



Coaching voor alle docenten in jouw onderwijsinstelling

- fysiek, online of telefonisch
- laagdrempelig en 24/7
- geen wachttijden
- hoogwaardig met ervaren coaches

9 aantoonbare redenen waarom dit loont

Als marktleider in hoogwaardige coaching in Nederland zien wij in toenemende mate aandacht voor duurzame inzetbaarheid en vitaliteit in onderwijsinstellingen. Een positieve ontwikkeling! Verschillend onderzoek wijst uit dat vitaliteit heel belangrijk is, voor de bevologenheid, het werkgeluk en het voorkomen van uitval. Hoe doe je dat nu goed als instelling?

MentaVitalis biedt aan haar samenwerkingspartners 24/7 coaching en counseling ter vergroting van het werkplezier en versterking van de mentale vitaliteit. Wij ondersteunen bij zowel werk- als privégerelateerde vraagstukken. Onze opdrachtgevers stellen onze diensten veelal kosteloos ter beschikking aan medewerkers. In het onderwijs bedoelen we dan niet alleen leerkrachten en docenten maar ook het ondersteunend personeel. Hierbij geven we 9 redenen voor het kosteloos beschikbaar stellen van coaching, gebaseerd op 24 jaar ervaring.

Reden 1: One size fits nobody

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit: het staat niet voor niets in vele HR-tendrapporten. Vitale docenten maken vitale onderwijsinstellingen. Daarbij heeft elke organisatie ook een plicht om de gezondheid te bevorderen. Gelukkig hebben veel instellingen en HR-teams dezelfde ambitie en neemt HR ook steeds vaker het initiatief hierin. Zeker als er een scala aan interventies en mogelijkheden is, kan het een uitdaging zijn om de kwaliteit en effectiviteit ervan te beoordelen. Wat heeft, ook op de lange termijn, echt toegevoegde waarde?

Elk programma draagt ongetwijfeld bij aan het bewustzijn. Het is de vraag welke activiteiten docenten echt ondersteunen in datgene waar ze tegenaan lopen, waar ze daadwerkelijk gebruik van maken. Soms overwegen scholen een collectief programma. Zo'n programma sluit echter niet altijd aan bij de behoeftes van individuele medewerkers, en wordt lang niet altijd breed omarmd.



Onze anonieme evaluaties van ruim 3.000 coachingstrajecten per jaar en data-analyse vertellen precies waarom mensen ondersteuning zoeken.

In veel sectoren zagen we de afgelopen jaren een verschuiving naar hulp rond het herstel van de werk-privébalans. In het onderwijs blijft het voorkomen van uitval en burn-out door werkdruk al jaren de belangrijkste vraag vanuit docenten. Ook merken we dat er steeds vaker een beroep op docenten wordt gedaan om burn-out bij studenten te voorkomen. Preventie en bewustzijn van de eigen vitaliteit en het herkennen van symptomen is daarvoor nodig.

Andere veelvoorkomende coachingsvragen waren loopbaanoriëntatie, grenzen leren stellen, omgaan met faalangst en perfectionisme, en zelfonderzoek. Onder deze laatste categorie valt bijvoorbeeld het omgaan met terugkerende patronen: “Waarom reageer ik zoals ik dat doe?” en “Hoe kan ik dat in het vervolg anders doen?”.

De verscheidenheid aan hulpvragen is groot. De persoonlijke omstandigheden verschillen en vaak gaat het om een combinatie van factoren. Individueel maatwerk is nodig om aan te sluiten op de hulpvraag en de beste aanpak per persoon te bieden.

Reden 2: Werkgeluk op één

Er is steeds meer besef dat het bij duurzame inzetbaarheid en vitaliteit niet alleen gaat om preventie van verzuim en een individuele interventie. Het gaat om werkgeluk in brede zin. Onderwijsinstellingen willen steeds meer een positieve werksituatie creëren: het versterken, vergroten en vermeerderen van positiviteit bij alle medewerkers. Dit noemen we ook wel amplitie [1], waarbij ook gedacht kan worden aan gezondheid, bevlogenheid en talentmanagement. Kosteloze, professionele coaching geeft iedereen de mogelijkheid tot ontwikkeling.



