

HOE JE WEER GRIP KRIJGT ALS VERZUIM VASTLOOPT VAN STAGNATIE NAAR BEWEGING

*Inzichten voor werkgevers, HR en
leidinggevenden die verder willen kijken
dan de gebruikelijke verzuimaanpak.*

Van stagnatie naar beweging

Wat werkt wanneer herstel niet vooruitkomt

Veel werkgevers herkennen het gevoel dat een verzuimcase maar blijft duren. Je doet wat nodig is volgens de procedure, iedereen zet stappen, maar toch komt er geen echte beweging. Herstel blijft uit, gesprekken leveren weinig nieuwe inzichten op en het dossier voelt steeds zwaarder. Het kan lijken alsof afwachten de enige optie is,

terwijl je ergens weet dat er meer mogelijk moet zijn dan dit. Die combinatie van stilstand, onzekerheid en machteloosheid maakt complexe verzuimcases intens en soms bijna uitzichtloos. Deze special laat zien welke andere stappen wél helpen om die stilstand te doorbreken en weer beweging in herstel te krijgen.

Wat doe je als verzuim stagneert en richting ontbreekt?

Wanneer dossiers vastlopen, medische onzekerheid groot is en iedereen hard werkt, maar niemand precies weet wat realistisch is.

25 jaar verzuim: waarom herstel nu een andere aanpak vraagt

Wat jij als werkgever nodig hebt om in deze nieuwe verzuimrealiteit zorgvuldig, zeker en met helderheid te kunnen handelen.

Zingeving als krachtbron van herstel

Hoe richting, betekenis en innerlijke samenhang medewerkers helpen om weer in beweging te komen, en wat jij daarin kunt betekenen als werkgever.

Als verzuim stagneert en richting ontbreekt

Weer grip krijgen op vastgelopen verzuim

In de meeste verzuimdossiers komen HR, leidinggevenden en bedrijfsarts er samen goed uit. Maar er zijn ook situaties waarin het dossier langzaam stroever wordt. Waarin vragen zich opstapelen, perspectieven uiteenlopen of het gevoel ontstaat dat iedereen hard werkt, maar niemand precies weet waar het knelpunt zit.

Dat zijn de momenten waarop verzuim een zoektocht wordt. Niet omdat iemand iets verkeerd doet, maar omdat de medische kern van het verhaal onduidelijk blijft. En zonder helderheid is het moeilijk om richting te bepalen. Ondertussen lopen de kosten door: vervanging moet geregeld worden, werk moet worden opgevangen door collega's en het dossier vraagt steeds meer tijd en aandacht.

Onderschatting van de belastbaarheid

Wat we in onze expertisearchiveringen keer op keer zien, is dat die onduidelijkheid vaak leidt tot een onderschatting van de belastbaarheid. Wanneer we de belastbaarheid objectiveren met medische duiding, specialistische onderzoeken en een realistisch beeld van beperkingen, blijkt de medewerker in veel gevallen meer te kunnen dan gedacht. Soms aanzienlijk meer. Dat heeft impact aan twee kanten:

De impact voor werkgevers

Er ontstaat eindelijk helderheid over wat wél kan. Re-integratie krijgt weer richting, stagnatie wordt doorbroken en in veel dossiers blijkt de inzetbaarheid hoger dan het beeld waarmee het traject ooit begon. Dat geeft lucht, overzicht en handelingsperspectief.

De impact voor medewerkers

Ze ervaren erkenning voor wat er speelt, maar krijgen ook een realistischer beeld van hun mogelijkheden. Onzekerheid maakt plaats voor perspectief. Iemand voelt zich weer nuttig, gezien en serieus genomen. Het vertrouwen in herstel groeit omdat er eindelijk duidelijkheid is.

Wanneer complexiteit zich opbouwt

Complexiteit ontstaat zelden in één keer. Het is vaak een optelsom van factoren die elkaar versterken:

- klachten die wisselend zijn en moeilijk te plaatsen
- herstel dat stagneert zonder duidelijke reden
- signalen die niet goed passen bij het bekende beeld
- privéomstandigheden die herstel beïnvloeden
- spanningen in de arbeidsrelatie die het zicht vertroebelen
- verschillende verwachtingen tussen medewerker, HR en bedrijfsarts

In zulke dossiers ontstaat al snel een gevoel van stilstand. Niet omdat er niets gebeurt, maar omdat niemand precies weet welke stap nu verantwoord is.

