



Verzuim- en herstelprotocol

Inhoud

1.	Visie op verzuim en herstel.....	3
1.1.	Focus op re-integratie.....	3
1.2.	Samen verantwoordelijk.....	3
1.3.	Bevorderen van jouw duurzame inzetbaarheid.....	3
1.4.	Ondersteuning.....	3
2.	Wet Verbetering Poortwachter.....	4
2.1.	Ziek- en herstelmelding.....	4
2.2.	Probleemanalyse.....	5
2.3.	Plan van aanpak.....	5
2.4.	Monitoren voortgang herstel.....	5
2.5.	Ziekmelding bij het UWV.....	6
2.6.	Opmaken van de tussenbalans.....	6
2.7.	Eerste- en tweede spoorre-integratie.....	6
2.8.	Eerstejaarsevaluatie.....	6
2.9.	WIA-uitkering aanvragen.....	6
2.10.	Beoordeling aanvraag WIA-uitkering door het UWV.....	7
2.11.	Je bent het niet eens met het advies van de bedrijfsarts.....	7
2.12.	Je bent het niet eens met de uitvoering van het re-integratieadvies.....	7
3.	Bijzondere situaties en ‘spelregels’ tijdens ziekte.....	8
3.1.	Reiskosten woon-werkverkeer.....	8
3.2.	Salarisdoorbetaling tijdens ziekte.....	8
3.3.	Op vakantie tijdens ziekte.....	8
3.4.	Opbouw vakantie uren tijdens ziekte.....	9
3.5.	Ziek tijdens vakantie.....	9
3.6.	Frequent verzuim.....	9
3.7.	Frequent langdurend verzuim.....	9
3.8.	Cosmetische operaties zonder medische noodzaak.....	10
3.9.	AOW-gerechtigde leeftijd nadert.....	10
4.	Controle- en sanctiebeleid.....	11
4.1.	Controlebeleid.....	11
4.2.	Sanctiebeleid.....	11
4.3.	Officiële waarschuwing.....	11
4.4.	Loonopschorting.....	11
4.5.	Loonstop.....	12
4.6.	Compensatie van de gemaakte kosten.....	12
5.	Tot slot.....	13

1. Visie op verzuim en herstel

Iedereen is weleens ziek of heeft last van ernstige, dan wel minder ernstige klachten. In dit geval is het van belang dat we hier op zorgvuldige wijze met elkaar over in gesprek zijn en dat we op tijd de juiste stappen zetten. Onze visie op verzuim en herstel is dat we -ondanks dat er sprake is van verzuim of klachten- steeds blijven praten over wat er wel mogelijk is.

Soms is dat niets, omdat de ziekte of klachten te belemmerend zijn. Maar vaak zijn er wel mogelijkheden of beperkte of aangepaste mogelijkheden. In alle gevallen is het van belang dat we hier goed over in gesprek zijn en blijven. De reden hiervoor is tweeledig.

Doordat mensen verschillend omgaan met hun klachten, laten mensen met vergelijkbare klachten niet altijd eenzelfde verzuimpatroon zien. Het is dus van belang gezamenlijk te verkennen wat wel kan en niet kan.

Daarnaast is kunnen werken en het maken van goede afspraken over wel, niet of aangepast werken heel belangrijk voor medewerkers in geval er sprake is van ziekte of klachten. Het goed in gesprek zijn en het maken van goede afspraken heeft in veel situaties een positieve invloed op het herstel. Dit is belangrijk voor de medewerker maar daarnaast ook voor het team en GGZ Oost Brabant als werkgever.

1.1. Focus op re-integratie

Bij (langdurige) ziekte ligt de focus op re-integratie. Je gaat samen met jouw leidinggevende in gesprek over de werkzaamheden die je nog wél kunt doen. Dat kan betekenen dat (tijdelijk) jouw eigen werk wordt aangepast of dat je tijdelijk ander werk gaat doen. Denk bijvoorbeeld aan een (zittende) activiteit met bewoners of aan werkzaamheden die jouw collega's kunnen ontlasten.

