



Nooit meer verzuim in jouw team

Whitepaper

Wil je weten wat jij kunt doen bij psychisch verzuim? En zoek jij een aanpak die succesvol is? Je ontdekt het in deze whitepaper.

Psychisch verzuim in Nederland

Leuk dat je deze whitepaper leest! Misschien was je bij het webinar 'Nooit meer verzuim in jouw team' of misschien ben je via een andere weg bij dit stuk uitgekomen. Hoe dan ook, er zit je iets dwars: verzuim in jouw team.

Harde cijfers die we niet kunnen negeren

Dit is de situatie waar we in Nederland mee te maken hebben:

- **Sterke toename van psychisch verzuim:** van 2019 tot en met 2024 nam het psychisch verzuim met 30% toe. Dat is een trend die zich voortzet en om actie vraagt.
- **Psychisch verzuim duurt langer dan lichamelijk verzuim:** Mensen verzuimen significant langer door psychische aandoeningen dan door lichamelijke aandoeningen. Waar een gemiddeld ziekteverzuim zo'n 17 werkdagen duurt, loopt verzuim door werkdruk op tot gemiddeld 38 werkdagen.
- **Angstklachten en depressieve gevoelens nemen toe:** Onder volwassenen zien we een stijging in angst- en depressieve gevoelens. Dit is niet alleen een maatschappelijk probleem, maar heeft directe impact op de werkvloer en de prestaties van teams.
- **Grootste deel verzuimkosten door werkstress:** Werkstress staat voor ongeveer 43% van alle verzuimkosten. Bijna de helft van wat organisaties aan verzuim uitgeven, is gerelateerd aan stress – een factor waar we als leidinggevenden invloed op hebben.
- **Verzuim bereikt recordhoogte:** In januari 2025 is het verzuim zelfs naar het hoogste niveau gestegen in vier jaar.

Wat zijn psychische klachten?



Lichte psychische klachten.

De medewerker ervaart werkdruk, voelt zich regelmatig opgejaagd en heeft moeite om te ontspannen. Klachten zoals lichte vermoeidheid, slaapproblemen en prikkelbaarheid komen voor, maar het functioneren op werk gaat nog redelijk.



Overspannenheidsklachten.

De medewerker heeft gedurende een langere periode te maken gehad met aanhoudende werkdruk en spanningen, zonder voldoende herstel. Dit leidt tot klachten als constante vermoeidheid, concentratieproblemen en emotionele uitingen.



Burn-out klachten.

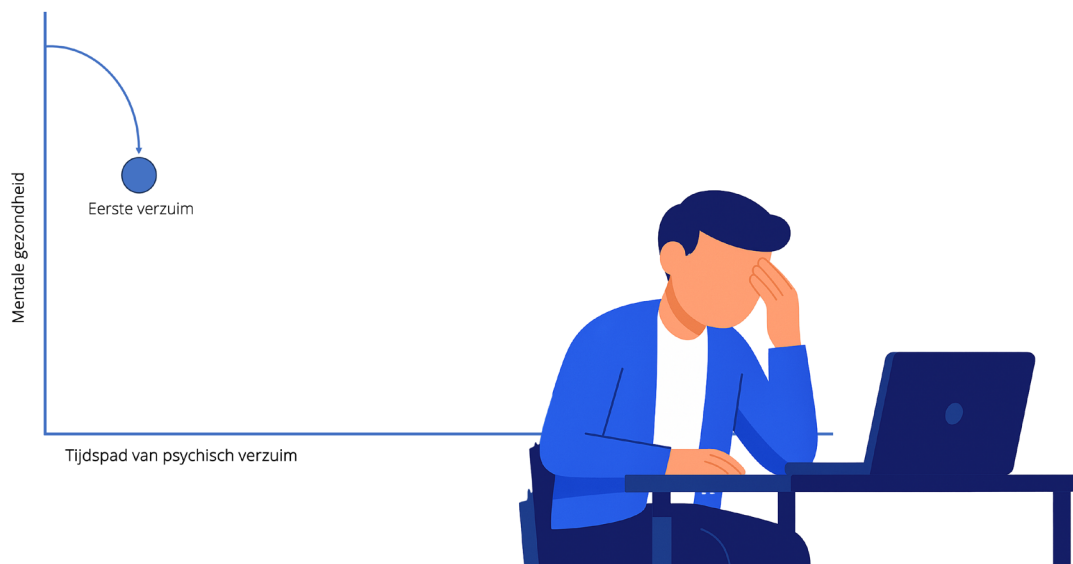
De medewerker is volledig opgebrand na maanden of zelfs jaren van overbelasting zonder genoeg herstel. De klachten zijn extreem, zoals uitputting, ernstige slaapproblemen, fysieke pijn en emotionele afstandelijkheid tegenover werk en collega's.

