACTIEPLAN

U sluit de dag af met een concrete vertaling naar uw eigen werkcontext.

U bepaalt:

- Welke signalen u voortaan sneller wil benoemen;
- Welke gesprekken u niet langer wil uitstellen;
- Welke afspraken u intern moet maken met HR of preventie;
- Welke eerste stap u na de opleiding zet.

Voor wie is deze opleiding?

Deze opleiding is er voor iedereen die op de eerste lijn staat van welzijn, stress, preventie en re-integratie en die het gesprek met medewerkers menselijk én constructief wil voeren.

Typische deelnemers zijn:

> Leidinggevenden en teamleiders
> Afdelingshoofden en managers
> HR-professionals en HR business partners
> Coördinatoren en projectleiders met mensverantwoordelijkheid

Verhoogde interactiviteit

De deelnemers krijgen uitgebreid de kans om hun eigen problematiek ter sprake te brengen. Om dit te realiseren, vragen wij op voorhand een beknopte beschrijving van de probleemstelling te formuleren. Op die manier kunnen wij de cursus volledig opstellen volgens uw eigen informatiebehoefte.
U kunt hiervoor steeds contact opnemen met **Dirk Spillebeen** op het nummer: **+32 50 38 30 30** (e-mail: **dirk@ifbd.be**).

Veerkrachtgesprekken voor leidinggevenden

2027

> **Datum & locatie:** zie hiertoe onze website **www.ifbd.be**
> **Kostprijs: € 795** (excl. BTW)

>>> INSCHRIJVEN

E-mail:
info@ifbd.be



klik hier

Via onze website:
ifbd.be



klik hier

Via QR:

Telefoon:
00 32 50 38 30 30



Voor meer informatie omtrent uw inschrijving ...

>>> INSCHRIJVINGSMODALITEITEN

De deelnameprijs aan dit 1-daagse programma bedraagt **795 Euro** excl. 21% BTW. Dit bedrag is inclusief koude/warme dranken en een uitgebreide lunch tijdens de cursusdag. U ontvangt bovendien een **documentatiemap** die u als naslagwerk kunt raadplegen.

Het IFBD geeft per extra deelnemende collega **5% extra korting** op het **totaalbedrag** met een maximale **korting van 20%** (= 5 deelnemers of meer).

Na ontvangst van uw inschrijving krijgt u een **deelnamebevestiging** en een factuur. Een tweetal weken voor de cursus ontvangt u een **herinnering met nog enige praktische informatie** en een **routebeschrijving**.

Annulatie.
We begrijpen dat andere prioriteiten kunnen optreden tussen uw inschrijving en de cursus. Indien wij minstens **2 weken voor de cursus** uw annulatie ontvangen zoeken we samen met u naar de beste oplossing. **Minder dan 2 weken voor de eerste cursusdag** bent u ons het integrale bedrag verschuldigd en wordt mogelijks een administratieve kost (€ 95) aangerekend. Wij zijn uiteraard steeds verheugd een collega te mogen verwelkomen in uw plaats.

HOTELOVERNACHTING OP DE LOCATIE VAN DE TRAINING

U kan op onze diverse trainingslocaties veelal een overnachting boeken om de cursus op een ontspannen manier te kunnen aanvatten en/of af te sluiten. Meer informatie hieromtrent vindt u op onze website of via volgende link: www.ifbd.be/nl/over-ons/algemene-voorwaarden

IFBD-DATABASE & GDPR

We houden u graag op de hoogte van de laatste evoluties binnen uw sector. Daarom hebben we uw gegevens opgenomen in onze database. Uw informatie is voor eigen gebruik, wordt beveiligd en nooit aan derden doorgegeven. Hiertoe nemen we alle nodige maatregelen. Te allen tijde heeft u - overeenkomstig de wet "verwerking persoonsgegevens" van 8/12/1992 en de "AVG-reglementering" van 24/5/2016 - recht op inzage, wijziging of verwijdering van uw gegevens. Meer informatie via onze webpagina www.ifbd.be/nl/GDPR of via e-mail: DPO@ifbd.be.

ALGEMENE VOORWAARDEN

Op onze website op de pagina **ifbd.be/nl/over-ons/algemene-voorwaarden** vindt u al onze modaliteiten terug.