

## GESPREKSKAART VOOR LEIDINGGEVENDEN - AANWEZIGHEIDSBELEID

### 1. BASISSTRUCTUUR (voor alle gesprekken behalve ziektemelding)

Vorbereiding	Gesprek	Na gesprek
<ul style="list-style-type: none"> <li>Doel bepalen</li> <li>Praktische voorbereiding, dossier en feiten checken (bekijken SDP, maak afdrukken)</li> <li>Vragen noteren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Open en gelijkwaardig gesprek</li> <li>Samenvatten</li> <li>Afspraken maken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afspraken bevestigen (mail)</li> <li>Opvolging plannen</li> </ul>

### 2. SNELLE GESPREKSTAAL — WAT ZEG IK / WAT VERMIJD IK

WAT ZEG IK (GOED)	WAT VERMIJD IK (LIEVER NIET)
“Ik wil even horen hoe het met je gaat en samen bekijken wat haalbaar is.”	“Wanneer ben je terug?”
“Dit gesprek gaat over ondersteuning, niet over controle.”	“Wat heb je precies?”
“Wat kunnen wij als werkgever doen om jou te ondersteunen?”	“Dit kan zo niet verder.”
“Zijn er werkzaken waar we rekening mee kunnen houden?”	“Anderen hebben hier last van.”

### 3. PER GESPREKSTYPE — DOEL & KERNZINNEN

Gesprekstype	Doel	Kernzinnen / aandacht
Signaalgesprek	Signalen herkennen bij de MW (bv. verandering in gedrag, opmerkelijke afwezigheden,...) en deze bespreekbaar maken	Feiten benoemen, geen oordeel. Samen oplossingen en SMART-afspraken formuleren.
Ziektemelding	Elkaar informeren	“Dank je voor je seintje. Verzorg je goed.” Check: werkzaken, attestafspraken, opvolgcontact.
Contact tijdens ziekte	Verbondenheid zonder druk	“Ik bel zoals afgesproken om even te horen hoe het gaat.” Minstens 1x/maand contact; spreek af wat team weet.
Werkhervattingsgesprek	Veilige terugkeer	“Hoe zie jij je terugkeer?” Bespreek dag 1, haalbaarheid, opvolgmoment.

### 4. MOEILIJKE MOMENTEN & PRIVACY (SNELHULP)

Situatie	Veilige reactie
Medewerker emotioneel	“Neem gerust je tijd. We hoeven niets te forceren.”
Medewerker defensief	“Mijn bedoeling is te kijken hoe we kunnen ondersteunen.”
Medische details komen op tafel	“Dank je om dat te delen. Ik focus vooral op wat werkgerelateerd helpt.”
Twijfel over vraag	Vraag niet naar diagnose; stel W&H-vraag over werkcontext.

**Gouden slotzin:** “Wat kunnen wij als werkgever doen om jou te ondersteunen?”