De drie sleutelmomenten

Waar kun je als leidinggevende écht verschil maken? Als we kijken naar het proces van psychisch verzuim, dan zien we dat er vrijwel altijd een patroon is van geleidelijke achteruitgang. Het is zelden zo dat iemand op maandag nog vrolijk en productief is, en zich op dinsdag ziek meldt. Meestal gaat er een proces aan vooraf, waarin steeds duidelijkere signalen zichtbaar worden.

Sleutelmoment 1: Het eerste verzuim

Het eerste sleutelmoment doet zich voor wanneer een medewerker voor het eerst aangeeft even niet te kunnen werken vanwege mentale belasting. Misschien zegt iemand: "Ik zit niet zo lekker in mijn vel, ik neem een dagje vrij" of "Ik heb wat veel gewerkt, kan ik even een paar dagen thuiswerken?"



Wat je hier beter niet kunt doen

- 1. Afwachten**
"Doe maar rustig aan, het komt wel goed"
- 2. Alle regie bij de medewerker laten**
Bij psychische belasting hebben mensen juist vaak moeite om de juiste afwegingen te maken.
- 3. Betermelding gelijkstellen aan klachtenvrij zijn**
Als iemand weer aan het werk gaat, betekent dit niet dat de onderliggende problemen zijn opgelost.

Wat hier wél werkt

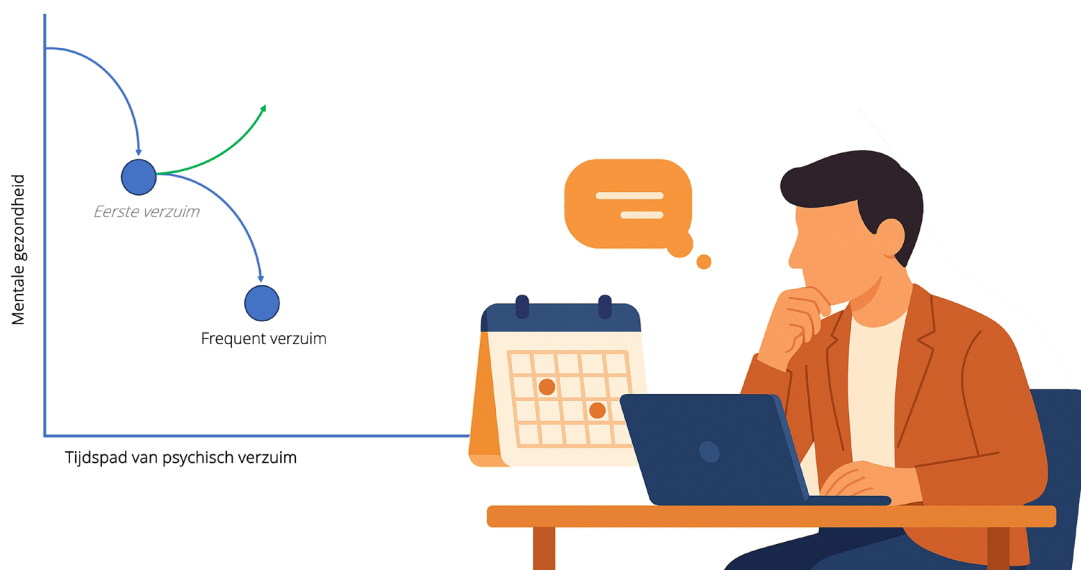
- 1. Een gesprek plannen**
Neem de tijd voor een gesprek. Een wandelingetje is ideaal - beweging maakt het gemakkelijker om over moeilijke onderwerpen te praten. Vraag gericht "hoe gaat het met je?" en "wat had je nodig in de afgelopen dagen?"
- 2. Gericht zijn op inzicht en begrip, niet op oplossingen**
In deze fase is het belangrijker om te begrijpen wat er speelt dan om het direct op te lossen.
- 3. Concrete ondersteuning bieden**
Op basis van het gesprek kun je gerichte ondersteuning bieden. Vraag "is er iets waarmee ik je kan ondersteunen?"

Als je op dit eerste sleutelmoment goed handelt, bestaat de kans dat de medewerker weer volledig op kracht komt zonder dat de medewerker verder terugvalt. Je hebt het “gesprek van de ommekeer” gevoerd en een potentieel groter probleem in de kiem gesmoord.