Als verzuim vastloopt

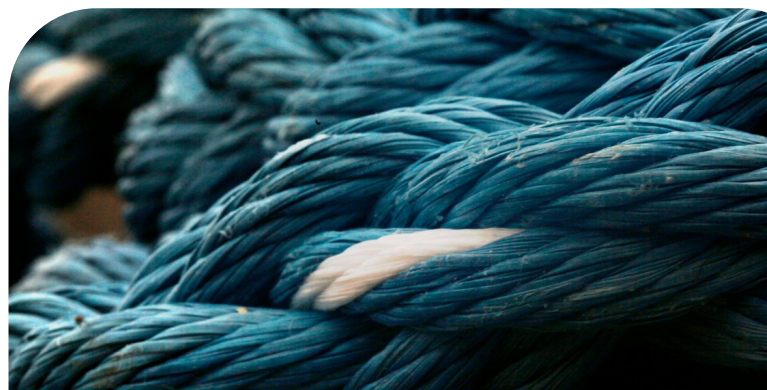
Soms gaat het om een medewerker die al maanden vermoeid is, maar bij wie onduidelijk blijft wat er precies speelt. Soms om iemand die moeite heeft met concentratie, planning of prikkelverwerking, waardoor re-integratie telkens stukt.

Soms om een collega die ingrijpende gebeurtenissen heeft meegemaakt en bij wie herstel grillig verloopt. Soms om iemand die cognitief vastloopt na langdurige stress, maar waarbij niet duidelijk is wat realistisch is richting werk.

En dat zijn nog maar een paar voorbeelden. In de praktijk is geen enkele verzuimcase hetzelfde. Achter elk dossier schuilt een unieke combinatie van factoren: persoonlijke omstandigheden, werkdruk, teamdynamiek, belastbaarheid, eerdere ervaringen, verwachtingen, copingstijl, medische onzekerheid. Juist die variatie maakt het voor HR en leidinggevenden zo ingewikkeld om te bepalen wat een verstandige volgende stap is.

Voor werkgevers betekent dit dat er geen standaardoplossing bestaat. Wat bij de ene medewerker werkt, kan bij de andere juist averechts uitpakken. En terwijl iedereen zijn best doet om zorgvuldig te blijven handelen, lopen de vragen op: wat speelt hier nu echt, wat is haalbaar, wat is verstandig, en hoe voorkomen we dat het dossier verder vastloopt?

Het zijn precies die situaties waarin HR voelt: er klopt iets niet, maar ik kan het niet duiden. En waarin de bedrijfsarts aangeeft: er zijn meer vragen dan antwoorden.



De last die ontstaat

Voor HR en leidinggevenden is dit vaak een lastige fase. Je ziet dat iemand vastloopt, je voelt dat er iets moet gebeuren, maar je hebt niet de medische onderbouwing om te bepalen wat realistisch is.

Je wilt zorgvuldig handelen, maar je wilt ook voorkomen dat het dossier verder vastloopt. Je wilt de medewerker ondersteunen, maar je hebt ook verantwoordelijkheid richting het team en de organisatie.

En ondertussen wordt de druk groter: Wat is hier aan de hand? Wat kan iemand wél? Wat is verstandig? Wat is reëel richting re-integratie?

Het zijn vragen die HR en leidinggevenden niet zelf kunnen beantwoorden en ook niet hóeven te beantwoorden.

Waarom een onafhankelijke medische blik dan verschil maakt

In complexe casuïstiek hebben bedrijfsartsen vaak behoefte aan zorgvuldige onderbouwing, objectieve duiding van belastbaarheid en een helder kader om lastige beslissingen te kunnen nemen. Zeker wanneer:

- de medische situatie onduidelijk is
- klachten niet goed passen bij het bekende beeld
- er twijfel is over benutbare mogelijkheden
- herstel stagneert zonder duidelijke oorzaak

- er meerdere verklaringen mogelijk zijn
- werk en privé elkaar beïnvloeden

Een onafhankelijke specialist kan dan precies dat doen wat binnen de organisatie niet mogelijk is: de medische kern helder krijgen. Niet door het proces over te nemen, maar door de open vragen te beantwoorden die het dossier tot stilstand brengen. Voorbeelden van situaties waarin zo'n blik helpt:

