

TERUG OP DE WERKVLOER CHECK



7 stappen - zo voorkom je
afstand en langdurige uitval



SUEL
RE-INTEGRATIE

Hoe voorkom je als werkgever dat je werknemer langdurig uitvalt?

Dit is verreweg de meest gemaakte fout.

Je werknemer meldt zich ziek, en ineens sta je voor allerlei vragen en onzekerheden. Snappen we. Maar wat veel werkgevers niet beseffen: hoe eerder je écht contact maakt, **hoe groter de kans dat je werknemer snel weer aanhaakt.**

Re-integratie draait namelijk niet alleen om regels en trajecten. **Het draait om gezien worden.** Gehoord worden. Mens blijven.

Werknemers die bij ons komen, geven vaak aan dat ze tijdens ziekte het gevoel krijgen vergeten te worden. Geen kaartje, geen belletje, geen check-in. Dit creëert afstand, onduidelijkheid en demotivatie. Precies wat je níet wilt als werkgever.

Zeker als iemand uit een andere cultuur komt of een andere taal spreekt, kunnen dingen anders overkomen dan je bedoelt. Goed contact vraagt nét wat meer afstemming.

Wat als je dit wél goed aanpakt?

- ✓ Je wint kostbare tijd en voorkomt maandenlange onzekerheid aan beide kanten
- ✓ Je voorkomt frustratie bij jou én je werknemer
- ✓ Je verhoogt direct de kans op succesvolle terugkeer

Wat echt het verschil maakt?

Dat je er bent, zonder het ingewikkeld te maken. Gewoon van mens tot mens. Daarom hebben we een praktische checklist voor je gemaakt: **7 dingen die je als werkgever meteen kunt doen om te voorkomen dat iemand afhaakt of in spoor 2 belandt.**

Houd **verbinding** met je werknemer

Veel leidinggevenden wachten ‘tot HR met iets komt’, maar die radiostilte voelt voor de werknemer vaak als een afwijzing. Contactloosverzuim leidt tot contactloos herstel.

Wat dan wel?

- Vraag wat je als leidinggevende kunt doen
- Vraag hoe je medewerker zich voelt
- Bespreek hoe hij/zij het fijn vindt om contact te houden en hoe vaak



Leg **niet te snel** de focus op terugkomen

De vraag “Wanneer denk je weer te kunnen werken?” komt vaak te vroeg. Voor de werknemer voelt dit als druk en niet als steun.

Wat dan wel?

- Toon oprechte interesse in hoe het écht gaat
- Laat merken dat werk nu even niet het belangrijkste is
- Geef de ruimte om eerst te landen in het herstelproces



Houd contact **zonder** te duwen of te verdwijnen

Té weinig contact voelt alsof je vergeten bent. Té veel voelt als druk. De kunst zit 'm in de juiste toon en timing. Voor een werknemer is het contactmoment belangrijk voor hoe gesteund (of juist afgehaakt) hij of zij zich voelt.

Waarom dit belangrijk is: Als iemand zich erkend en menselijk benaderd voelt, draagt dat direct bij aan vertrouwen, motivatie en herstel. Contact is niet hetzelfde als controle. Het is een uitnodiging om in verbinding te blijven.

DO'S

- ✓ Geef ruimte, zonder iemand los te laten
- ✓ Check in, zonder verwachtingen
- ✓ Toon betrokkenheid zonder te duwen richting werk

DONT'S

- X Vraag niet naar diagnoses of behandelplannen
- X Doe geen aannames over wat iemand wel/niet aankan
- X Push niet tot gesprekken als iemand daar nog niet klaar voor is

Zinnen die helpend kunnen zijn

- “Je hoeft nu niet meteen te reageren, ik wilde alleen even checken hoe het gaat.”
- “Laat me weten wat je op dit moment nodig hebt, al is het praktisch of emotioneel.”
- “Ik ben er voor je, zonder haast of druk.”

Luister naar wat (niet) gezegd wordt

Zieke werknemers **zeggen lang niet altijd wat ze écht voelen**. Soms uit schaamte, soms uit angst voor oordeel of onbegrip. Maar wat on gezegd blijft, heeft wél impact op hoe iemand zich voelt in het contact met jou als werkgever.

