



werk- en leefvermogen

De 5 meest gemaakte fouten in verzuimgesprekken

En wat je wél kunt zeggen als leidinggevende

Werk- en LeefVermogen | werkenleefvermogen.nl

Veel leidinggevenden willen het goede gesprek voeren als een medewerker uitvalt. Ze willen betrokken zijn, duidelijk zijn, en tegelijk de relatie goed houden.

Maar in de praktijk gaat het vaak anders. Niet omdat leidinggevenden niet willen, maar omdat niemand ze heeft geleerd wat in zo'n gesprek écht werkt.

Dit artikel laat je de vijf meest voorkomende fouten zien. En wat je in plaats daarvan kunt doen.

Fout 1: Te veel vragen naar de ziekte zelf

"Hoe gaat het met je rug?" of "Ben je al naar de dokter geweest?" Begrijpelijk, maar je begeeft je direct op medisch terrein. Dat is niet jouw rol als leidinggevende, en het zet de medewerker in een lastige positie.

Wat werkt beter: Vraag naar de situatie, niet naar de aandoening. "Hoe gaat het met je?" is al genoeg als openingsvraag.

Van daaruit maak je samen de vertaalslag naar het werk: wat betekent dit op dit moment voor de inzetbaarheid? Zo blijf je uit het medische stuk en houd je het gesprek praktisch en helpend.

Fout 2: Het gesprek uitstellen omdat het ongemakkelijk voelt

Veel leidinggevenden wachten te lang met contact opnemen. Ze willen de medewerker niet storen, of weten niet wat ze moeten zeggen. Maar hoe langer je wacht, hoe groter de afstand wordt, en hoe langer het verzuim duurt.

Wat werkt beter: Neem binnen twee werkdagen contact op. Niet om te controleren, maar om te laten zien dat je er bent. Een kort telefoontje van vijf minuten is al genoeg.

Werk- en LeefVermogen
www.werkenleefvermogen.nl
info@werkenleefvermogen.nl
085-0607776



werk- en leefvermogen

Fout 3: Alleen luisteren zonder richting te geven

Een empathisch gesprek is waardevol, maar als er geen richting in zit, weet de medewerker niet wat er van hem of haar verwacht wordt. Begrip zonder duidelijkheid lost niets op.

Wat werkt beter: Combineer begrip met concrete verwachtingen.

“Ik begrijp dat het zwaar is. Laten we samen kijken wat dit betekent voor het werk en wat op dit moment haalbaar is.”

Zo houd je de regie zonder de relatie te beschadigen.

Fout 4: Geen afspraken maken aan het einde van het gesprek

Het gesprek voelt goed, er is verbinding, maar er is niks concreets afgesproken. Geen vervolgmoment, geen duidelijkheid over bereikbaarheid of werkhervatting. En dan begint het wachten.

Wat werkt beter: Sluit elk gesprek af met drie concrete dingen:

- wat doen we
- wanneer spreken we opnieuw
- wie doet wat

Schrijf het op en stuur het na.

Fout 5: Verzuim behandelen als een HR-probleem, niet als een leiderschapsvraagstuk

Als leidinggevend verzuim doorschuiven naar HR of de bedrijfsarts, verliezen ze de regie. De medewerker voelt dat ook en trekt zich verder terug.

Wat werkt beter: Jij bent de eerste lijn. HR en de bedrijfsarts ondersteunen, maar het gesprek en de relatie zijn van jou. Hoe beter jij het gesprek voert, hoe sneller iemand terugkeert.

Tip: Maak vooraf afspraken over inzetbaarheid

Binnen organisaties is het helpend om vooraf duidelijke afspraken te maken over inzetbaarheid.

De medewerker blijft zelf verantwoordelijk voor het aangeven wat haalbaar is, jij helpt om dit te vertalen naar werk.



werk- en leefvermogen

Wat nu?

Herken je een of meer van deze fouten? Dan ben je zeker niet de enige. De meeste leidinggevenden zijn nooit getraind in het voeren van dit soort gesprekken.

Bij Werk- en LeefVermogen helpen we leidinggevenden om verzuimgesprekken te voeren die wél iets opleveren: praktisch, eerlijk en direct toepasbaar.

- Verzuimtraining voor leidinggevenden (incompany en open inschrijving)
- Coaching bij vastgelopen patronen in teams
- Trajecten rondom duurzame inzetbaarheid

→ Plan een **gratis kennismakingsgesprek**

→ Bekijk onze **verzuimtrainingen**