- **Wanneer er medische vragen blijven liggen die de bedrijfsarts niet kan beantwoorden**, en specialistische beoordeling nodig is om helderheid te krijgen over belastbaarheid en realistische mogelijkheden.
- **Wanneer gedrag of belastbaarheid wisselt**, waardoor het moeilijk wordt om afspraken te maken die standhouden.
- **Wanneer concentratie, geheugen of tempo steeds problemen geven**, maar niemand weet of dit door stress, overbelasting of iets anders komt.
- **Wanneer iemand traumatische gebeurtenissen heeft meegemaakt**, en het herstel grillig verloopt zonder dat duidelijk is wat realistisch is.
- **Wanneer er vermoedens zijn van onderliggende patronen**, zoals moeite met prikkelverwerking, planning of impulsregulatie, maar dit nooit goed is onderzocht.

Dit zijn precies de situaties waarin een onafhankelijke beoordeling richting geeft. Niet door te labelen, maar door helderheid te brengen. Zodat er opnieuw beweging kan komen in een vastgelopen verzuimcase en je weer met vertrouwen verder kunt.

Wat levert dit op?

Wanneer de medische kern duidelijk wordt, ontstaat er rust. En met rust komt beweging. Wat we in onze expertiseonderzoeken keer op keer zien, is dat die onduidelijkheid vaak leidt tot een onderschatting van de belastbaarheid. Zodra we de belastbaarheid objectiveren met medische duiding en specialistisch onderzoek, blijkt een medewerker vaak meer te kunnen dan gedacht, soms aanzienlijk meer.

- HR weet welke stappen verantwoord zijn
- leidinggevenden weten wat ze wél en niet kunnen verwachten
- de medewerker krijgt perspectief en richting
- de bedrijfsarts krijgt een stevig fundament voor zijn advies
- het dossier komt weer in beweging

Het gaat niet om versnellen, maar om verhelderen. Niet om sturen, maar om richting vinden.

Wanneer is het moment om een onafhankelijke specialist in te schakelen?

Niet pas wanneer alles vastzit, maar wanneer je merkt dat:

- de vragen groter worden dan de antwoorden
- het dossier steeds meer tijd en energie vraagt
- herstel stagneert zonder heldere reden
- er twijfel is over belastbaarheid of mogelijkheden
- betrokkenen verschillende beelden hebben van wat er speelt
- de bedrijfsarts aangeeft dat aanvullende duiding helpend zou zijn

Dat is het moment waarop een onafhankelijke medische beoordeling geen luxe is, maar een noodzakelijke stap om zorgvuldig te blijven handelen.

Op die momenten kijken wij mee. Wanneer medische onzekerheid groot is. Wanneer mogelijkheden en beperkingen scherp moeten worden. Wanneer werk, gezondheid en toekomstperspectief niet vanzelfsprekend samenkomen. Om zo helderheid te brengen in de medische kern. Zodat iedereen weer weet waar hij aan toe is en stagnatie kan veranderen in beweging.



25 jaar verzuim: waarom herstel vandaag een andere aanpak vraagt

Desiree Wierper – Medisch directeur & Verzekeringsarts bij Ergatis

De afgelopen 25 jaar is het verzuimbeeld ingrijpend veranderd. Waar verzuim vroeger vooral draaide om fysieke klachten en duidelijke diagnoses, zien we nu een complexer landschap: mentale druk, hybride werken, technostress, leefstijl, maatschappelijke crises en vervagende grenzen tussen werk en privé.

Deze verschuiving raakt niet alleen medisch professionals, ze raakt ook vooral werkgevers, HR en leidinggevenden. Want hoe begeleid je medewerkers wanneer klachten niet altijd meetbaar zijn? Hoe voer je gesprekken die ruimte geven aan herstel? En hoe creëer je een cultuur waarin mensen tijdig signaleren, in beweging blijven en duurzaam inzetbaar zijn?

We laten zien wat 25 jaar verzuimontwikkeling betekent voor jouw rol als werkgever, HR of leidinggevende en welke inzichten vandaag écht het verschil maken in herstel, inzetbaarheid en verzuimreductie.