Wat medewerkers vaak denken, maar niet durven zeggen:

- “Ik voel mij vergeten.”
- “Ik ben bang dat ik als zwak gezien wordt.”
- “Ik wil wel contact, maar niet steeds over werk.”
- “Ik weet niet waar ik aan toe ben.”
- “Ik voel me schuldig, terwijl ik vooral uitgeput ben.”

Wat je als werkgever kunt doen:

- Normaliseer dat ziek zijn ingewikkeld voelt, ook mentaal.
- Benoem dat je niet alles hoeft te bespreken, maar dat je er wél bent.
- Geef erkenning zonder oordeel: “Ik kan me voorstellen dat dit veel met je doet.”
- Laat ruimte voor stilte, twijfel of emoties. Daar zit vaak de sleutel tot herstel.

Door écht te luisteren, ook tussen de regels door, geef je iemand het gevoel dat hij of zij nog steeds meetelt.
En dát maakt het verschil.

Wat wordt er eigenlijk van **jou** verwacht?

Waar zijn we aan toe? Die vraag leeft vaak bij de werknemer, maar net zo goed bij jou als werkgever. In de wirwar van emoties, herstel, overlegmomenten en goedbedoelde adviezen is het prettig om ook even terug te grijpen naar de basis: wat zijn de minimale wettelijke stappen waar je aan moet voldoen?

Volgens de Wet verbetering poortwachter geldt:

- Binnen 6 weken moet er een probleemanalyse zijn via de bedrijfsarts
- Binnen 8 weken stellen jullie samen een plan van aanpak op
- Je blijft betrokken en spreekt duidelijk af wat jullie samendoen (houdt dit ook bij)
- Lijkt terugkeer naar het eigen werk na een jaar nog niet haalbaar? Dan wordt het tijd om spoor 2 te overwegen.

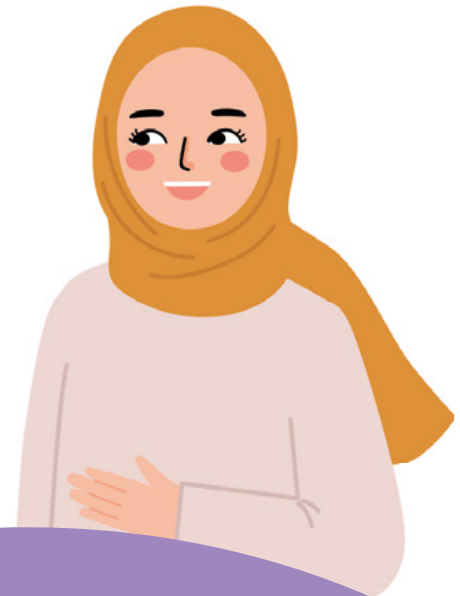
Die formele kant is belangrijk, maar het gaat er vooral om hoe je dit invult. De manier waarop je betrokken blijft, maakt het verschil tussen iets wat op papier moet, of iets wat echt helpt in het herstel.

Begrip voor **culturele verschillen** maakt het verschil

Ziek zijn en herstellen ziet er niet voor iedereen hetzelfde uit. Cultuur speelt daarin een grote rol. **In sommige culturen hoor je sterk te blijven en er niet te veel over te praten.** Schaamte, trots, familie of geloof kunnen een grote rol spelen. Wat jij ziet als afstandelijk of passief gedrag, is soms iemands manier om waardigheid te houden.

Wat jij kan doen:

- Stel open vragen en neem de tijd voor het antwoord
- Bied begeleiding aan in iemands eigen taal waar mogelijk
- Vraag liever dan invullen: wat zie jij als herstel?
Wat helpt jou écht?



Wanneer **wel/niet** over op spoor 2?

Het moment waarop je overschakelt naar Spoor 2 is niet altijd zwart-wit. Toch zijn er duidelijke signalen die je daarbij kunnen helpen. Zodat je je ook hier goed op kunt voorbereiden.

Stel jezelf de volgende vragen:

- Is terugkeer in de eigen functie binnen een jaar realistisch?
 - >> **Ja?** Dan blijf je in Spoor 1.
 - >> **Nee?** Dan kijk je verder: wat belemmert de terugkeer?
- Zijn die belemmeringen structureel?
 - >> **Ja?** Dan wordt het tijd om Spoor 2 serieus te overwegen.
 - >> **Nee?** Dan is bijsturen binnen Spoor 1 nog steeds mogelijk.



BONUS tips

Is het na zo'n 10 maanden nog steeds onduidelijk of je medewerker echt terug kan in eigen functie?

