



**Verzuim goed geregeld:
dit vraagt de Arbowet van je**

Verzuim goed geregeld: dit vraagt de Arbowet van je

Een zieke medewerker: het overkomt elke organisatie, maar wat moet je dan doen, en wie doet wat? Een goed verzuimbeleid helpt je om snel en zorgvuldig te handelen als iemand uitvalt. En dat begint bij het voldoen aan de basis. In dit artikel lees je wat de Arbowet van je vraagt en welke verplichtingen je hebt als werkgever en als medewerker.

Waarom het ertoe doet

Verzuim raakt iedereen in de organisatie. Niet alleen degene die uitvalt, maar ook de collega's die het werk moeten opvangen, de kinderen die minder opvang krijgen en hun ouders die vaker de kinderen thuis moeten houden. Het gemiddelde verzuimpercentage is in kinderopvang 7,7 procent. Het risico op (langdurige) uitval is dus best hoog, ook voor kleine organisaties. Een goed verzuimbeleid zorgt dat je weet wat je moet doen als iemand ziek wordt, én dat je al eerder stappen zet om verzuim te voorkomen.

Als werkgever ben je samen met je medewerkers verantwoordelijk voor het naleven van de wet- en regelgeving. Denk aan de Arbowet voor het voorkomen van verzuim, en de Wet verbetering poortwachter voor integratie. Hiermee zorg je voor een gezonde werkomgeving. Doe je dat niet goed, dan kun je boetes krijgen of hogere premies betalen. In het ergste geval moet je zelfs tot 52 weken loon doorbetalen aan een zieke medewerker.

Allemaal redenen om je verzuimproces goed op orde te hebben. Zeker in een sector waar de werkdruk hoog is, en hr-medewerkers of leidinggevenden niet altijd de tijd of kennis hebben. Met een duidelijk proces en goede ondersteuning maak je echt verschil.

Wat ben je verplicht volgens de Arbowet?

De Arbowet bevat verplichtingen die zich richten op het voorkomen van verzuim. Voor een aantal taken moet je je laten bijstaan door zogenoemde kerndeskundigen. Dit zijn: **de bedrijfsarts, de arbeid- en organisatiedeskundige, de arbeidshygiënist en de hogere veiligheidskundige.**

Deze kerndeskundigen helpen bij de volgende taken (vastgelegd in de Arbowet):

-  **Ziekteverzuimbegeleiding:** deskundige begeleiding bij re-integratie in geval van verzuim door ziekte of een beperking.
-  **Toetsen de RI&E:** een kerndeskundige toetst of je Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) klopt en geeft advies. Bekijk hier [RIEwerkt!](#) De RI&E-tool voor kinderopvang.
-  **Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO):** gericht op het regelmatig onderzoeken van arbeidsgebonden gezondheidsrisico's. Als werkgever ben je verplicht een PAGO aan te bieden, werknemers bepalen zelf of zij hiervan gebruik willen maken.
-  **Aanstellingskeuring:** test de medische geschiktheid van een sollicitant. Alleen in uitzonderlijke gevallen toegestaan (volgens de Wet op de medische keuringen).
-  **Toegang tot de bedrijfsarts:** medewerkers moeten gemakkelijk toegang hebben tot de bedrijfsarts (bijvoorbeeld via een open spreekuur).

Let op: Dit is een overzicht van de verplichte deskundige ondersteuning. Werkgevers en medewerkers hebben daarnaast nog andere wettelijke taken. [Zie daarvoor dit artikel.](#)

Het basiscontract: afspraken vastleggen

Alle afspraken met je arbodienst of bedrijfsarts leg je vast in een basiscontract. Dit is verplicht voor elke werkgever en sluit je af met een arbodienst of een bedrijfsarts. In het contract staan in elk geval werkafspraken over:

- ✓ **Samenwerking met de ondernemingsraad (or) en preventiemedewerker:** de kerndeskundigen moeten kunnen overleggen.
- ✓ **Werkplekbezoek:** de bedrijfsarts moet iedere werkplek (vrij) kunnen bezoeken.
- ✓ **Second opinion:** medewerkers moeten een andere bedrijfsarts kunnen raadplegen bij twijfel over een advies. Dit maakt het handelen van de professional transparant en toetsbaar.
- ✓ **Klachtenprocedure:** een heldere werkwijze of procedure die beschrijft hoe en waar de medewerker terecht kan bij klachten over de bedrijfsarts.
- ✓ **Melden van beroepsziekten:** een bedrijfsarts moet tijd kunnen besteden aan het opsporen, onderkennen, diagnosticeren en melden van beroepsziekten.
- ✓ **Advisering over preventie:** de bedrijfsarts moet je kunnen adviseren over hoe je gezondheidsklachten kunt voorkomen.

Let op: dit gaat alleen over de Arbowet. Bij ziekteverzuim heb je óók te maken met de Wet verbetering poortwachter. [Lees daarover meer in dit artikel.](#)



Wie controleert dit?

Als werkgever zorg je dat je de wet- en regelgeving volgt en voldoet aan het verzorgen van een gezonde werkomgeving. De Arbeidsinspectie kijkt of je voldoet aan de regels uit de Arbowet, ook als je maar één medewerker hebt. Het UWV controleert of je je houdt aan de Wet verbetering poortwachter. Ook medewerkers worden gecontroleerd. Wanneer een mede de verplichtingen niet nakomt dan kun je als werkgever maatregelen nemen (zoals loon opschorten of stoppen). Ook het UWV kan een sanctie opleggen aan een medewerker die niet meewerkt aan re-integratie, bijvoorbeeld door de (WIA-)uitkering te verlagen of weigeren.

Meer informatie over de Wet verbetering poortwachter lees je hier.

Meer weten over hoe een arbodienst of bedrijfsarts je hierbij helpt?

Lees hier hoe je de juiste contractvorm voor jouw organisatie vindt.