

# Vijf Red Flags dat de opvolging van zieke medewerkers vastloopt ... én hoe je weer beweging krijgt.

© 2026 Liedr.

## Introductie

Veel organisaties hebben de beste intenties wanneer een medewerker ziek uitvalt. Toch lopen verzuimdossiers regelmatig **vast**: gesprekken stokken, verwachtingen vervagen en de afstand tussen medewerker en leidinggevende groeit.

Een vastlopende verzuimcase is nooit 'pech' — het is een signaal dat er iets schuurt in het samenspel tussen **mens, leiding en organisatie**.

In dit document duid ik **5 veel voorkomende red flags** én geef ik concrete **acties** om dossierstilstand te doorbreken en duurzame werkhervatting te bevorderen.

## 1. De focus blijft hangen op het probleem

Gesprekken gaan vaak over **wat niét lukt**: klachten, beperkingen, belemmeringen. Logisch, maar het zet niets in beweging. De stap naar **wat wél mogelijk is**, blijft uit.

### Waarom dit vastloopt

- Een medewerker met een beperking is zelden 100% arbeidsongeschikt.
- Zowel leidinggevende als medewerker kunnen onbewust in een passieve wachtmodus terechtkomen.
- Bij een vermoeden van ernstige diagnoses of mentale klachten is het spannend om 'werk' überhaupt bespreekbaar te maken. (! Vraag nooit zelf naar de medische situatie.)

## Hoe pak je dit anders aan?

- Denk in **mogelijkheden**: Welke taken zijn wel haalbaar? Onder welke omstandigheden?
- Werk met **graduele opbouwschema's**: uren, taken, werkplek, locatie.
- Maak werkhervatting laagdrempelig:
  - iemand met een gebroken been kan thuiswerken
  - iemand in herstel na burn-out kan starten met niet-belastende taken en beperkte uren
- Zie werk als onderdeel van herstel — zeker bij burn-out is dit ruimschoots bewezen. Maar dit kan ook gelden in andere situaties.

## 2. Onduidelijke rollen & verwachtingen

Wanneer niet helder is wie waarvoor verantwoordelijk is (leidinggevende, medewerker, HR, arbeidsarts, externe diensten), ontstaat ruis, miscommunicatie en stilstand.

### Waarom dit vastloopt

- Leidinggevendenden willen wel, maar weten niet *precies* wat van hen verwacht wordt.
- Medewerkers voelen zich onzeker over hun rol in re-integratie.
- Externe partijen worden te laat of te onsamenhangend betrokken.

## Hoe pak je dit anders aan?

- Ontwikkel een **concreet en toepasbaar beleid**:
  - WAT is onze visie op opvolging en re-integratie?
  - Hoe past dit in onze bredere HR-strategie?
- Vertaal dit in **heldere procedures**:
  - HOE verlopen meldingen, opvolging, contactmomenten, betrokkenheid van externe partijen?
- Zorg dat het beleid **realistisch en uitvoerbaar** is.
- Maak tijd en capaciteit vrij — complexe dossiers vragen soms extra ondersteuning.

## 3. Er wordt gewacht ... té lang

Op advies. Op het *juiste* moment. Op HR. Op beterschap.  
Ondertussen groeit de afstand — soms onherstelbaar.

### Waarom dit vastloopt

- Onzekerheid over 'wanneer het mag' om te bellen of te vragen.
- Angst om druk te zetten of te storen.
- Onbewuste hoop dat het zichzelf oplost.

## Hoe pak je dit anders aan?

- Weet dat de **eerste 3-6 maanden cruciaal** zijn voor succesvolle werkhervatting in dezelfde functie.
- Start opvolging **vanaf de ziektemelding**:
  - bij voorkeur telefonisch
  - toon betrokkenheid
  - vraag naar noden
  - bespreek wat nodig is op de werkvloer tijdens afwezigheid
- Stem frequentie van contact af op de situatie:
  - griep ≠ burn-out ≠ kankertraject
- Werk met structuur in contactmomenten: transparant, warm, afgestemd.

## 4. Het gesprek dat ertoe doet, is niet gevoerd

Het echte verhaal blijft onder water: spanningen, wantrouwen, conflicten, zorgen, overbelasting. Daardoor wordt het *onderliggende probleem* niet benoemd en blijft herstel uit.

### Waarom dit vastloopt

- Leidinggevend vinden het moeilijk om 'onder de waterlijn' te duiken.
- Niet-medische factoren (conflict, hoge werkdruk, financiële stress, zorglast) blijven onzichtbaar.
- Medewerkers zijn bang om kwetsbaarheid te tonen.

## Hoe pak je dit anders aan?

- Normaliseer dat verzuim vaak een **multifactorieel** probleem is.
- Voer tijdig gesprekken over: energie, spanningen, zorgen, draagkracht, werkcontext.
- Doe dit liefst **vóór** iemand uitvalt — als krachtige preventieve interventie.
- Schakel waar nodig een **derde partij** in: HR, arbeidsarts, preventieadviseur, bemiddelaar, coach.
- Het doel: terug beweging creëren.

## 5. Het vertrouwen brokkelt af

De eerste scheurtjes zijn subtiel: defensiviteit, frustratie, communicatie die stopt, aannames aan beide kanten. Voor je het weet zit je in een wij-zij-verhaal.

### Waarom dit vastloopt

- Gebrekkige opvolging geeft ruimte aan misinterpretaties.
- De medewerker vraagt zich af: "Wil de organisatie mij eigenlijk terug?"

- De werkgever denkt: “*Wil de medewerker wel komen werken?*”
- Stilte voedt wantrouwen.

## Hoe pak je dit anders aan?

- Bouw vertrouwen **aan de voorkant**, wanneer medewerkers nog aan het werk zijn:
  - consistentie
  - helderheid
  - psychologische veiligheid
  - dagelijkse betrokkenheid van leidinggevenden
- Investeer in opvolging die **warm, duidelijk en voorspelbaar** is.
- Geef medewerkers het gevoel dat ze ertoe doen — ook (juist) tijdens afwezigheid.

## Conclusie: vastlopen is geen eindpunt

### Maar een signaal

Een vastgelopen verzuimcase betekent niet dat er ‘niets meer kan’.

Het betekent dat er **ergens in het systeem** — mens, team, leiding, organisatie — iets hapert.

Het goede nieuws?

Er zijn **meerdere hefboomen** om opnieuw beweging te brengen:

- focus op mogelijkheden
- helder beleid
- tijdige opvolging
- echte gesprekken
- vertrouwen

Re-integratie vraagt moed, structuur en menselijkheid.

Liedr ondersteunt organisaties in precies die drie ingrediënten.

### Wil je begeleiding bij complexe dossiers of het opstellen van een verzuimbeleid?

Neem contact op via **www.liedr.be** of stuur een berichtje — ik denk graag met je mee. via een gerichte **verzuimscan** krijg je snel zicht op waar het vastloopt, mét een actieplan voor beweging.

© 2026 Liedr.

Alle inhoud van dit document (inclusief teksten, vragen, lay-out, afbeeldingen en resultaten) is beschermd door auteursrecht en andere intellectuele-eigendomsrechten van Liedr. Het is niet toegestaan de inhoud geheel of gedeeltelijk te kopiëren, wijzigen, publiceren of verspreiden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Liedr. Handelsmerken en logo's van derden blijven eigendom van de respectieve rechthebbenden.