“ Voor coaching kiezen getuigt van zelfkennis en professionaliteit.

Het gaat bij onze interventies niet om een gedragsverandering omdat de werkgever dat wil. We richten ons op zelfsturing waarbij mensen zelf het initiatief nemen. Ze zijn gemotiveerd om te veranderen en gaandeweg maken ze een duurzame ontwikkeling door.

Persoonlijk of professioneel zoals omgaan met stress of perfectionisme. Coaching hoeft niet altijd om zelfontplooiing te gaan; het kan ook helpen in tevreden zijn met wie je bent.

Een medewerker kan jaarlijks een check-up gesprek voeren. Zo'n gesprek kan eventueel ondersteund worden door een online vragenlijst naar werkgeluk en mogelijke stressoren. Deze vragenlijst geeft input om te sparren en helder te krijgen op welke vlakken je wil bijsturen.

Reden 3: Inspireren en behouden

In bepaalde beroepsgroepen is de uitstroom bijzonder groot. In het onderwijs blijkt het eerste jaar bepalend te zijn voor beginnende docenten: **na één jaar is de uitstroom het hoogst**. Een goede begeleiding van starters kan een bijdrage leveren aan de vermindering van uitval van beginnende leraren. Met name vrouwen ervaren een gebrek aan ondersteuning. Meer dan de helft van hen geeft aan binnen twee jaar weg te gaan bij hun werkgever [2].

Andere overwegingen tot vertrek zijn er natuurlijk ook. Onvrede, stroeve communicatie en samenwerking, conflicten, etc. Het zijn allemaal vraagstukken waarbij coaching ondersteunt. Wanneer coaching wordt aangeboden aan alle medewerkers,

voelen medewerkers zich eerlijk behandeld en serieus genomen in hun werkgeluk.

“ Met bevlogen medewerkers 60% minder verloop [3].



Met coaching vanaf de start kunnen medewerkers zich ontwikkelen en loopbaandoelen behalen. Medewerkers worden geïnspireerd, kunnen hun talent versterken en ondersteuning krijgen in dat waar ze behoefte aan hebben.

Het draagt bij aan de tevredenheid, ook doordat het de werkgever is die het kosteloos aanbiedt. De kans op verloop is hierdoor kleiner. Kennis blijft aanwezig, de instelling bespaart de nodige werving- en selectiekosten en de inwerktijd. In deze arbeidsmarktkrapte is dat veel winst.

Reden 4: Voorkom verzuim door stress

Het langdurend verzuim (langer dan 6 weken) door stressgerelateerde klachten steeg in 2025 met 8% ten opzichte van dezelfde periode het jaar daarvoor. De cijfers van ArboNed en HumanCapitalCare laten zien dat in de laatste vijf jaar het verzuim door stressgerelateerde klachten met maar liefst 43% is gestegen [4].

Met stressgerelateerde klachten zijn medewerkers gemiddeld 254 dagen (was 250 dagen in 2024) niet volledig aan het werk. Bij een burn-out is dit zelfs 330 dagen (318 dagen in 2024). Dat heeft impact op de medewerker persoonlijk, maar ook op de organisatie [4]. Burn-outklachten komen steeds vaker voor. In 2024 ervaart 20 procent van alle werknemers zulke klachten, tegenover 12 procent in 2015. **Het onderwijs heeft het hoogste aandeel: 25 procent van de werknemers geeft aan burn-outsignalen te hebben [5].**

Psychisch verzuim is beroepsziekte nummer één geworden en het aantal mensen dat langdurig uitvalt, neemt met de tijd toe.

Uitval is regelmatig een gevolg van iemands persoonlijke situatie en beleving, thuis en op het werk en de manier waarop daarmee wordt omgegaan. We zijn nu ook meer dan ooit aan het werk, 's avonds en in het weekend [6].

