

Wat mag je vragen bij een (telefonische) ziekmelding?

De meeste medewerkers die verzuimen door ziekte zijn binnen een aantal dagen weer aan het werk. Een enkeling is een aantal weken of zelfs maanden afwezig. Hoe schat je als werkgever in met welk type verzuim je te maken hebt? Welke vragen mag je wel en/of juist niet stellen bij een (telefonische) ziekmelding? In het onderstaande overzicht lichten we graag toe welke vragen je kan stellen wanneer een medewerker zich ziekmeldt.

Wil je me vertellen wat er aan de hand is?

Als werkgever mag je *niet informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte*. Een medewerker die zich ziekmeldt, heeft namelijk het recht om dit niet erbij te vermelden. Hoewel je niet mag vragen naar de medische situatie, mag je als werkgever wel vragen stellen die te maken hebben met de planning van het werk. Je medewerker is verplicht om antwoord te geven op de volgende vragen:

- Hoelang denk je dat het verzuim gaat duren?
- Hoe ben je bereikbaar?
- Wat zijn lopende afspraken en welke werkzaamheden moeten worden overgedragen?
- Is het mogelijk om de verzuimkosten te verhalen op een andere partij? Bijvoorbeeld bij een ongeval.
- Is er sprake van een bedrijfsongeval?
- Is er mogelijk recht op een Ziekte-wetuitkering van UWV op basis van een oude of nog lopende WAO/WIA-situatie? (deze vraag mag gesteld worden na een dienstverband van tenminste twee maanden).

Let op: Als je medewerker je uit eigen initiatief informatie toevertrouwd, dan mag je deze informatie *niet vastleggen en/of delen met anderen*. Dit recht vloeit voort uit de beleidsregels van de Autoriteit Persoonsgegevens en de AVG.

Toon oprechte belangstelling
Zorg ervoor dat je, als werkgever, een goede relatie behoudt met de medewerkers. Pas op dat je niet de rol van een bedrijfsarts inneemt of een waardeoordeel uitspreekt richting de medewerker.

De medewerker vindt het meestal ook niet fijn dat hij of zij ziek is. Door *oprechte belangstelling* te tonen voelt de medewerker zich gehoord. Vraag eventueel of jij of een andere collega iets voor hem/haar kan betekenen.

Heb je een idee hoe lang je afwezig bent?

Het is vaak lastig in te schatten hoe lang het verzuim precies zal duren. Toch kan een medewerker vaak wel aangeven of het met een paar dagen weer over is, of dat hij voor langere tijd uit de running is. Je medewerker is verplicht om antwoord te geven op de volgende vraag:

- Wanneer verwacht je weer aan het werk te kunnen?

Zijn er aanpassingen nodig om weer aan het werk te kunnen?

Het kan zijn dat je medewerker dermate ziek is dat hij/zij de reguliere taken niet kan uitvoeren, maar wel andere taken binnen de school kan oppakken. Het is belangrijk dat je daarbij nagaat welke eventuele aanpassingen er nodig zijn om het werk op te kunnen pakken. Dit bevordert het herstel en de re-integratie.

Houdt het verzuim verband met het werk?

Dit is een belangrijke en mogelijk confronterende vraag. Hoewel de medewerker niet verplicht is om op deze vraag te antwoorden, is het, met oog op *preventie van verzuim* in de toekomst, toch van belang om deze vraag te stellen.

Zijn er zaken en/of werkzaamheden die overgedragen moeten worden?

Ga bij je medewerker na wat de lopende afspraken en werk-

zaamheden zijn en welke overige taken opgevangen moeten worden. Vraag daarbij welke collega deze taken het beste op zich kan nemen en waar hij/zij de benodigde informatie vandaan kan halen. Stem bovendien af of de medewerker zorgdraagt voor een goede overdracht, of dat jij dit overneemt.

Wat spreken we verder af?

Wanneer je – voor zover mogelijk – in kaart hebt gebracht wat de gevolgen van de ziekte zijn, is het verstandig om op korte termijn een vervolgspraak te maken wanneer jullie opnieuw (telefonisch) contact hebben en wie dat initieert. Het is belangrijk om *regelmatig contact* te houden, zodat je op de hoogte bent van het verloop van het verzuim.

(Hoe) kan ik je tussentijds bereiken?

Er kunnen zich situaties voordoen waarbij het handig is om je medewerker te bereiken. Informeer of dit mogelijk is en op welk telefoonnummer en adres je medewerker bereikbaar is.

Wil je meer weten?

Bel ons gerust via 0180 44 26 75 of stuur een e-mail naar info@gs-vitaal.nl. We staan voor je klaar!

