

Wat mag de werkgever vragen aan zijn zieke medewerker?

Er is veel te doen inzake de privacy wetgeving. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) laat geregeld in de media van zich horen. Onderstaand de belangrijkste aandachtspunten.

Een werkgever mag, als een werknemer zich ziek meldt, de volgende gegevens over de gezondheid van zijn werknemer vragen en registreren:



- het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- de lopende afspraken en werkzaamheden;
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling);
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is, in verband met het verhalen van loonkosten op deze derde partij (=regresmogelijkheid).

Dit is alles wat u als werkgever mag vragen! U mag **niet** vragen naar de aard en/of de oorzaak van de ziekte en ook niet naar de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer.

Er is echter veel discussie over het feit dat de werkgever ook niet meer naar de mogelijkheden van de werknemer mag vragen. Hierdoor kunnen werkgevers moeilijker voldoen aan de verantwoordelijkheid om de re-integratie goed vorm te geven.

Overleg met uw casemanager wanneer u twijfels of vragen heeft.

Let er ook op dat er geen medische informatie vermeld wordt bij de ziekmelding in het verzuimsysteem!

Informeert de casemanager

Op het moment dat er sprake is van een ziekmelding, zal uw casemanager van Remedium een belangrijk deel van het verzuimproces op zich nemen.

Het spreekt voor zich dat u die casemanager dus goed moet informeren als daar aanleiding toe is. Als een werknemer boos weg loopt na een 'slecht nieuwsgesprek', kan het voor de casemanager handig zijn om dit te weten. In dat geval zal zij haar telefoontje met uw werknemer wellicht iets anders inzetten, dan wanneer het om een 'normale' ziekmelding gaat. Informeert de casemanager in zo'n geval, het kan in het belang zijn van het verzuimproces. U kunt de casemanager dan vertellen wat er vlak voor de ziekmelding is voorgevallen.

Registreer alle ziek en hersteld meldingen correct

Als de casemanager in het verzuimsysteem ziet dat een werknemer zich voor de eerste keer dit jaar ziek meldt en ze hoort van de werkgever dat het al haar 4^e ziekmelding van het jaar is, kunt u zich voorstellen dat de casemanager zo'n verzuimgesprek anders ingaat.

Ook hiervoor geldt: zorg dat uw casemanager weet wat er speelt, zodat zij goed geïnformeerd uw verzuimdossier kan begeleiden. Dat is in ieders belang. En dat geldt ook voor het zorgvuldig registreren wanneer uw medewerker weer gedeeltelijk gaat beginnen.

Wilt u geen nieuwsbrieven meer ontvangen? Meld u af via info@remedium.org

Column: Werkgeluk



Geluk is een subjectief begrip. Geluk (of gelukkig zijn) kan omschreven worden als het tevreden zijn met de huidige leefomstandigheden, zo vertelt de Wikipedia ons. Gevoel van geluk is heel persoonlijk, opgebouwd uit behoeften die vervuld willen worden. Het vervullen van deze persoonlijke behoeften geeft energie en leidt tot vreugde. Het niet beantwoorden van persoonlijke behoeften kost energie en kan leiden tot minder flexibiliteit en een afname van je motivatie. Als dit gevoel langere tijd aanhoudt, kan het schade toebrengen aan onze mentale en fysieke gezondheid

Het gemotiveerd naar het werk gaan, vraagt om een eigen verantwoordelijkheid. Je moet er zelf voor zorgen voldoende plezier en uitdaging uit je werk en je privésituatie te halen om het gevoel van geluk te beleven. Omstandigheden kunnen daar een bijdrage aan leveren, maar je kunt de schuld van het ontbreken van geluk bij niemand anders dan jezelf neerleggen.

Medewerkers moeten hun eigen regie nemen in hun eigen loopbaan, hun eigen beleving van geluk. Dit kan betekenen dat een werknemer streeft naar een verdere ontwikkeling in haar huidige loopbaan (alhoewel die in het MKB binnen de Retail doorgaans beperkt is) of toe zijn aan een uitdaging buiten het huidige bedrijf.

Niet elke werknemer is haar eigen proces-regisseur. Tijdens functionerings-, beoordelings- of voortgangsgesprekken is het goed om werkplezier en persoonlijke ontwikkeling op de agenda te zetten. Het is een moment voor beiden om erover na te denken. Het begint met bewustwording. Een werknemer kan gestimuleerd worden om haar persoonlijke talenten aan te wenden om haar functie meer inhoud te geven. Meer ruimte voor eigen invulling, draagt bij aan het werkplezier. Zeker werknemers die minder lekker in hun vel zitten, of weinig enthousiasme (meer) voor hun werk kunnen opbrengen, kunnen baat hebben bij het bespreekbaar maken van deze onderwerpen. Er gaat een preventieve werking vanuit en het getuigt van goed werkgeverschap.

Zelfstandige drogisterijondernemers kunnen hun werknemers bijvoorbeeld wijzen op het loopbaanpleindrogisterijen.nl.

Kortom, u heeft geen invloed op het geluksgevoel van uw medewerkers, maar door uw betrokkenheid kunt u proactief handelen. Geluk is het enige wat zich verdubbelt als je het deelt.

Nicole Hoetjes,
Algemeen secretaris KNDB
en bestuurslid stichting Remedium

Wilt u geen nieuwsbrieven meer ontvangen? Meld u af via info@remedium.org