Tijd voor een andere blik

De afgelopen 25 jaar is het verzuimlandschap ingrijpend veranderd. Niet alleen in de aard van de klachten, maar vooral in wat die klachten betekenen voor organisaties, teams en leiderschap. Waar verzuim vroeger vooral draaide om fysieke belasting en duidelijke diagnoses, zien we nu een verschuivend landschap waarin mentale druk, technostress, zingelevingsvragen en maatschappelijke crises steeds meer invloed hebben op inzetbaarheid.

Leg je die jaren naast elkaar, dan zie je geen rechte lijn, maar een beweging. Een beweging waarin werk en privé steeds meer vervlochten raken. Waarin medewerkers meer zelfregie moeten dragen, terwijl de druk op hen toeneemt. Waarin verwachtingen over functioneren en herstel hoger zijn dan ooit. En waarin klachten niet alleen medisch zijn, maar ook sociaal, organisatorisch en contextueel.

De rode draad voor werkgevers en leidinggevendenden is helder: verzuim is complexer geworden en daarmee ook de rol van de organisatie.

Waar verzuim vroeger begon met een diagnose, begint het nu vaak met een verhaal. Een verhaal over werkdruk, grenzen, onzekerheid, hybride werken, persoonlijke omstandigheden of verlies van grip. Dat vraagt om een andere blik. Niet alleen kijken naar wat iemand niet kan, maar naar wat iemand nodig heeft om weer in beweging te komen.

Objectieve beoordeling maakt steeds vaker plaats voor subjectieve duiding. Niet omdat feiten minder belangrijk zijn, maar omdat veel klachten niet volledig meetbaar zijn. Dat betekent dat gesprekken, taal en leiderschap een grotere rol spelen in herstel dan ooit tevoren. Waar protocollen vroeger leidend waren, vraagt de huidige realiteit om maatwerk, samenwerking en een gesprekscultuur die ruimte geeft.

De vraag “How can we help?” krijgt in deze context een nieuwe betekenis. Niet als slogan, maar als leiderschaps-instrument. Als uitnodiging om naast iemand te gaan staan in plaats van tegenover. Als manier om eigenaarschap te stimuleren zonder druk te zetten. Als opening naar een gesprek dat niet alleen gaat over beperkingen, maar over mogelijkheden.

Het gaat niet om méér doen, maar om anders aanwezig zijn. Door aandacht te hebben voor het verhaal achter de ziekmelding. Door woorden te kiezen die verbinden in plaats van beperken. Door ruimte te maken voor wat voelbaar is, niet alleen voor wat aantoonbaar is.

Het is een uitnodiging om anders te kijken, luisteren en handelen. Niet omdat het moet, maar omdat de werkelijkheid daarom vraagt en omdat organisaties die dit omarmen sneller herstel en duurzamere inzetbaarheid zien.



Een veranderend verzuimlandschap

Leg je de afgelopen 25 jaar naast elkaar, dan zie je geen rechte lijn, maar een verschuivend landschap:

- fysieke belasting maakte plaats voor mentale druk
- burn-out, technostress en zingevingvragen kwamen de werkvloer op
- hybride werken vervaagde grenzen tussen werk en privé
- maatschappelijke crises lieten diepe sporen na in inzetbaarheid
- leefstijl en zelfregie werden bepalende factoren

Verzuim is complexer geworden. Niet alleen door klachten zelf, maar door de context waarin ze ontstaan. Voor werkgevers betekent dit dat verzuim niet langer alleen een medisch vraagstuk is, maar een organisatorische verantwoordelijkheid.

Wat dit betekent voor jou

Van controleren naar begeleiden

Waar leidinggevendenden vroeger vooral keken naar inzetbaarheid en planning, vraagt de huidige realiteit om iets anders: vroegtijdig signaleren, zorgvuldig luisteren en samen zoeken naar haalbare stappen.

Van protocollen naar maatwerk

Standaardoplossingen werken minder goed bij diffuse, mentale of context gebonden klachten. Herstel vraagt om persoonlijke afstemming, duidelijke verwachtingen en een veilige gesprekscultuur.

Van afstand naar nabijheid

Niet door het werk over te nemen, maar door aanwezig te zijn. Door vragen te stellen die ruimte geven in plaats van druk.

De tijdlijn en wat werkgevers leerden

2000–2005: fysieke klachten domineren

Rug-, nek- en schouderklachten waren de grootste verzuimoorzaken. Wat dit werkgevers leerde: fysieke belasting vraagt om preventie, ergonomie en tijdige interventie.