Dan is dit hét moment om Spoor 2 te starten. Daarmee voldoe je aan de wettelijke verplichting én voorkom je verrassingen bij de WIA-aanvraag.

Bij SUEL zorgen we dat ook deze overgang duidelijk en menselijk verloopt. In verbinding met werknemer én werkgever.

Wat als je medewerker toch in Spoor 2 terechtkomt?

Hier nog 3 extra bonus tips om het ook dan goed aan te pakken.

Wat je als **werkgever** kunt **blijven doen** in spoor 2

Er zijn situaties waarin terugkeren in het oude werk niet meer realistisch is. Dan begint Spoor 2. En dat voelt vaak als een nieuwe drempel. Voor zowel werkgever als werknemer. Maar juist dan is het belangrijk om het menselijk te houden.

Wat je als werkgever kunt doen:

- Blijf betrokken. Ook al wordt het traject formeler, de situatie is nog steeds persoonlijk. Een appje, een check-in of even samen stilstaan bij hoe iemand zich voelt, blijft waardevol.
- Zorg voor heldere communicatie. Wat zijn de volgende stappen? Wie komt erbij kijken? Wat mag iemand verwachten, en wat niet?
- Ondersteun praktisch waar mogelijk. Denk aan hulp bij solliciteren of begeleiding in iemands eigen taal. Kleine dingen maken een groot verschil.



Wat je in spoor 2 echt **op orde** wilt hebben

Spoor 2 vraagt om meer structuur en documentatie.

Dit zijn punten die je goed op orde wilt hebben:

- De dossiervorming is compleet en actueel (denk aan gespreksverslagen, contactmomenten en acties)
- Het plan van aanpak wordt steeds aangepast waar nodig
- Je houdt goed contact met de arbodienst en het re-integratiebureau
- Schriftelijke communicatie met de werknemer wordt vastgelegd
- Je bereidt je voor op een eventuele WIA-aanvraag (week 88)

**Een goed georganiseerd spoor 2-traject
vergroot de kans op succes en voorkomt
problemen bij een toetsing
door het UWV.**

Planning **geeft rust** voor jullie beiden

Tussen alle stappen, deadlines, verplichtingen en emoties door helpt het enorm om overzicht te hebben. Voor zowel jou als werkgever, als voor de werknemer.

Onze **SUEL Re-integratieplanner** brengt structuur, houvast en helderheid. Niet alleen over wat er moet gebeuren, maar ook over wanneer en waarom.

In de planner vind je:

- Duidelijke uitleg van alle stappen en regels
- Overzicht van alle belangrijke momenten en termijnen
- Ruimte voor reflectie, doelen en communicatie

Zo wordt het geen doolhof, maar een overzichtelijk pad.
Mét oog voor de mens achter het proces.



Ziek... en nu?

Dé planner die rust, overzicht en begrip brengt

Ziek zijn zet alles even op z'n kop. Voor de werknemer, maar óók voor jou als werkgever. Wat moet er wanneer gebeuren? Waar begint herstel? En hoe houd je het menselijk in een proces dat soms vooral technisch aanvoelt?

Daarom is er de **'Ziek... en nu?' Handboek en planner**.

Deze is speciaal ontwikkeld om het verzuimtraject **overzichtelijk en menselijk** te maken. Niet alleen door deadlines en afspraken helder op een rij te zetten, maar ook door ruimte te bieden voor gevoel, reflectie en doelen. Want verzuim is niet zwart-wit. En herstel al helemaal niet.

Bestel direct



Met deze planner heb je als werknemer én werkgever iets in handen dat helpt om:

- Inzicht te krijgen in je rechten, plichten en stappen (op een begrijpelijke manier)
- Grip te houden op het proces, zonder erin te verdrinken
- Taalbarrières te overbruggen, dankzij duidelijke uitleg in eenvoudig Nederlands
- Plus simpele, duidelijke video's die je gemakkelijk via QR-codes kan vinden
- Het gesprek op gang te houden. Menselijk en gelijkwaardig

Voor wie is dit handboek en planner?

Voor medewerkers die ziek zijn en door alle regels het overzicht kwijt zijn. Voor werkgevers die hun medewerker willen ondersteunen, maar ook hun eigen rol goed willen vervullen. En voor professionals die zoeken naar een laagdrempelig hulpmiddel dat zowel praktisch als persoonlijk is.

