



## Tips voor het gesprek met de medewerker die verlof vraagt om te verzuimen:

1. Toon belangstelling en betrokkenheid bij de verzuimende werknemer: zeg vooral dat je het vervelend voor hem/haar vindt.
2. Vraag op een open manier wat er aan de hand is, eerst werknemer zelf laten praten, daarna doorvragen.
3. Vraag of er een oorzaak is aan te wijzen en waar die zit: thuisproblemen (evt. zorgverlof aanbieden, zie de link verderop voor meer info) en/of problemen met het werk: zwaarte, werkdruk, collega's, uzelf. (de werknemer is niet verplicht om u precies te vertellen wat de gezondheidsklacht is, maar zal dit bij een vertrouwde situatie vaak wel doen).
4. Vraag een inschatting te maken hoe lang het gaat duren en vul dit in bij de ziekmelding.
5. Vraag of de medewerker al bij de huisarts is geweest.
6. Vraag waar de medewerker verblijft tijdens ziekte en op welk telefoonnummer en adres hij/zij bereikbaar is.
7. Vraag wat onderneem je om beter te worden (arts, e.d.).
8. Vraag wat kan je nog wel bij ons doen (ook aangepast werk moet door werknemer geaccepteerd worden als dit mogelijk is), of bij een andere werkgever als het lang gaat duren.
9. Wees bereid eventuele problemen te helpen oplossen en geef dat aan.
10. Bespreek wat er op het werk geregeld moet worden als gevolg van de verzuimmelding. Moeten er werkzaamheden worden overgedragen?
11. Maak duidelijke afspraken over verder contact: spreek af wanneer u elkaar weer spreekt en wie het initiatief neemt.
12. Geef het ook aan als u wilt dat er contact met de VerzuimCoach komt en waarom u dat wilt, zonder te (ver)oordelen.
13. Wens de werknemer beterschap toe.
14. Leg vast in het verzuimsysteem wat er is besproken en afgesproken en plan meteen een vervolgstap in.

### Let op:

Accepteer een melding nooit als verzuimmelding als er naar uw mening sprake is van een conflict, zonder dat de werknemer echt ziek is. Geef dan aan (liefst ook al van tevoren als u het voelt aankomen) dat u voorlopig geen verzuimverlof accepteert tot er een uitspraak door een arts is gedaan of er sprake is van een medische reden om te verzuimen. Als u of wij de werknemer niet zo ver kunnen krijgen om weer aan het werk te gaan, kunt u wel overwegen om enkele dagen bijzonder verlof toe te staan om het conflict niet verder op te drijven en om de uitspraak af te wachten, de zogenoemde "afkoelingsperiode". Het kan in zo'n geval raadzaam zijn een spoedspreekuur (hiervoor geldt wel een toeslag) aan te vragen bij de Bedrijfsarts.

In geval van verzuim als gevolg van zwangerschap dit melden bij het UWV voor het verkrijgen van een vangnetuitkering.

Zie ook de [verlofwijzer](#).