2005–2010: psychische klachten en comorbiditeit

Stress werd zichtbaar, maar nog niet serieus genomen. Wat dit werkgevers leerde: psychische signalen negeren leidt tot langdurig verzuim.

2010–2015: burn-out en digitalisering

Continu online zijn werd de norm. Wat dit werkgevers leerde: werkdruk en bereikbaarheid zijn organisatievraagstukken, geen individuele problemen.

2015–2020: leefstijl en maatschappelijke bewegingen

Flexibilisering, onzekerheid en #MeToo brachten psychosociale belasting op de agenda. Wat dit werkgevers leerde: cultuur, veiligheid en gedrag zijn bepalend voor inzetbaarheid.

2020–2025: pandemie, hybride werken en polarisatie

Long COVID, technostress en verlies van vertrouwen kleurden het verzuimbeeld.

Wat dit werkgevers leerde: medewerkers functioneren in een bredere maatschappelijke context en die context komt mee naar het werk.

De nieuwe realiteit

Klachten zijn diffuser, gesprekken belangrijker

Veel klachten die medewerkers vandaag ervaren, laten zich niet meer eenvoudig vangen in één diagnose of één duidelijke oorzaak. Ze zijn vaak moeilijk objectiveerbaar, veranderen van dag tot dag en zijn sterk verweven met factoren

die zich zowel binnen als buiten het werk afspelen: werkdruk, hybride werken, vervaagde grenzen, mantelzorg, financiële stress of persoonlijke omstandigheden.

Voor werkgevers, HR en leidinggevenden betekent dit dat verzuim niet langer alleen een medisch vraagstuk is. Het raakt aan cultuur, werkprocessen, verwachtingen en de manier waarop je met elkaar in gesprek bent. Je hoeft geen arts te zijn om hiermee om te gaan, maar je rol is wél cruciaal. Niet om te beoordelen of te verklaren, maar om te begrijpen wat iemand nodig heeft, om te begeleiden in kleine stappen en om te verbinden tussen medewerker, team, HR en bedrijfsarts.

Juist in deze complexiteit maakt jouw manier van luisteren, vragen en aanwezig zijn het verschil. Niet door oplossingen aan te dragen, maar door ruimte te creëren waarin iemand kan vertellen wat er speelt en wat helpt om weer in beweging te komen.

Taal is geen formaliteit. Taal bepaalt hoe een gesprek voelt, hoe veilig iemand zich voelt en of er ruimte ontstaat om eerlijk te vertellen wat er speelt. In verzuimgesprekken is taal zelfs een interventie op zichzelf. De woorden die je kiest en de manier waarop je vragen stelt, kunnen iemand het gevoel geven dat hij gezien wordt of juist dat hij moet verdedigen wat er aan de hand is.

Een zorgvuldig gekozen vraag kan iemand helpen om weer grip te voelen, om een eerste stap te zien of om iets uit te spreken dat tot dan toe onuitgesproken bleef. Maar taal kan ook het tegenovergestelde doen: iemand laten vastlopen, zich beoordeeld laten voelen of het gesprek dichtzetten.

De manier waarop je vragen stelt, bepaalt of iemand:

- zich erkend voelt
- in beweging komt
- of juist blokkeert en stilvalt

Daarom is taal in verzuimgesprekken geen bijzaak, maar een krachtig instrument. Het maakt het verschil tussen druk en ruimte, tussen oordeel en begrip, tussen stilstand en herstel.

Voorbeelden van taal die helpt

Niet:

“Wanneer ben je weer inzetbaar?”

→ legt druk, sluit af.

Wel:

“Wat helpt jou om een eerste stap te zetten?”

→ opent perspectief.

Niet:

“Wat is je beperking?”

→ focust op wat niet lukt.

Wel:

“Wat lukt er al?”

→ richt op mogelijkheden.

Niet:

“Waarom lukt het niet?”

→ roept defensiviteit op.

Wel:

“Wat heb je nodig om weer grip te krijgen?”

→ maakt eigenaarschap concreet.

Niet: “Geef maar aan wat je nodig hebt.”

→ legt verantwoordelijkheid te zwaar bij de medewerker.

Wel: “Waar merk je dat je wat steun bij kunt gebruiken?”

→ opent ruimte zonder druk.

Deze taal is niet soft. Ze is precies. Ze maakt ruimte voor herstel zonder verantwoordelijkheid over te nemen.

