

## Waarom verzuim zelden plotseling begint

---

Drie observaties uit de praktijk

### Over deze notitie

In mijn werk als coach-counsellor kom ik regelmatig mensen tegen die al maanden op het tandvlees lopen voordat iemand het ziet. De signalen waren er wel. Maar ze werden niet herkend als signalen van potentieel verzuim.

Deze notitie bevat drie observaties uit mijn praktijk. Geen theorie en geen stappenplan. Alleen drie dingen die ik zie gebeuren, plus een vraag bij elk om even bij stil te staan.

## 1

### De medewerker die blijft functioneren

---

Verzuim begint zelden met iemand die instort. Het begint vaker met iemand die doorgaat. Die loyaal is, dienstbaar, en die 's avonds nog reageert op mail. Die zegt: "Het gaat wel" en dat ook meent.

Die medewerker is het moeilijkst te bereiken. Want hij heeft zichzelf al zo lang aangeleerd om door te gaan. Zodanig dat hij de grens niet meer voelt en die zegt: "Er is niets aan de hand."

*Denk aan één cliënt. Op welk moment van de dag verliest hij of zij zichzelf het vaakst?  
En wat weet jij daarvan, wat hij zelf nog niet ziet?*

## 2

### De signalen zijn er. Ze worden alleen niet herkend.

---

Slechter slapen. Sneller geïrriteerd zijn. Vergeetachtig. Geen rust meer in het hoofd. Aan de buitenkant ziet het eruit alsof iemand gewoon aan het werk is.

Dit zijn geen vage klachten. Het zijn fysiologische signalen dat het systeem onder druk staat. Ze verschijnen maanden voor uitval, maar ze zijn subtiel, en ze passen bij iemand die nog functioneert.

Het probleem is niet dat HR deze mensen niet wil helpen. Het probleem is dat de signalen pas zichtbaar worden als je er specifiek naar kijkt. In dagelijkse situaties, niet in een jaarlijks gesprek.

*Welke signalen zie jij bij medewerkers die je tot nu toe niet als zorgelijk hebt bestempeld, en wat doe jij op dit moment met die observatie?*

### 3

## Preventie begint vóór het gesprek over belastbaarheid

---

Protocollen en gesprekken over belastbaarheid zijn waardevol. Maar ze komen vaak te laat. Namelijk op het moment dat iemand al over zijn grens is.

Wat eerder helpt, is de ruimte om te zeggen: "Het gaat al een tijd niet goed." Die ruimte ontstaat niet in een formulier. Ze ontstaat in kleine dagelijkse momenten, als iemand niet meer een rol hoeft vol te houden maar gewoon mens mag zijn.

Gedrag verandert niet in een gesprek. Het verandert op het moment zelf, in kleine, automatische patronen die zichtbaar worden als je ze terughaalt.

---

*Hoe is de ruimte in jouw organisatie ingericht om signalen op te vangen vóóordat ze uitlopen op verzuim?*

## Tot slot

Deze drie observaties wijzen allemaal in dezelfde richting. Verzuim is zelden een plotselinge gebeurtenis. Het is het eindpunt van een proces dat veel eerder is begonnen, in kleine momenten die over het hoofd worden gezien.

Wat een organisatie nodig heeft is niet altijd meer gesprekken of meer protocollen. Soms is het een structuur die patronen zichtbaar maakt op het moment dat ze zich voordoen. Dichtbij de werkdag, dichtbij de medewerker.


De vraag dan niet alleen: *hebben we de juiste procedures?* Maar ook: *zien we de medewerker op het moment dat het telt?*

---

*Ik ben Hian Oey, coach-counsellor en ontwikkelaar van InBalance. Een programma van 30 dagen dat gedragspatronen zichtbaar maakt in het dagelijkse werk, voordat verzuim ontstaat. En wanneer uitval al heeft plaatsgevonden, als een effectieve weg terug.*

Meer weten over wat InBalance in de praktijk doet?  
Bel me of stuur een bericht: 06 12 50 80 60

Met hartelijke groet.



Hian Oey