Verzuim door werkdruk is het hoogst bij docenten: 10,9 procent noemde in 2022 werkdruk als belangrijkste reden voor het verzuim [5]. Werkdruk in het onderwijs kan bijvoorbeeld te maken hebben met taken, regels en het systeem, verwachtingen, de verantwoordelijkheid en mentale belasting.

De hoge werkdruk kan leiden tot stressklachten als depressie, angst en extreme vermoeidheid. Wanneer iemand langere tijd stress ervaart, en daar onvoldoende momenten van ontspanning en herstel tegenover staan, kan dit leiden tot overspanning en uiteindelijk burn-out.

Het is vaak moeilijk om inzicht te krijgen in de psychische gezondheid van een medewerker. Signalen die wijzen op dreigende uitval worden veelal niet, of te laat herkend.

“ **Professionele en preventieve coaching is meer dan het voorkomen van uitval. Het is het verschil tussen stranden of stralen.** ”

Als een docent of ondersteunend medewerker al tegen een burn-out aan zit, is dat een teken dat er te laat aan de bel wordt getrokken. Een school kan dit voor zijn. Wanneer een (te) hoge werkdruk wordt ervaren, is het goed om hierover in gesprek te gaan. Is er sprake van teveel taken, of zijn er andere zaken die een rol spelen? Oordeel niet, maar bespreek mogelijke oplossingen. Van belang is dat de medewerker zelf kan zorgen voor een goede balans tussen stress en energie.



Als iemand al klachten heeft, is soms een wat meer directieve aanpak nodig. Even pas op de plaats maken en samen prioriteiten stellen, kan helpen om de draagkracht en veerkracht te vergroten. Dit vraagt om ruimte, deskundigheid en inlevingsvermogen.

Het kan zijn dat de leidinggevende of HR daar niet de tijd of expertise voor heeft. Of de medewerker bespreekt het liever met een externe. Onafhankelijke, professionele coaching kan dan uitkomst bieden.

Reden 5: Kosten verminderen

Je leest het vaak: een dag uitval van een medewerker kost gemiddeld minimaal € 250,- (!). Wanneer productieverlies en vervanging meegerekend wordt, kom je al snel op € 400,- per dag. Dit bedrag wordt hoger naarmate er meer hoogopgeleiden in de onderwijsinstelling zijn. Het gemiddelde verzuim lag in 2025 op 6,0% [7]. Voor bijvoorbeeld een onderwijsinstelling in het voortgezet onderwijs met 500 medewerkers betekent dat ruim 3,5 miljoen euro aan kosten per jaar.

De conservatieve inschatting van de kosten van een burn-out (met veelal minimaal 5 maanden uitval) is gemiddeld minstens € 45.000,-. Als een medewerker niet uitvalt of sneller herstelt, levert dat al snel duizenden euro's aan besparing op. De investering betaalt zich dus terug.

Zeker als naar het langdurig verzuim gekeken wordt dat met tijdige professionele ondersteuning kan worden voorkomen. Voorkomen is in alle gevallen beter dan genezen. En dan hebben we het nog niet over de waarde van het toegenomen werkplezier en de productiviteit van alle medewerkers.

Verder is er onderzoek gedaan naar wat HR oplevert aan resultaat [8]. De drie interventies van HR met de meeste impact op het resultaat zijn: welzijn, training en ontwikkelmogelijkheden. Coaching sluit naadloos aan bij deze drie interventies. Het is dus voor onderwijsinstellingen ook economisch verstandig om te investeren in een preventieve aanpak van stress en het aanbieden van coaching.

Reden 6: Samen aan een positief, vitaal klimaat werken



Veel onderwijsinstellingen en HR-teams willen een meer vitaal klimaat creëren. Er is aandacht voor thema's als zingeving, ambities, autonomie, ontwikkeling en samenwerking. Echter, in de waan van de dag en met alle veranderingen om ons heen, nemen andere prioriteiten nogal eens de overhand. Er kan veel focus komen op verzuim, recruitment en vertrek, terwijl ieder dit juist wil voorkomen en werkgeluk wil stimuleren.

MentaVitalis werkt preventief samen om een omgeving te creëren met een vitale flow.