Sleutelmoment 2: Frequent verzuim

Het tweede sleutelmoment doet zich voor wanneer je ziet dat een medewerker vaker kort verzuimt. Misschien meldt iemand zich met enige regelmaat een dagje ziek, of vraagt regelmatig om thuis te mogen werken vanwege ‘even opladen’.

Dit is het punt waarop veel leidinggevenden beginnen te denken: “Dit is een patroon, hier moet ik iets mee.” Maar vaak weten ze niet precies wat.



Herkenbare signalen op dit moment

1. **Veranderingen in gedrag.** Bijvoorbeeld: de vrolijke collega die steeds stiller wordt of de altijd ontspannen medewerker die ineens gehaast overkomt.
2. **Verwijten die buiten de persoon zelf worden gelegd - werk:** “De werkdruk is te hoog.” “De klant is onmogelijk.” “Mijn collega’s werken niet mee.” Dit kan wijzen op een verminderd vermogen om met werkstress om te gaan.
3. **Verwijten die buiten de persoon zelf worden gelegd - thuis:** “De baby slaapt niet door.” “Het gaat niet zo goed met mijn relatie.” “Ik heb mantelzorgtaken.” Ook hier geldt: dit zijn reële uitdagingen waar de medewerker mee om moet gaan.

Wat je hier beter niet kunt doen

1. **Nogmaals het zelfde gesprek voeren**
Als eerdere gesprekken niet tot verbetering hebben geleid, zal nog een vergelijkbaar gesprek dat ook niet doen.
2. **Geen externe hulp inschakelen**
Er is duidelijk sprake van een patroon dat je zelf als leidinggevende niet kunt doorbreken.

Wat hier wél werkt

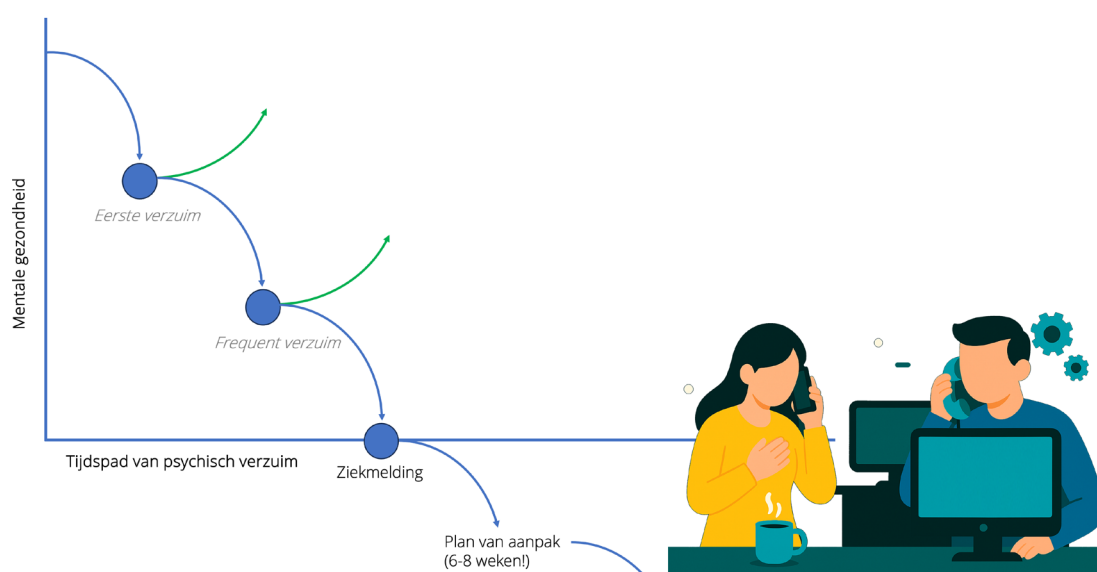
1. **Het patroon herkennen**
Merk de feiten op en herken het patroon: de afgelopen tijd heeft de medewerker regelmatig een dag niet gewerkt vanwege stress.
2. **Preventief hulp inschakelen**
Dit is het moment om externe hulp in te zetten, nog voordat er sprake is van langdurig verzuim. Een investering in professionele begeleiding op dit moment betaalt zich dubbel en dwars terug.

Door op dit tweede sleutelmoment adequaat te handelen, kun je vaak nog voorkomen dat iemand volledig uitvalt. Je doorbreekt het negatieve patroon en biedt concrete ondersteuning.

Sleutelmoment 3: De ziekmelding

Het derde sleutelmoment is wanneer een medewerker zich daadwerkelijk ziek meldt vanwege psychische klachten. Dit is het moment waarop de meeste organisaties een standaardprotocol volgen: Wet Verbetering Poortwachter, melden bij de arbodienst en wachten op de bedrijfsarts.

