

Wat mag ik vragen als werkgever?

In onderstaand schema wordt toegelicht wat u mag vragen wanneer uw medewerker zich ziekmeldt.

Wel vragen

- ✓ "Hoe lang je verwacht ziek te zijn?". Wanneer een medewerker lang verzuim verwacht, is het van belang om snel te schakelen met uw casemanager. We kijken dan samen naar eventuele vervolgstappen
- ✓ Maak duidelijke afspraken. Uiteindelijk sluit u het telefoongesprek af met een aantal afspraken. De volgende vragen zou u kunnen stellen: "Wanneer hebben we weer contact?", "Wie belt wie?".
- ✓ Bij lang verzuim: "Welke werkzaamheden kun je nog uitvoeren?". Volgens de AVG-wetgeving kan alleen de medewerker suggesties doen en niet de werkgever.
- ✓ Het telefoonnummer en (verpleeg)adres.
- ✓ Of er sprake is van een arbeids- of verkeersongeval.
- ✓ Of de medewerker onder één van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt.





Niet vragen

- ✗ De aard en oorzaak van de ziekmelding. Vaak vertelt de medewerker wat de reden is van de ziekmelding. Luister aandachtig naar zijn verhaal en toon empathie. Op deze manier voelt de medewerker zich gehoord en geeft dit een wederzijds gevoel van vertrouwen.
- ✗ Alles wat herleidbaar is naar medische- of persoonsgegevens van de medewerker.



Wat mag ik registreren als werkgever?

In onderstaand schema wordt toegelicht wat u mag registreren wanneer uw medewerker zich ziekmeldt.

Wel registreren

-  Datum van het gesprek
-  Aanwezig tijdens het gesprek
-  Concrete afspraken over het werk: welke werkzaamheden een medewerker eventueel kan uitvoeren.
-  Datum verwacht herstel

Niet registreren

-  De aard en oorzaak van de ziekmelding. Vaak vertelt de medewerker wat de reden is van de ziekmelding, maar dit mag vervolgens niet geregistreerd worden. Stel een medewerker heeft last van rugklachten en meldt zich daarom ziek. Dit mag niet genoteerd worden. Rugklachten zijn namelijk medisch herleidbaar en zegt iets over de reden van verzuim.
-  Alles wat herleidbaar is naar medische- of persoonsgegevens van de medewerker.

Heeft u vragen?

Neem dan contact op met uw casemanager.

 076 52 301 46

 casemanagement@richting.nl