Als je medewerkers vraagt wat maakt dat ze met plezier werken, dan wordt vaak de interne samenwerking genoemd. Steun, aandacht, vertrouwen en een goede balans doen ertoe. In toenemende mate wordt van leidinggevenden dan ook een meer coachende en faciliterende stijl gevraagd. Het helpt als mensen zich bewust worden van die balans: balans tussen inspanning en waardering, tussen stress en energiegevers. Zo kan onderzocht worden waar ieder energie van krijgt, en wat wel en wat niet werkt. Wat maakt dat sommige vergaderingen

of een HR-gesprek echt nuttig zijn? Hoe maak je het bespreekbaar als je denkt dat een collega tegen grenzen aanloopt?

Als team en als leidinggevende kun je hiernaar handelen. Zorg voor een fijne werksfeer waar wederzijds begrip is en waardering voor verschillen. Bij stress is tijd en aandacht voor herstel nodig. Als werkdruk en persoonlijke omstandigheden op de werkvloer bespreekbaar zijn, wordt er ook een betere balans tussen werk en privé ervaren. Men staat er niet meer

alleen voor want er is betrokkenheid. Er wordt meegedacht en dat geeft perspectief en energie.

“ Samen sterk dankzij de kracht van aandacht

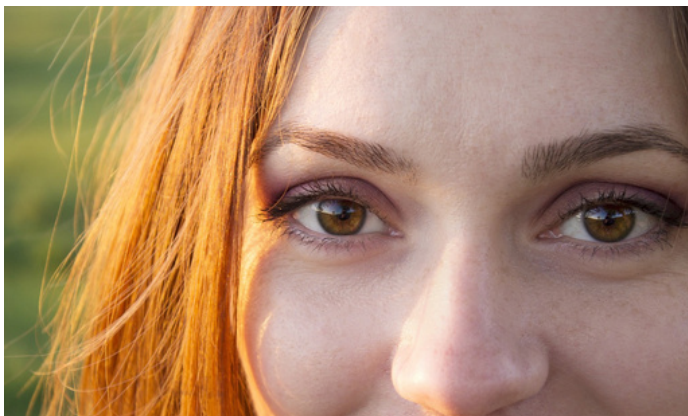
We zien grenzen aan wat de organisatie kan versus wat medewerkers willen of nodig hebben. Nabijheid en een goede relatie met de leidinggevende is belangrijk. Echter, interne bemoeienis werkt soms averechts, vooral bij burn-outklachten. Regelmatig wordt de leidinggevende als een belangrijke oorzaak genoemd. Medewerkers voelen zich niet altijd veilig om open te zijn over wat er bij hen speelt. Dit is begrijpelijk, want openheid over mentale klachten leidt nog vaak tot stigmatisering, minder kans op promotie en meer kans op ontslag [9].

Zoals aangegeven heeft de eigen instelling niet altijd de tijd en expertise. Onze dienstverlening werkt aanvullend en ontzorgend. Dit doen we aan de voorkant met hoogwaardige coaching en waar gewenst met groepssessies.



Wanneer een onderwijsinstelling laat merken dat het goed is om vertrouwelijk met een externe te sparren, trekt deze het uit de taboesfeer. Sterker nog, het laat vertrouwen zien: de medewerker bepaalt zelf de hulpvraag en de doelen. Medewerkers gaan zelf ervaren wat de kracht van professionele aandacht doet. We merken ook dat medewerkers door coaching vaak ‘opener’ worden, ook naar collega’s en de leidinggevende; ze delen hun inzichten om het geleerde vast te houden.

Reden 7: Aantrekkelijke werkgever



Medewerkers die bij ons een traject doorlopen, zien de kosteloze coaching als een investering in zichzelf en voelen zich gewaardeerd door hun werkgever. Daar kunnen instellingen natuurlijk goede sier mee maken in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt. De verwachting is dat de tekorten alleen maar zullen toenemen. Sollicitanten kunnen kiezen uit diverse instellingen. Dat maakt een goed en sterk werkgeversimago van belang.