1.2. Samen verantwoordelijk

Je bent samen met jouw leidinggevende verantwoordelijk voor jouw inzetbaarheid voor werk. Dit betekent dat je – ook als je (nog) niet ziek bent – regelmatig met jouw leidinggevende in gesprek bent over jouw mogelijkheden om te werken. Als het even niet zo goed met je gaat, dan kijken jullie samen of binnen het werk (tijdelijk) aanpassingen mogelijk zijn. Hiermee kan je verzuim door ziekte misschien voorkomen.

1.3. Bevorderen van jouw duurzame inzetbaarheid

Soms heb je fysieke of mentale klachten die langer duren. Als je merkt dat klachten niet 'vanzelf' overgaan ga dan met de leidinggevende in gesprek over wat je nodig hebt. Dit kan fysieke of mentale ondersteuning zijn waardoor je weer fitter wordt of bijvoorbeeld (tijdelijke) aanpassingen in jouw werk. Ook kan je vragen om extra hulpmiddelen die jouw werk lichter maken of extra instructie voor het gebruik van beschikbare hulpmiddelen. Je kan soms een collega vragen om je bij bepaalde werkzaamheden te helpen; vele handen maken licht werk.

1.4. Ondersteuning

Jouw leidinggevende kent jou het beste en is op de hoogte van de ontwikkelingen binnen de organisatie en jij kent jouw leidinggevende en weet wat hij/zij van jou verwacht. Maar soms is meer nodig om tot een goede oplossing te komen.

Jij of je leidinggevende kunnen dan hulp inschakelen. Er kan advies gevraagd worden aan de HR adviseur, de Verzuimadviseur of bijvoorbeeld bedrijfsmaatschappelijk werk of arbo-adviseur.

Als echt niet duidelijk is wat je belastbaarheid is dan wordt de bedrijfsarts gevraagd om jouw belastbaarheid te beoordelen en een re-integratieadvies te geven.

