

Verzuim werkt anders bij een veiligheidsregio.

In deze nieuwsbrief

- Soms gaat het even niet anders
 - Thema: verzuim bij veiligheidsregio's werkt anders
 - Gratis whitepaper: Verzuim bij veiligheidsregio's
 - Uit de praktijk: "Ik weet niet precies wat ik mag zeggen"
 - Tips & belangrijke data
 - Kijk, lees en luister inspiratie
 - Tot slot
-

Soms gaat het even niet anders

Beste naam,

Onlangs was ik een week ziek. Echt ziek, een virusje ofzo. Ik had geprobeerd het te voorkomen door een paar avonden vroeg naar bed te gaan, wat minder te doen. Maar de hoest, de hoofdpijn, de accu die leeg was 's avonds om 18u. Het ging niet weg. Dus toch de stekker eruit.

Geen makkelijke keuze. Ik voelde me vervelend richting collega's, richting het thuisfront. De afspraken die verzet moesten worden, het werk dat bleef liggen. En toch: soms gaat het gewoon even niet anders.

Die week thuis bracht rust en hersteltijd. En een nieuw ritueel: meerdere keren per

dag even naar buiten voor een rondje lopen. Dat doe ik inmiddels nog steeds, want de afgelopen weken was dat er toch wat bij ingeschoten.

Ziek zijn. Thuis zitten. Je afvragen wanneer je weer terug kunt. Het is een ervaring die veel mensen kennen, en voor leidinggevenden en HR-professionals in veiligheidsregio's is het ook dagelijkse praktijk. Verzuim raakt de medewerker zelf, maar ook de mensen om hem heen. Soms is het na een paar dagen opgelost. Soms duurt het langer en vraagt het om een andere aanpak.

Hoe ga je daarmee om? En wat maakt de context van een veiligheidsregio specifiek?

Die vragen staan centraal in deze nieuwsbrief. Veel leesplezier!

Groetjes,
Leonie

Thema | Verzuim bij veiligheidsregio's werkt anders

Als HR-adviseur of leidinggevende bij een veiligheidsregio ken je dat moment. Een collega meldt zich ziek. De ziekmelding is gedaan, er is een contactmoment geweest, de afspraak met de bedrijfsarts staat. Tot zover de procedure.

Dan komt het deel waar het regelmatig misgaat.

Maanden gaan voorbij. Het dossier groeit. De gesprekken worden moeilijker. En dan kijk je nog maar eens naar die stapel documenten en denk je: wat zijn nu eigenlijk onze verplichtingen, en wat mag ik vragen van deze medewerker?

Wat verzuim bij een veiligheidsregio anders maakt dan in het bedrijfsleven, is de CAR(-UWO). De loondoorbetaling loopt volgens andere percentages. Het derde ziektejaar is bewust geregeld. En als het gaat om FLO-ers, vrijwilligers of medewerkers in een tweede loopbaantraject, dan ligt het juridisch kader op bepaalde momenten weer anders. Daar loop je met een gewone google-zoekopdracht niet zomaar tegenaan.

Wat me in mijn eigen werk blijft opvallen: de wet kan je nog opzoeken. De CAR(-UWO) ook. Maar het stuk daartussen, hoe voer je een gesprek in week 8 als iemand niet meewerkt, wat vraag je wel en niet bij een ziekmelding, op welk moment schakel je een arbeidsdeskundige in, dat leer je niet tijdens een cursus. Dat leer je door het te doen. Of door met iemand te sparren die het eerder heeft meegemaakt.

“Het moet toch allemaal niet zo ingewikkeld zijn?”

hoorde ik onlangs een HR-adviseur uit een andere regio zeggen, in een gesprek over een lopend verzuimtraject. Nou, soms wel. Maar een hoop van wat ingewikkeld voelt, is dat niet omdat de regels onmogelijk zijn. Het voelt ingewikkeld omdat niemand je heeft laten zien welke afslag je op welk moment moet nemen.



Voor deze editie hebben wij de regelgeving, de rollen en de praktijk rondom het derde ziektejaar op een rij gezet. In een gratis whitepaper. Iets wat ik zelf graag had gehad toen ik op mijn eerste verzuimcase zat.

Gratis whitepaper | Verzuim bij veiligheidsregio's

Wet- en regelgeving, rollen en het derde ziektejaar in de praktijk.

Geen juridisch leerboek, maar een werkbaar naslagwerk voor HR-adviseurs en leidinggevendenden bij veiligheidsregio's die grip willen houden op langdurig verzuim.

Wat erin staat:

1. **CAR(-UWO), WIA en Poortwachter** | Hoe ze in elkaar grijpen.
2. **Salarisdoorbetaling** | Jaar 1, 2 en 3, inclusief IKB-opbouw.
3. **Werkgever en werknemer** | Verplichtingen, en wat je wel en niet mag vragen.
4. **Arbeidsdeskundige** | Wanneer je er een inschakelt en wat die doet.
5. **Het derde ziektejaar** | Vervroegde IVA, WIA-uitkomsten en ontslagroutes.
6. **Voor leidinggevendenden** | Do's en don'ts in de eerste weken en daarna.
7. **Re-integratiedossier** | Checklist voor een stevige opbouw.
8. **Verklarende woordenlijst** | Alle termen rustig bij de hand.