Docenten willen graag werken bij een onderwijsinstelling die om hen geeft, die hen serieus neemt en faciliteert in hun persoonlijke ontwikkeling. Niet alleen in een langetermijnvisie op papier. Ook in een concreet aanbod waar ze direct gebruik van kunnen maken en wat hen ondersteunt in hun werk en in hun leven.

Door de vergrijzing wil menig instelling vooral de jongere generatie aantrekken. Voor deze generatie blijkt dat het salaris vaak niet de belangrijkste factor is. Een goede werksfeer en plezier vinden zij vaak veel belangrijker. Ook horen we regelmatig over behoefte aan betrokkenheid en zingeving.

Jongeren willen meer verantwoordelijkheid, autonomie en regelmogelijkheden. En er is een sterke behoefte aan ontwikkeling. Ze willen graag sparren wanneer ze daar behoefte aan hebben.

“ 8 op de 10 jongeren willen een coach vanaf de eerste werkdag [10].

Om talent aan te trekken, helpt het om je als instelling hardop af te vragen wat je zelf biedt op dit terrein. Met coaching als “extra arbeidsvoorwaarde” voor medewerkers kan een instelling zich echt onderscheiden met ondersteuning in elke levensfase.

Reden 8: Wie lekker in zijn vel zit, zit lekker in zijn werk



In de afgelopen vijf jaar verzuimde 64% van de medewerkers wel eens op het werk vanwege problemen in de privé sfeer [11]. Stress in het privéleven is een belangrijke oorzaak van verminderd functioneren, problemen in de samenwerking en verzuim. Het is dan ook goed als medewerkers in een coachtraject handvatten krijgen voor mentale vraagstukken in hun privésituatie.

Waar het gaat om het fysieke welzijn, moedigen we regelingen rond sportclubs, een fietsplan, etc. van harte aan. Bewegen is bijzonder goed voor de mentale, emotionele en fysieke vitaliteit. Bij fysieke klachten kan de medewerker meestal goed in het medische circuit terecht. Medewerkers willen ook niet dat de werkgever zich daarmee bemoeit.

Iemand's leefstijl komt regelmatig terug in een coachingstraject. Vaak is het bij stress en overbelasting moeilijk om aan je fysieke welzijn te denken en te werken. Wie zich moe voelt, is al gauw geneigd juist minder te bewegen en ongezonder te leven.

“ Hoe kan iemand het gedrag aanpassen zodat diegene een gezonder en vooral ook leuker leven heeft? ”

De coaching richt zich dan eerst op herstel van de stress-situatie en vervolgens op de fysieke vitaliteit. De medewerker neemt zo zelf verantwoordelijkheid en komt in actie.

Reden 9: Meetbare resultaten

Als het verzuim te hoog is, kan een onderwijsinstelling met allerlei maatregelen aan de slag: het proces of systeem veranderen, een andere bedrijfsarts, een training, meer regie bij de lijn of juist bij een casemanager. Vaak heeft HR diverse providers om individueel te kunnen interveniëren. Dat kan prima werken. Alleen is het resultaat moeilijk te meten. Ook is niet duidelijk of de kosten zich terugverdienen, en of het iets doet voor de individuele medewerker met diens eigen hulpvraag.

Veel werkgevers vinden het lastig wanneer ze geen grip hebben op klachten van medewerkers. Dat is begrijpelijk en pleit voor een oplossing met individueel maatwerk en duidelijke resultaten.

In onze rapportages worden anoniem de problematieken en hulpvragen van medewerkers in de verschillende levensfasen weergegeven. Tevens wordt bijvoorbeeld een

reële inschatting gegeven hoeveel medewerkers zonder de ondersteuning zouden zijn uitgevallen. Zo'n datagedreven rapportage geeft input over wat er leeft in de organisatie en waar eventueel vervolg op kan worden gegeven.



Onze werkwijze en aanpak

MentaVitalis bewijst keer op keer dat investeren in coaching loont. Gemiddeld waarderen mensen onze dienstverlening met een 8,7. Ze geven aan dat dankzij de coaching hun welbevinden en functioneren positief verbeterd is.