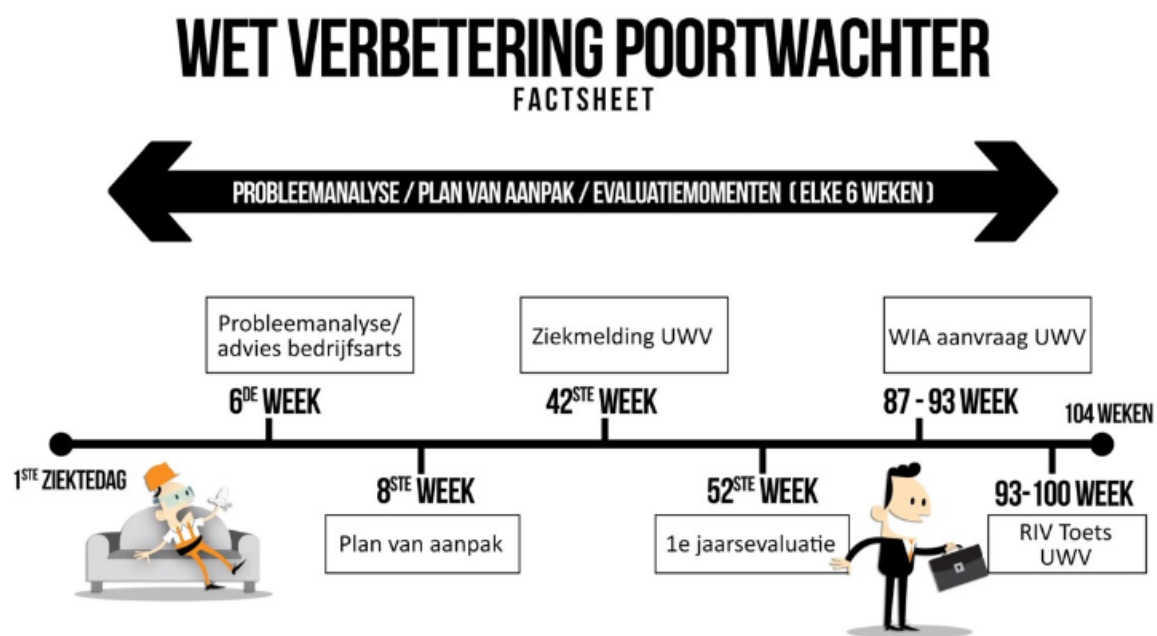
2. Wet Verbetering Poortwachter

Als je onverhoopt een langere tijd niet kan werken, dan krijg je te maken met de Wet Verbetering Poortwachter.

Hier moeten we ons als medewerker en werkgever aan houden. De kern van de wet verbetering poortwachter is dat we op gezette tijden in gesprek zijn en hiervan een verslag maken.

Onderstaand is uiteengezet wat de rechten én plichten zijn tijdens een ziekteperiode voor zowel jou als voor GGZ Oost Brabant.

Als er sprake is van langer durende ziekte wordt door jouw leidinggevende aan jou toegelicht wat de wet inhoudt en betekent.



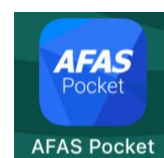
Re-integratie Spoor 2 kun je direct inzetten als Spoor 1 niet meer haalbaar of twijfelachtig is. 1
(Work2work.net, 2022)

2.1. Ziek- en herstelmelding

Als je ziek bent en niet kunt werken, dan bel je direct jouw leidinggevende; ook als je pas de volgende dag hoeft te werken. Zo heeft jouw leidinggevende tijd om een vervanger te vinden. Jouw leidinggevende wil het volgende van jou weten:

- ✓ Op welk telefoonnummer je bereikbaar bent
- ✓ Hoe lang je denkt niet te kunnen werken
- ✓ Of er lopende afspraken of werkzaamheden zijn die overgenomen moeten worden
- ✓ Of het verzuim veroorzaakt is door een ongeval, waarbij sprake is van betrokkenheid van een eventueel aansprakelijk te stellen derde.

Nadat je je ziekmelding met je leidinggevende hebt besproken bevestig je je ziekmelding in de pocketapp van Afas. Dit is het icoontje van de app:



Als je de app hebt geopend kies je voor 'ziekmelden': Deze ziekmelding wordt vervolgens verstuurd naar de takenlijst van je leidinggevende.

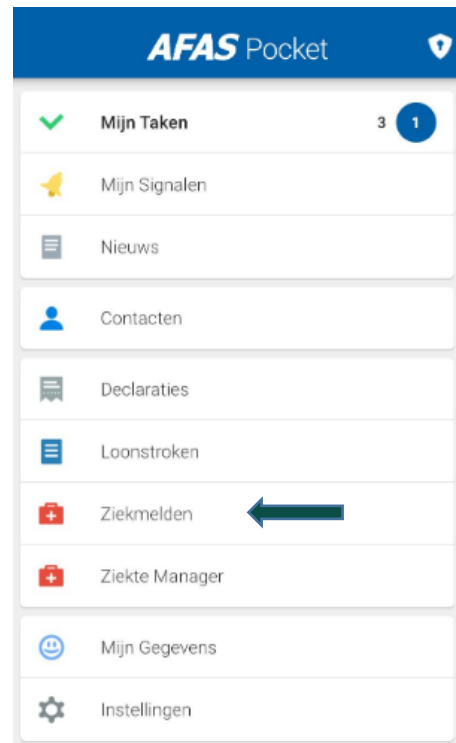
Zodra je beter bent laat je dat ook zo snel mogelijk weten aan jouw leidinggevende. Als je bijvoorbeeld op woensdag beter bent en jouw eerste werkdag is vrijdag, dan meld je je per woensdag beter.

Ook je betermelding geef je zelf door in de Afas Pocketapp.

2.2. Probleemanalyse

Duurt je verzuim iets langer? Dan heb je in principe wekelijks even contact met je leidinggevende, gewoon om te bespreken hoe het gaat.