“Ik dacht: weer zo’n boekje. Maar het bracht me écht rust. Eindelijk snapte ik wat er van me verwacht werd.”

– werknemer

De SUEL handboek en planner is meer dan een to-do lijst. Het is een **gids, steun en geheugensteun** in één. Voor iedereen die menselijkheid én duidelijkheid belangrijk vindt.

[Lees meer over het handboek](#)



Ervaring van anderen

Fatma werkte al elf jaar als administratief medewerker. Ze kende iedereen, regelde alles, was nooit ziek. Totdat het ineens op was.

Een burn-out. *“Even rust nemen”,* zei de bedrijfsarts.

Maar de weken werden maanden. Eerst waren er bloemen, toen een kaart... daarna werd het **stil**.

“Ik voelde me verdacht gemaakt, alsof ik me aanstelde. Maar ik was gewoon op.”

De gesprekken die volgden waren zakelijk en verwarrend. Er werd over ‘Spoor 2’ gepraat alsof het een straf was. Fatma snapte er niets van. De taal, de regels, de druk. En ze durfde niets meer te vragen.

Toen wij met haar in gesprek gingen, bleek: **ze wilde wel, maar raakte de weg kwijt in het systeem.** We begonnen opnieuw. In het Nederlands én Turks. Met uitleg in gewone taal, en ruimte voor haar verhaal. We gaven haar onze planner en maakten samen een nieuw plan. Niet alleen op papier, maar ook in haar hoofd kwam er rust.

Vier maanden later vond ze **via SUEL een nieuwe baan** bij een welzijnsorganisatie. Het vertrouwen is terug. In werk en in zichzelf.

A decorative wavy line in a light purple color, spanning the width of the page at the bottom.

Niemand hoort het alleen te doen

Niet de werknemer die vastloopt. Niet de werkgever die z'n best doet, maar ook zoekende is. En ook niet de instanties die maatwerk willen leveren, maar de taal of context missen.

We bieden begeleiding die past. Bij het tempo, het verhaal én de taal van degene die we helpen. Want duidelijkheid geeft rust. **En écht contact opent deuren.**

Wij ondersteunen:

- Werknemers die tijdens of na ziekte vastlopen
- Werkgevers die het goed willen doen, maar niet altijd weten hoe
- Instellingen zoals het UWV die op zoek zijn naar maatwerkoplossingen

Vanuit onze expertise in:

- Spoor 1, 2 en 3
- Alle UWV-trajecten en WIA-begeleiding
- Meertalige en cultuurgevoelige communicatie
- Begeleiding in maar liefst **10 verschillende talen**
(waaronder Nederlands, Turks, Pools, Spaans en Arabisch)

**Wij brengen structuur, motivatie en menselijkheid.
Omdat begrijpen en begrepen worden
het begin is van herstel.**

Over SUEL

Onze naam SUEL draagt een dubbele symboliek: In het Turks komt het van het woord “su”, dat water betekent. Water staat voor **leven, zuivering en groei**. Net als in onze trajecten: we laten de blokkade weer stromen.

In het Arabisch betekent SUEL “vraag”. Een vraag is het begin van **elk gesprek, elke oplossing en elke verandering**.

Dat is exact waar wij als SUEL re-integratie voorstaan: verbinding tussen mensen, talen en perspectieven.

Zo is SUEL niet zomaar een naam; het is een **uitnodiging tot beweging én dialoog**.

[Lees meer over SUEL](#)



Klaar voor de volgende stap?

Wil je meer overzicht, duidelijkheid en rust in het gehele verzuimtraject? In deze checklist heb je gelezen hoe belangrijk het is om als werkgever op tijd, duidelijk én menselijk te handelen. Maar misschien merk je het nu ook: het is veel. Er zijn regels, deadlines, gesprekken, documenten... en ondertussen wil je gewoon goed doen voor je medewerker.

Daarom hebben we het **SUEL handboek en planner ontwikkeld!**

Een handboek en planner die overzicht geeft, uitleg in heldere taal biedt én ruimte maakt voor reflectie. Voor zowel werknemer als werkgever. Geen onnodige ingewikkelde termen, maar **praktische stappen, rust en structuur.**

Of je nu net begint, midden in het proces zit of richting Spoor 2 gaat: deze planner helpt je om het samen **overzichtelijk en menselijk** te houden.

Bekijk de planner hier

*...en ontdek hoe structuur, steun en duidelijkheid
echt het verschil kunnen maken!*