Mensen vinden het prettig dat ze altijd bij ons terecht kunnen en direct een ervaren counselor aan de lijn krijgen. Samen onderzoeken we wat iemand nodig heeft om de hulpvraag aan te pakken en zich verder te ontwikkelen. Om snel onze professionele ondersteuning te kunnen geven, bieden wij:

- **aan alle medewerkers 24/7 telefonische ondersteuning voor een vertrouwelijk gesprek met een deskundige counselor**
- **wanneer gewenst: binnen 3 werkdagen een verwijzing naar een passende coach of psycholoog**
- **face-to-face, telefonisch of online begeleiding**
- **geen wachttijden**
- **een landelijk netwerk van 120 gekwalificeerde professionals**

Het kan lastig zijn om uit de wildgroei aan coaches iemand te vinden die kwaliteit biedt en echt verder helpt. Wij matchen op basis van een uitgebreide intake aan een coach of psycholoog die past bij de medewerker en diens hulpvraag.

Vaak voelt iemand in het eerste gesprek al lucht en ruimte en krijgt weer perspectief. Onze werkwijze is gericht op het versterken van de eigen regie, gedragsverandering en duurzaam resultaat. Altijd met als doel om bevlogen aan het werk te blijven. We leveren altijd maatwerk.





Veelal bieden onze opdrachtgevers 8 uur coaching per jaar en aanmelding zonder tussenkomst van een leidinggevende of HR. Ook dat verlaagt de drempel om ondersteuning te zoeken. Die enkele uren per jaar zijn te overzien, ook voor diegene die het extreem druk heeft.

“ **92% van de mensen blijft tijdens de coaching door MentaVitalis aan het werk. De helft geeft aan dat zij zonder deze ondersteuning zou zijn uitgevallen.**



Naast professionele coaching biedt MentaVitalis ook andere doelgerichte interventies en advies, zoals thematische workshops en online scans ter monitoring, bewustwording en bevordering van de vitaliteit. Zo kunnen we bijvoorbeeld ook leidinggevendenden ondersteunen in hun rol. Hiermee creëren we draagvlak en stimuleren we een positief werkklimaat.



We ondersteunen altijd met content om te inspireren. Deze interventies, de 24/7 bereikbaarheid en vertrouwelijkheid maakt dat medewerkers tijdig aan de bel trekken.

MentaVitalis kan meetbare resultaten aantonen per opdrachtgever met anonieme, zorgvuldige data-analyses en rapportages. Door verzuim, burn-out en herhaling daarvan te voorkomen, verdient de investering zich ruimschoots terug. Jaarlijks maakt gemiddeld zo'n 5 tot 10% van de medewerkers gebruik van de dienstverlening.



In deze whitepaper maken we natuurlijk wat PR voor onszelf. Om eerlijk te zijn: we richten ons liever op de ander. Tegelijkertijd willen we oprecht laten weten hoe tevreden onze partners en de medewerkers zijn en hoe effectief onze aanpak is. Zodat meer mensen er gebruik van kunnen maken.

Wil je weten wat de **kracht van aandacht** voor jouw onderwijsinstelling kan betekenen? We bespreken graag de mogelijkheden om een samenwerking uit te proberen.

Externe bronnen:

- [1] [Werken aan amplitie, Van Koen en Van Keulen, 2020](#)
- [2] [Onderzoek Deloitte, Women@Work, 2021](#)
- [3] [Effectory, Global Employee Engagement Index, 2018](#)
- [4] [Data ArboNed, 2026](#)
- [5] [Nationale onderwijsgids, 2026](#)
- [6] [Artikel Harvard Business Review, Spataro Microsoft, 2022](#)
- [7] [Voion, 2024](#)
- [8] [Onderzoek PwC, The benefits of investing in people, 2022](#)
- [9] [Artikel Frontiers, academisch onderzoek, 2022](#)
- [10] [Loopbaanpro, 2022](#)
- [11] [Onderzoek Zorg van de Zaaik, Levensloopstress, 2019](#)