Daarnaast word je uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts. Dit is over het algemeen na 6 weken. De leidinggevende stuurt ter voorbereiding op deze afspraak een vraag in naar de bedrijfsarts zodat de bedrijfsarts gericht met jou in gesprek kan gaan.



De bedrijfsarts stelt een zogenaamde probleemanalyse op. Hierin staan:

- ✓ Jouw medische belemmeringen om te kunnen functioneren in je werk
- ✓ Een advies over de te nemen stappen tot herstel en werkhervatting
- ✓ Welke mogelijkheden je hebt om (eigen, aangepaste of andere) werkzaamheden te verrichten

Jij en jouw leidinggevende ontvangen allebei de probleemanalyse.

2.3. Plan van aanpak

Zodra je in staat bent om werkzaamheden te doen vul je samen met jouw leidinggevende een plan van aanpak in; ook als je nog niet bij de bedrijfsarts bent geweest. Ook als je nog niet aan het werk kunt vul je samen met je leidinggevende uiterlijk in de achtste week dat je ziek bent een plan van aanpak in. Het plan van aanpak moet in ieder geval uiterlijk 2 weken na de probleemanalyse worden ingevuld. In het plan van aanpak leggen jullie gemaakte afspraken vast; welke werkzaamheden je gaat doen, voor hoe veel uur per dag, welke aanpassingen in het werk nodig zijn om te kunnen werken, wanneer jullie contact met elkaar hebben en eventuele overige afspraken.

2.4. Monitoren voortgang herstel

Je wordt regelmatig uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts zolang je ziek bent en er geen zicht op volledig herstel is. Hoe vaak je naar de bedrijfsarts gaat wordt bepaald in samenspraak met de bedrijfsarts, je leidinggevende en jij zelf. Daarbij is het belangrijk dat de bedrijfsarts aan de zorgplicht en de wetenschappelijke richtlijnen van de beroepsgroep kan voldoen. Naar aanleiding van elk spreekuurcontact ontvangen jij en jouw leidinggevende een advies met betrekking tot re-integratieactiviteiten en/of een werkhervattingsadvies. Telkens kijken jullie of het advies van de bedrijfsarts tot een aanpassing leidt van het eerdere ingevulde plan van aanpak. Als dat zo is, dan vullen jullie een 'periodieke evaluatie' in. Deze vullen jullie ook in als onverhoopt sprake is van een stagnatie in het herstel. Het kan ook voorkomen dat je leidinggevende aansluit bij het overleg met de bedrijfsarts om in gezamenlijkheid te bepalen wat het beste is.

Dit kan op verzoek van medewerker, leidinggevende of bedrijfsarts plaatsvinden en is dan voorafgaand aan de afspraak bekend.

2.5. Ziekmelding bij het UWV

Ben je 42 weken ziek? Dan moet GGZ Oost Brabant jouw ziekmelding doorgeven aan het UWV. Naar aanleiding hiervan krijg je een brief van het UWV. Door middel van deze brief informeert het UWV je over de plichten van jou en GGZ Oost Brabant tijdens een langdurende ziekteperiode.

2.6. Opmaken van de tussenbalans

Rond de 42^e week van jouw ziekmelding word je uitgenodigd op het spreekuur van de bedrijfsarts voor het opstellen van een zogenaamde Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) ofwel Inzetbaarheidsprofiel (IZP). In de FML/IZP geeft de bedrijfsarts aan welke beperkingen en een prognose van herstel. Vaak adviseert de bedrijfsarts om een arbeidsdeskundig onderzoek aan te vragen.

Tijdens een arbeidsdeskundig onderzoek gaat een arbeidsdeskundige met jou en jouw leidinggevende in gesprek om na te gaan of je in de (nabije) toekomst jouw eigen werk kan (blijven) doen, dan wel ander werk binnen GGZ Oost Brabant, al dan niet met aanpassingen. Naar aanleiding hiervan stelt de arbeidsdeskundige een rapportage op met daarin een re-integratieadvies. Jij en jouw leidinggevende ontvangen beiden de rapportage van de arbeidsdeskundige. Deze rapportage wordt door je leidinggevende met jou besproken in aanwezigheid van de HR adviseur of de Verzuimadviseur.