Wat vraagt dit van jou?

1. Vroegtijdig in gesprek, ook bij twijfel.

Wacht niet tot klachten escaleren. Een vroeg gesprek voorkomt vaak maanden verzuim.

2. Focus op functioneren, niet alleen op klachten.

Vraag niet alleen wat iemand niet kan, maar wat wél lukt en hoe dat kan worden uitgebreid.

3. Maak het proces overzichtelijk.

Heldere stappen, haalbare doelen, regelmatige check-ins. Herstel is geen rechte lijn.

4. Zorg voor een goede samenwerking tussen HR en de bedrijfsarts.

Herstel versnelt wanneer iedereen dezelfde taal spreekt. Niet medisch, maar mensgericht.

5. Zie herstel als proces, niet als eindpunt.

Het gaat om beweging, perspectief en vertrouwen.

De kracht van anders kijken

Duurzame inzetbaarheid vraagt vandaag om een andere manier van kijken naar verzuim: niet alleen naar klachten, maar naar de context waarin ze ontstaan. Het vraagt om gesprekken die ruimte geven, om aandacht die niet oordeelt en om te durven vertragen zodat medewerkers weer kunnen versnellen. Wie bereid is om anders aanwezig te zijn, maakt het verschil tussen vastlopen en herstel. Zo leg je de basis voor een organisatie die mensen echt in beweging helpt.

Zingeving als krachtbron van herstel

**Leontien Dekker - Lifecounselor & Directeur
iMindlife**

In elke organisatie zijn momenten waarop medewerkers vastlopen. Soms door werkdruk, soms door persoonlijke omstandigheden, soms door een combinatie van beide. Wat deze situaties gemeen hebben, is dat ze niet alleen het functioneren raken, maar ook de betekenis die iemand ervaart in werk en leven. Richting, samenhang en motivatie kunnen vervagen. Juist dan blijkt zingeving geen luxe, maar een stille krachtbron die herstel mogelijk maakt.

Achter dat vastlopen schuilt vaak meer dan werkdruk alleen. In verschillende levensfasen dragen medewerkers zorgen en verantwoordelijkheden die niet altijd zichtbaar zijn: de intensiteit van jonge kinderen, de zorg voor een naaste, de impact van rouw of verlies, of periodes waarin gezondheid en energie veranderen. Zulke ervaringen raken niet alleen de draagkracht, maar ook het gevoel van richting. Wanneer die innerlijke samenhang onder druk staat, wordt betekenis een belangrijke factor om weer overzicht en houvast te vinden.



Waarom zingeving relevant is

Zingeving gaat niet over spiritualiteit, maar over de vraag: wat geeft iemand richting, houvast en energie? In periodes van stress, uitval of verandering raakt die innerlijke richting vaak uit beeld. Medewerkers weten wat er van hen verwacht wordt, maar niet altijd wat zij zelf nodig hebben om weer in beweging te komen.

Onderzoek en praktijk laten zien dat aandacht voor zingeving:

- herstel versnelt, omdat mensen beter begrijpen wat hen raakt en wat hen helpt
- regie vergroot, doordat medewerkers weer zicht krijgen op wat voor hen belangrijk is
- motivatie versterkt, omdat werk opnieuw verbonden raakt met waarden en betekenis
- duurzame inzetbaarheid ondersteunt, omdat keuzes bewuster en realistischer worden

Zingeving neemt klachten niet weg, maar geeft medewerkers taal en richting om ermee om te gaan.

Het maakt herstel menselijker, persoonlijker en duurzamer en helpt voorkomen dat mensen vastlopen of uitvallen.

Zingeving als motor voor herstel

Werkgevers hoeven geen zingevingsgesprekken te voeren. Sterker nog: dat is niet hun rol. Maar ze kunnen wél voorwaarden scheppen waarin medewerkers ruimte ervaren om betekenis te vinden in wat ze doormaken. Dat begint bij drie dingen:

1. Een cultuur waarin het mag bestaan

Niet alles hoeft opgelost. Soms helpt het al wanneer medewerkers ervaren dat hun verhaal er mag zijn. Zonder oordeel, zonder haast. Een cultuur waarin ruimte is voor menselijkheid, maakt het makkelijker om op tijd aan de bel te trekken.

