

# JOUW ROL ALS LEIDINGGEVENDE BIJ VERZUIM

De Wet Verbetering Poortwachter (WVP) helpt om langdurig verzuim te voorkomen.

Het doel is simpel: zorgen dat een medewerker zo snel én verantwoord mogelijk weer aan het werk kan.

Werkgever en Werknemer delen de verantwoordelijkheid, maar jij als leidinggevende speelt een sleutelrol.

## WAT WORDT ER VAN JOU VERWACHT?

Blijf betrokken vanaf dag één;

- Neem direct contact op bij een ziekmelding.
- Vraag regelmatig hoe het gaat en toon oprechte interesse.
- Houd het lijntje met het werk warm – dat maakt terugkomen makkelijker.

Werk samen met de bedrijfsarts;

- Log verzuim altijd op de eerste verzuimdag.
- Vermoed je langdurig verzuim meld het direct bij jouw ARBO dienst.
- Werk samen met de verzuimende Werknemer aan het Plan Van Aanpak.
- Zie de bedrijfsarts als je partners: jij kijkt naar wat er op het werk kan, zij naar wat medisch verantwoord is.

Denk in mogelijkheden;

- Stimuleer werkhervatting zodra dat kan – ook al is het eerst gedeeltelijk of met aangepast werk.
- Denk mee over wat wél lukt, in plaats van wat niet kan.
- Lukt terugkeer in de eigen functie niet? Kijk dan samen naar andere duurzame oplossingen, zoals een tweede spoortraject.

Houd overzicht en volg op;

- Leg afspraken en gesprekken vast in het personeelsdossier.

Houd de wettelijke termijnen in de gaten. Plan Van Aanpak binnen 2 weken na Probleem Analyse en evalueren regelmatig en pas aan waar nodig..

- Blijf regelmatig in contact. Plan wekelijks een contact moment in om de voortgang te bespreken.

## WAT MAG JE WÉL EN NIET VRAGEN BIJ VERZUIM?

Je mag vragen wat je nodig hebt om het verzuim goed te begeleiden - zonder medische details. Bijvoorbeeld:

- Hoe lang denk je ongeveer afwezig te zijn?
- Wat kun je op dit moment wel of niet doen?
- Is (aangepast) werk al mogelijk?
- Wat heb je nodig om weer (gedeeltelijk) te kunnen werken?
- Is het verzuim werkgerelateerd?

Wat je *niet* mag vragen?

Medische informatie hoort bij de bedrijfsarts. Jij hoeft dus niet te vragen naar:

- De diagnose of medische oorzaak van de klachten.
- Medicatie of behandeling.
- De beoordeling of iemand geschikt is om te werken.
- Details over psychische klachten of privéproblemen.

## KORT SAMENGEVAT

Een goede leidinggevende binnen de WVP:

- Blijft in gesprek met de WN.
- Werkt samen met de bedrijfsarts aan re-integratie.
- Houdt overzicht op afspraken en termijnen.
- Respecteert privacy en grenzen.

Jij kijkt naar wat er op het werk kan, de arts naar wat medisch verantwoord is. Samen houd je de balans tussen mens en werk.

## Timeline WPW

### Week 1 – Ziekmelding

Werknemer meldt zich ziek bij werkgever.

Werkgever start verzuimdossier

### Week 6 – Probleemanalyse

Bedrijfsarts beschrijft wat iemand nog kan en wat niet.

### Week 8 – Plan van aanpak

Werkgever en Werknemer spreken af hoe terugkeer naar werk eruitziet en stellen samen PVA op. PVA moet regelmatig geëvalueerd worden door Werkgever en Werknemer.

### Week 42 – Melding UWV

Werkgever meldt langdurige ziekte bij UWV.

### Week 46 – Voorbereiding eerstejaarsevaluatie

Werkgever en Werknemer kijken of de re-integratie nog op koers ligt en of tweede spoor nodig is

### Week 52 – Eerstejaarsevaluatie

Terugblik: werkt de aanpak of moet het anders?

### Week 52-88 – Start/uitvoering tweede spoor

Tweede spoor start zodra duidelijk is dat terugkeer bij de eigen Werkgever niet haalbaar is

### Week 88 – WIA voorbereiden

Re-integratieverslag wordt compleet gemaakt.

### Week 91-93 – WIA-aanvraag

Werknemer vraagt WIA aan bij UWV.

### Week 104 – Einde loondoorbetaling

Verplichting tot loondoorbetaling stopt, tenzij sanctie vanuit UWV. Het UWV beoordeelt de WIA-aanvraag en de re-integratie-inspanningen.

## Begrippenlijst

### Probleemanalyse

Een document van de bedrijfsarts. Hierin staat wat de Werknemer nog kan, wat de beperkingen zijn en wat nodig is voor werkhervatting.

### Plan van aanpak

Een plan van Werkgever en Werknemer. Hierin staan concrete afspraken over re-integratie, wie wat doet en wanneer. Het plan wordt regelmatig bijgewerkt.

### Eerste spoor

Terugkeer naar het eigen werk of aangepast werk bij de eigen Werkgever.

### Tweede spoor

Zoeken naar passend werk bij een andere Werkgever, als werken bij de eigen Werkgever niet (meer) mogelijk is.

### Wanneer start het tweede spoor?

Het tweede spoor start zodra duidelijk is dat terugkeer bij de eigen Werkgever binnen redelijke tijd niet haalbaar is. Dit kan al in het eerste ziektejaar zijn.

### Eerstejaarsevaluatie

Een evaluatie na één jaar ziekte. Werkgever en Werknemer beoordelen of de re-integratie goed loopt en of een andere aanpak nodig is, bijvoorbeeld starten of opschalen van het tweede spoor.

Heb je na het lezen van deze Whitepaper nog vragen?

Neem contact op via [info@hrmiep.nl](mailto:info@hrmiep.nl)