Whitepaper downloaden

Uit de praktijk | "Ik weet niet precies wat ik mag zeggen"

Een van de meest gehoorde opmerkingen in mijn werk bij veiligheidsregio's: *"Ik weet niet precies wat ik mag zeggen, dus ik zeg maar weinig."*

Die zin snap ik. Privacywetgeving, de bedrijfsarts als enige die medisch mag oordelen, angst voor een stap die later tegen je gebruikt wordt. Het is begrijpelijk dat een leidinggevende zich dan terughoudend opstelt.

Maar weinig zeggen helpt vaak ook niet. De medewerker thuis voelt zich vergeten. Het team vraagt zich af wat er speelt. En het dossier krijgt weinig body, terwijl dat bij de RIV-toets juist jouw bescherming is.

Wat wel werkt, merk ik steeds opnieuw: vraag naar belastbaarheid, niet naar diagnose. Houd regelmatig kort contact, ook als er weinig te melden is. Leg vast wat je hebt besproken, ook als dat soms maar twee zinnen zijn. ***"Ik weet dat het nu niet anders kan. Volgende week bellen we weer."*** Dat is meer waard dan een perfect geformuleerde e-mail die niemand durft te sturen.

En als je twijfelt: bel je HR-adviseur, of bel een collega uit een andere regio. Dit werk leer je door erover te praten. Dat is ook waarom we bij Heezemans HR intervisie aanbieden voor HR-adviseurs en leidinggevendenden bij veiligheidsregio's. Een kleine groep mensen die jouw wereld kent, een plek waar je dat ene lastige dossier kunt uitspreken zonder dat je daar alleen voor staat, je ervaringen kunt delen en kunt leren van elkaar.

Meer informatie vind je hier

Tips & belangrijke data

28 april | World Day for Safety and Health at Work

Pak er een kwartier voor in je teamoverleg en stel één vraag: welke werksituatie kostte jou de afgelopen maanden het meest aan belastbaarheid? Dit levert je meer inzichten op dan een flyer in de kantine oplevert.

4 en 5 mei | Dodenherdenking en Bevrijdingsdag

Voor veel regio's een moment met operationele inzet en ceremoniële taken. Denk vooraf na over roostering én de gesprekken eromheen, zeker voor medewerkers met een militair verleden of collega's in veteranennetwerken.

7 mei | Werkconferentie - De menskant van de brandweer

Bij het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid. [meer informatie](#)

Eind mei | Uitkomsten SEM Fire onderzoek

Relevante inzichten voor HR en leidinggevendenden over personeel, inzetbaarheid en ontwikkeling bij de brandweer.

Onderhandelingsresultaat WVSF (definitief vanaf 16 maart 2026)

Loonsverhoging in drie stappen, nieuwe reiskostenregeling per 1 september 2026, een RVU voor zwaar werk en het vervolg van de herziening van hoofdstuk 9a tweede loopbaanbeleid voor de brandweer. Details en volledig akkoord vind je [hier](#).

Kijk, lees en luister inspiratie

Soms lees of hoor je iets waardoor je met frisse ogen naar je eigen werk en takenpakket kijkt. Dat helpt om scherp te blijven.

Boek | Verdraaide organisaties - Wouter Hart

Over hoe regels en systemen in publieke organisaties de bedoeling uit het zicht drukken. Meteen herkenbaar voor wie bij een veiligheidsregio werkt. Handig om bij je te hebben als je tegen procedures aanloopt die in de praktijk niet werken.

[lees meer](#)

Naslagwerk | Werkwijzer Poortwachter (UWV)

Het document waartegen UWV je dossier toetst bij de RIV-beoordeling. Niet om aan één stuk door te lezen, wel om bij de hand te hebben bij elke nieuwe casus.

[bekijk op uwv.nl](#)

Podcast | Over werk

Over Werk is een luchtige podcast met een gezonde dosis humor waarin werknemers vertellen over werk gerelateerde issues die hen, en misschien ook jou, bezig houden.

[luisteren](#)

👉 Heb jij een boek, podcast of andere inspiratie die het delen waard is?

Tip ons

Tot slot

Ziek zijn raakt de medewerker, het team en jou als leidinggevende of HR-adviseur. Er is niet altijd een snelle oplossing. En soms hoeft die er ook niet te zijn. Soms is het: eerlijk benoemen waar je staat, en de volgende stap zetten.

Ken je collega's of relaties voor wie deze nieuwsbrief ook relevant is? Delen mag. Ze kunnen zich ook via de knop aanmelden voor onze Nieuwsbrief.

Aanmelden

Blijf vooral laten weten wat je bezighoudt en waar je behoefte aan hebt. Je kunt hier je reactie of gedachte achterlaten. Zo blijven we samen bouwen aan verbinding, ontwikkeling en inspiratie in ons werk.

Reageren



Heezemans HR, Schotte 17, Best, Noord-Brabant 5684 MR, Nederland, +31 6 51423764

[Afmelden](#) [Voorkeuren beheren](#)