2. Leidinggevenden en HR die zingevingssignalen herkennen

Niet om te duiden, maar om te zien wanneer iemand vastloopt in meer dan alleen werkdruk. Verlies van richting, motivatie of samenhang zijn vaak vroege signalen van mentale overbelasting. Die signalen ontstaan zelden alleen in het werk: ze worden vaak versterkt door levensfasen die veel van mensen vragen. Denk aan jonge ouders die structureel slaap tekortkomen, mantelzorgers die steeds meer moeten dragen, medewerkers in de overgang die hun energieniveau niet meer herkennen, of mensen die na verlies of rouw zoeken naar nieuwe samenhang.



Wanneer deze druk zich opstapelt, raakt iemand niet alleen vermoeid, maar ook het gevoel van richting kwijt. Dat is vaak het moment waarop uitval dichterbij komt.

3. Toegang tot passende ondersteuning bieden

Herstel vraagt soms om een plek buiten het werk, waar medewerkers kunnen onderzoeken wat hen raakt en wat hen helpt. Denk aan begeleiding die niet alleen kijkt naar klachten, maar ook naar betekenis, richting en veerkracht. Dat is precies waar programma's zoals die van iMindLife op aansluiten: een veilige ruimte om overzicht, samenhang en richting terug te vinden.

Wat levert dit op?

Wanneer medewerkers weer zicht krijgen op wat voor hen belangrijk is, ontstaat er beweging:

- helderder keuzes in werk en belastbaarheid
- meer regie in herstel en re-integratie
- betere afstemming tussen medewerker, leidinggevende en bedrijfsarts
- minder langdurig verzuim
- meer betrokkenheid en motivatie

Zingeving is daarmee geen zachte randvoorwaarde, maar een praktische factor in herstel en inzetbaarheid.

Voor HR en leidinggevenden ligt de kracht niet in het voeren van diepe gesprekken, maar in het creëren van omstandigheden waarin medewerkers weer kunnen landen.

Het begint bij zien wat iemand nodig heeft om opnieuw richting te vinden: soms ruimte, soms rust, soms een gesprek met een professional die verder kan kijken dan de klacht alleen.

Het vraagt ook om verwachtingen die realistisch zijn in een periode waarin iemand zoekt naar samenhang. Niet harder duwen, maar zorgvuldig afstemmen. Wanneer medewerkers ervaren dat er ruimte is om eerlijk te zijn over wat wél en niet lukt, ontstaat er vaak al beweging.

Daarnaast kunnen werkgevers veel betekenen door tijd en toegang te bieden tot passende begeleiding. Niet door zelf therapeut te worden, maar door te zorgen dat iemand op de juiste plek terechtkomt. In het contact met de bedrijfsarts helpt het om niet alleen feiten te delen, maar ook observaties over motivatie, energie en samenhang. Signalen die vaak meer zeggen dan een lijstje met taken.

Bovenal vraagt het om het besef dat herstel meer is dan klachtenreductie. Het gaat over richting, betekenis en het hervinden van innerlijke samenhang. Wanneer organisaties dat erkennen, ontstaat er een klimaat waarin medewerkers niet alleen terugkeren, maar ook duurzaam kunnen blijven.

De essentie

Herstel begint niet alleen bij wat iemand kan, maar bij wat iemand drijft. Wanneer medewerkers weer zicht krijgen op wat ertoe doet, ontstaat er ruimte voor energie, regie en duurzame inzetbaarheid. Dat is de kracht van zingeving en de reden waarom het van waarde is om die ruimte te ondersteunen.

Wanneer verzuim vastloopt

Samen op zoek naar beweging

Complex verzuim vraagt om meer dan het volgen van een procedure. Het vraagt om inzicht in wat er onder de oppervlakte speelt, om het herkennen van signalen die niet in het standaardplaatje passen en om het durven nemen van andere stappen wanneer stilstand blijft bestaan.

Als deze Special je nieuwe perspectieven heeft gegeven, neem ze dan mee in je gesprekken, je afwegingen, je manier van kijken en je handelen. Kleine verschuivingen in inzicht kunnen grote beweging brengen in vastgelopen verzuimcasussen.

Wij staan voor je klaar

Kom eens langs in ons gratis online inloopspreekuur. Elke dinsdag tussen 16:00 en 17:00 uur kun je [hier](#) terecht met al je vragen.

Gelijk even sparren? Neem gerust contact met ons op via:

024-845 78 60 of
info@ergatis.nl.

