

# Tips voor het goede verzuimgesprek voor leidinggevenden

Wist je dat je niet perse door hoeft te vragen om meer informatie te ontvangen? Veiligheid is de basis voor een open gesprek en begint bij jouw eigen leiderschapsstijl.

## Een medewerker belt om zich ziek te melden...

- Concentreer je volledig en zoek een rustige plek.
- Toon eerst begrip voordat je inhoudelijk reageert (begrip tonen hoeft niet te betekenen dat je het er ook mee eens bent).
- Wees zelf ook open naar je medewerker. Laat eens een stilte vallen en geef ruimte.
- Vul niet in voor de ander.

## Deze vragen/opmerkingen mogen altijd:



"Licht eens toe?"

"Als ik je goed begrijp dan..?"

"Ik hoor je zeggen..."

### ✓ De DO's

- Toon betrokkenheid en interesse
- Vraag wat je wil, alleen geen medische zaken
- Vraag wat de medewerker wél en niet kan
- Indien er mogelijkheden zijn: laat de medewerker eerst zelf komen met oplossingen
- Zoek pas daarna samen naar mogelijkheden
- Vraag naar de verwachte duur
- Maak ALTIJD een duidelijke vervolgspraak

### ✗ De DON'Ts

- Twijfelen aan de melding? Dit bespreek je later, niet aan de telefoon
- Denken in beperkingen
- Gesloten vragen stellen
- Zelf gaan invullen en uitgaan van aannames
- Schuld leggen bij de medewerker

# Gespreksrichtlijnen: Wat mag je vragen?

Tijdens verzuim zijn aandacht voor je medewerker en het goede gesprek cruciaal. Tegelijkertijd gelden er ook privacyregels. Hoe voer je een goed gesprek en wat mag je wel en niet vragen?

## Wat kun je wel/niet vragen aan je zieke medewerker?



### Interesse en ondersteuning

- Hoe gaat het met je?
- Wat kun jij doen om weer beter te worden?
- Wie kan je hierbij het beste helpen?
- Op welke manier kan ik je het beste helpen?
- Welke ondersteuning vanuit ons bedrijf helpt jou?

### Gevolgen voor werk en werkhervatting

- Wat betekent jouw afwezigheid voor je werk en je collega's?
- Zijn er werkzaamheden die je collega's tijdelijk kunnen overnemen?
- Zijn er lopende afspraken of werkzaamheden die nog niet zijn gedaan? Op welke manier kunnen we dit samen ondervangen?
- Wanneer verwacht je weer (deels) beter te zijn en werkzaamheden te kunnen oppakken?
- Hoe ziet jouw werkhervatting eruit?
- Wanneer hebben we weer contact? Wat spreken we af?



### Vragen naar oorzaken

- Wat is precies de reden van je ziekmelding?
- Waarom meld je je ziek?
- Wat mankeer je?
- Waardoor komt het?
- Wat is er gebeurd?
- Wat kun je nog wel doen?

### Gevolgen voor werk en werkhervatting

- Dit heb ik ook wel eens gehad. Ben je al naar de fysio geweest?
- Ik kan me voorstellen dat een psycholoog kan helpen, zullen we dat eens proberen?
- Vind je het fijn om naar bedrijfsmaatschappelijk werk te gaan?
- Wat heeft de huisarts je geadviseerd?

Eigenlijk is privacy heel simpel: Je mag altijd luisteren naar je medewerker, maar je mag zelf niet vragen naar gezondheidsgegevens en deze zeker niet registreren.

### Wat zijn gezondheidsgegevens?

- Afspraken met artsen, therapeuten of begeleiders (fysiotherapeut, bedrijfsmaatschappelijk werker, psycholoog)
- Problemen uit het verleden of in de privésfeer (relatieproblemen, overlijden van partner, echtscheidingen, etc.)
- Diagnoses, naam ziekte, specifieke klachten
- Eigen waarneming over de geestelijke of lichamelijke gezondheid
- Informatie over therapieën of medicijngebruik

# Het 'betergesprek'

Heeft je medewerker zich beter gemeld en verschijnt hij weer op het werk? Houd dan op de eerste werkdag even een kort betergesprek.

## Weer inzetbaar?



Fijn dat je er weer bent!



Praat medewerker bij



Evalueer hoe het gaat. Neem ook de tijd om echt te luisteren naar beïnvloedbare oorzaken van het verzuim of mogelijke signalen dat er meer aan de hand is. Vraag waar jij of Unica bij kunnen helpen



Plan eventueel een preventiegesprek in om over een aanpak te praten



Meld de medewerker (deels) hersteld in het verzuimsysteem



# Frequent verzuimgesprek

Iedereen is weleens ziek. Maar wat als een medewerker in korte tijd al drie keer ziek is geweest? Tijd voor een goed gesprek.

Wist je dat...

...de gemiddelde  
Nederlander zich  
0,8 keer per jaar  
ziek meldt?



## Het frequent verzuimgesprek

- Leg de medewerker uit dat het opvallend is dat er meerdere verzuimaanvragen in een jaar zijn gedaan
- Begin met de simpele vraag of jij je ergens zorgen over moet maken...



## Weten wat de oorzaak is

- Geef aan dat je samen wilt kijken of er iets gedaan kan worden om nieuw verzuim te voorkomen
- Probeer relevante zaken boven tafel te krijgen:
  - Licht de verzuimoorzaak in de persoon zelf, in de privésituatie of in de organisatie?
  - Hoe ziet de werknemer de relatie met collega's en met jou als leidinggevende?

Zorg voor een positieve houding: zacht op de persoon en duidelijk op de inhoud.



## Vind passende ondersteuning

- Kijk samen naar mogelijke ondersteuning of mogelijkheden in het werk om bijvoorbeeld werklast aan te passen:
  - Wat kan de medewerker doen om verzuim in de toekomst te beperken?
  - Wat kan jij als leidinggevende doen?
  - Wie of wat kan daarbij helpen?

Laat de medewerker zoveel mogelijk zelf de oplossingen en acties bedenken. Daarmee heb je een betere kans dat de medewerker deze oplossingen ook wil gaan uitvoeren.



## Plan een evaluatiegesprek in

- Leg kort vast wat jullie hebben afgesproken
- Plan een vervolgesprek in om regelmatig te evalueren
- Geef de werknemer complimenten wanneer de afspraken blijken te werken

Je re-integratieadviseur  
kan je helpen om dit gesprek  
voor te bereiden en/of de  
juiste ondersteuning  
te vinden