Dit protocol is belangrijk, maar als je alleen het protocol volgt, verlies je kostbare tijd. En vertraging kan de situatie snel verslechteren.



Wat je hier beter niet kunt doen

- 1. Alleen de Wet Verbetering Poortwachter volgen**
De wet geeft een kader. Als je alleen de minimale wettelijke verplichtingen nakomt, mis je kansen.
- 2. Wachten op de bedrijfsarts**
Een bedrijfsarts heeft 6 tot 8 weken voor een plan van aanpak.
- 3. Denken dat je rol uitgespeeld is**
Sommige leidinggevendenden nemen na een ziekmelding afstand: "Nu ligt het bij de arbodienst."

Wat hier wél werkt

- 1. Snel schakelen**
Tijd is hierin cruciaal. Hoe sneller je handelt, hoe groter de kans op succesvol herstel. Wacht niet op de formele procedures, maar zet parallel daaraan actie in gang.
- 2. Een effectieve interventie inzetten**
Schakel direct externe hulp in met een bewezen aanpak. Dit kan naast en in aanvulling op het reguliere traject via de arbodienst.
- 3. De medewerker in beeld houden**
Zorg dat de medewerker op die manier verbonden blijft met de organisatie.

De aanpak van een effectieve interventie

In het vorige hoofdstuk hebben we de drie sleutelmomenten besproken waarop je als leidinggevende écht verschil kunt maken. We zien dat tijdig handelen, de juiste gesprekken voeren en externe hulp inschakelen cruciaal zijn. Maar niet alle interventies zijn even effectief. Sommige aanpakken werken aantoonbaar beter dan andere, vooral als het gaat om psychisch verzuim.

Vijf voorwaarden van een effectieve interventie

Na ruim tien jaar ervaring met het begeleiden van medewerkers met psychische klachten, kunnen we met zekerheid zeggen dat er vijf voorwaarden zijn die bepalen of een interventie succesvol zal zijn.

1. **Snelheid is een superkracht:** Misschien wel het belangrijkste kenmerk van een effectieve interventie is snelheid. Hoe langer iemand thuis zit, hoe moeilijker de terugkeer. Dit is een wetmatigheid die keer op keer wordt bevestigd. (Bron: UWV)
2. **De waarde van een externe partij:** De uitvoering door een externe partij komt aan de behoefte van de medewerker tegemoet om met iemand van buiten de werkomgeving aan eigen herstel te werken.
3. **Ervaring met psychische klachten:** Voor de binding en ontwikkeling van de medewerker is het belangrijk dat de interventie wordt uitgevoerd door professionals met specifieke ervaring met psychische klachten.
4. **Dichtbij de medewerker:** De geografische nabijheid maakt deelname van de medewerker laagdrempelig.
5. **Bewezen methode voor gedragsverandering:** Het vijfde en laatste kenmerk van een effectieve interventie is het gebruik van een bewezen methode voor gedragsverandering. Door vaardigheden te versterken en gedrag te veranderen maak je de verandering duurzaam.

Met SPAT kom je buiten in beweging

Naast deze vijf kernkenmerken zijn er twee versterkende elementen die onze interventie nog effectiever maken:

1. **Beweging als katalysator:** Bewegen heeft een direct positief effect op onze mentale staat. Het vermindert stress, stimuleert de motivatie en verbetert cognitieve functies. Maar nog belangrijker: beweging maakt emoties toegankelijker.
2. **Groene omgeving als helende factor:** De natuur heeft een aantoonbaar herstellend effect op onze psyche. Onderzoek laat zien dat tijd doorbrengen in een natuurlijke omgeving stress vermindert, aandacht herstelt en het gevoel van welzijn verhoogt.

Methode: Intelligent Bewegen®

Om mensen snel in balans te brengen en duurzaam gedrag te veranderen gebruiken we de methode van Intelligent Bewegen®. Beweging wordt ingezet als middel. Door het hele lichaam te betrekken versnelt het leer- en herstelproces. Deelnemers doen oefeningen waarbij ze fysiek, mentaal en emotioneel in beweging komen en uitgedaagd worden. Tijdens de sessies reflecteert de coach op gedrag, leggen we de link naar werksituaties en traint de deelnemer vaardigheden. Na het traject zijn deze vaardigheden dusdanig ontwikkeld dat ze blijvend gebruikt kunnen worden in het werkende leven.

