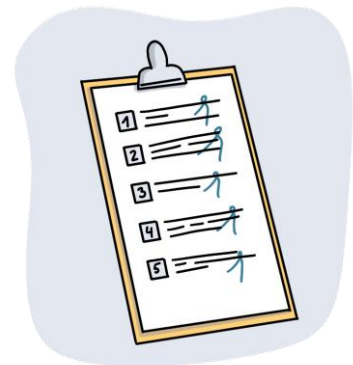


## Hand-out wetgeving

Welke wetgeving spelen er op gebied van verzuim, inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden? En wat moet je hier als leidinggevende écht van weten? Hieronder hebben we de belangrijkste zaken voor je samengevat.

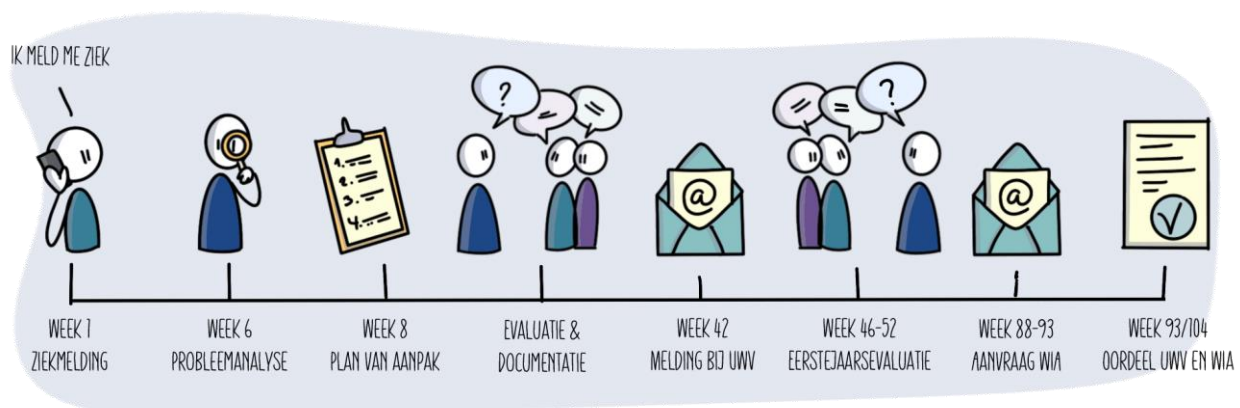
### Wet verbetering Poortwachter (WvP)

- Zowel de werknemer als werkgever zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de re-integratie.
- Binnen één week moet de ziekmelding geregistreerd zijn bij de arbodienst.
- Binnen 8 weken na een ziekmelding maak je samen met de medewerker een plan van aanpak.
- Minimaal elke 6 weken evalueren jij en de medewerker de voortgang, stellen deze bij en documenteren dit.



### Meer informatie over de verplichtingen volgens de WvP?

- In [dit filmpje](#) wordt de WvP duidelijk uitgelegd
- [Artikel Wet verbetering Poortwachter op ons platform](#)
- Via [arboportaal](#).



### Privacy wetgeving (AVG)

- Deze is voor de geheimhouding van medische gegevens en borgen dat medewerkers zonder dwang of drang kunnen spreken (of zwijgen) over privacy gevoelige onderwerpen.
- Je mag geen medische gegevens of andere privacy gevoelige informatie vastleggen of verstrekken.
- Je mag als leidinggevende niet vragen naar of doorvragen op een medische situatie.



### Meer informatie over de AVG?

- [Privacy wetgeving](#)

## Arbowetgeving (Arbowet)

- In de Arbowet staan regels voor werkgevers en werknemers om de gezondheid en veiligheid van werknemers te bevorderen.
- Als werkgever beperk je de arbeidsrisico's die medewerkers lopen en geef je voorlichting over die arbeidsrisico's.
- De werkgever zorgt voor veilige, ergonomische werkplekken
- De werkgever probeert psychosociale arbeidsbelasting zoals werkdruk en ongewensten omgangsvormen te voorkomen



### Meer informatie over de Arbowet?

- [Wat staat er in de arbowet?](#)
- [Verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers](#)