Bekijk hier de video ‘Dit is Intelligent Bewegen’

Bekijk de video

Fase 1: De intake.

Het proces begint met een toegankelijke kennismaking met de persoonlijke coach en de methode. De deelnemer ervaart een oefening en denkt na over een betekenisvol doel en samen met de coach ontwerpt de deelnemer een ontwikkeldriehoek met één fysieke, één cognitieve en één emotionele vaardigheid.

Fase 2: De training.

De drie gekozen vaardigheden worden in beweging getraind om het doel te behalen. Oefeningen worden op maat ontworpen en afgestemd op het niveau van de deelnemer. Met opdrachten voor thuis wordt nieuw gedrag in de praktijk geoefend. Door deze vaardigheden structureel te versterken ontstaat nieuw gedrag.

Fase 3: Het resultaat.

In de laatste sessie wordt het nieuwe gedrag getoetst en vervolgens evalueert de deelnemer het traject. Vanaf nu kan de deelnemer het nieuwe gedrag zelfstandig inzetten in het dagelijkse, werkende leven.

Intelligent Bewegen is altijd

- In beweging
- Met een gecertificeerde coach
- In de buitenlucht
- In een groene omgeving
- Werken aan gedragsverandering

Voorbeeld van een oefening: Ballenkanon

De deelnemer staat tussen 2 pionnen die ongeveer 3 meter uit elkaar staan. De deelnemer mag alleen zijwaarts tussen deze twee pionnen bewegen.

De coach staat voor de deelnemer gooit een reeks tennisballen: hoog, laag, links en rechts tussen de pionnen. De deelnemer probeert alle ballen te vangen, maar dat wordt door de coach onmogelijk gemaakt.

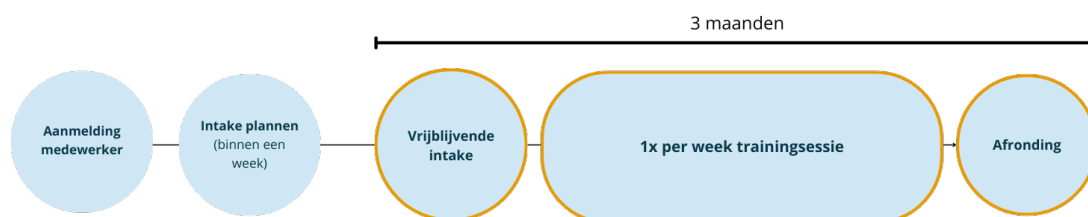
Het gedrag dat de deelnemer op dat moment laat zien wordt gereflecteerd. Dat is heel persoonlijk, bijvoorbeeld: boos, meteen nog een poging vragen, keer willen, weglachen, teleurstelling. De coach bespreekt samen met de deelnemer hoe dit gedrag en de daarbij horende vaardigheden in verhouding staan tot het gestelde doel.



De interventie: terug in balans

Dit traject is speciaal ontwikkeld voor medewerkers die door psychische klachten uit balans zijn. Dat begint met inzicht krijgen in eigen gedrag, waarna we dit gedrag veranderen door vaardigheden te versterken en met nieuw gedrag te oefenen. De medewerker ervaart het effect van een nieuwe manier van doen en kan zelfstandig het nieuwe gedrag duurzaam toepassen in werksituaties.

Deze aanpak volgt een heldere tijdlijn, waarbij snelheid, kwaliteit en communicatie centraal staan. Dit is de tijdlijn van aanmelding tot duurzame terugkeer:



De resultaten

Op basis van de praktijkdata, onderzoek en interviews met zowel deelnemers en bedrijven bewijzen we de volgende twee belangrijkste resultaten.

1. We voorkomen 70% van psychisch verzuim

Uit analyse van onze data blijkt dat 70% van de deelnemers met beginnende psychische klachten zich níét ziek meldt tijdens of na deelname aan het traject. Deze medewerkers stonden op het punt om uit te vallen, maar bleven – mede dankzij het traject – inzetbaar. Een duidelijke indicatie dat investeren in vroegtijdige ondersteuning loont.

2. Uitgevallen medewerkers komen sneller terug naar werk

Onze organisatie is ingericht op snelheid. Hierdoor starten we eerder met de herstelfase, waardoor de medewerker eerder is hersteld.

Meetbare impact: Positieve Gezondheid

Bij aanvang en na afronding van het traject Terug in Balans Basis vullen deelnemers de gevalideerde vragenlijst Positieve Gezondheid in. De uitkomsten laten een duidelijke verbetering zien:



Break-even point

Het moment waarop onze interventie is terugverdiend is gemiddeld 11 werkdagen.