2.7. Eerste- en tweede spoorre-integratie

Aan de hand van de rapportage van de arbeidsdeskundige gaan jij, jouw leidinggevende en de Verzuimadviseur samen in gesprek over jouw re-integratiemogelijkheden binnen GGZ Oost Brabant, dit wordt '1^e spoorre-integratie' genoemd. Uitgangspunt is dat je terugkeert in eigen werk indien mogelijk, eventueel met aanpassingen. Is eigen werk (nog) niet mogelijk dan onderzoeken jij en je leidinggevende de mogelijkheden van ander passend werk binnen GGZ Oost Brabant conform de rapportage van de arbeidsdeskundige. Zowel jij als GGZ Oost Brabant hebben een inspanningsplicht om jou te (her)plaatsen in passend werk.

Als er onvoldoende of geen re-integratiemogelijkheden zijn binnen GGZ Oost Brabant, dan zijn jij en GGZ Oost Brabant verplicht om buiten GGZ Oost Brabant te zoeken naar eventuele re-integratiemogelijkheden, dit wordt '2^e spoorre-integratie' genoemd. GGZ Oost Brabant heeft een samenwerkingsovereenkomst met een organisatie die gespecialiseerd is in het begeleiden van 2^e spoorre-integratie.

2.8. Eerstejaarsevaluatie

Aan het einde van het 1^e ziektejaar (52 weken) vullen jij en jouw leidinggevende een eerstejaarsevaluatie in. Hierin kijken jullie terug op de re-integratie inspanningen in de achterliggende periode en maken jullie afspraken voor de komende periode.

2.9. WIA-uitkering aanvragen

Rond de 88^e week van jouw verzuimperiode ontvang je van het UWV een brief met de uitnodiging om een WIA-uitkering aan te vragen. Als op dat moment nog geen concreet zicht is op volledig herstel voor het eigen werk word je uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts voor het opstellen van een zogenaamd "Actueel Oordeel". In het Actueel Oordeel geeft de bedrijfsarts aan welke beperkingen je hebt en een prognose van herstel. Ook geeft hij een samenvatting van zijn eerdere bevindingen. Zowel jij als jouw leidinggevende

ontvangen het Actueel Oordeel. Daarnaast zal de bedrijfsarts aan jou de medische informatie toesturen op basis waarvan hij zijn eerdere bevindingen heeft vastgesteld. Omdat deze informatie privacygevoelige informatie betreft, wordt deze informatie niet naar GGZ Oost Brabant gestuurd; ook niet als je hiervoor toestemming hebt gegeven.

Je ontvangt een uitnodiging van de verzuimadviseur voor het aanvragen van de WIA-uitkering. Samen vullen jullie de aanvraag in. Daarnaast vertelt de verzuimadviseur jou hoe de procedure bij het UWV gaat.

2.10. Beoordeling aanvraag WIA-uitkering door het UWV

Voordat het UWV de aanvraag voor een WIA-uitkering in behandeling neemt, wordt getoetst of jij en jouw leidinggevende voldoende re-integratie inspanningen hebben verricht. De plichten zoals genoemd in de Wet Verbetering Poortwachter zijn hierbij een belangrijke leidraad.

Als deze toetsing positief is wordt de aanvraag in behandeling genomen.

Indien deze toetsing negatief is krijgen jij en jouw leidinggevende de kans om aanvullende documenten in te sturen. Lukt het niet om tijdig de aanvullende informatie in te sturen, dan kan het UWV aan GGZ Oost Brabant een zogenaamde “administratieve loonsanctie” opleggen. Jullie hebben dan langer de tijd om het verzuimdossier op orde te krijgen, maar GGZ Oost Brabant is dan verplicht om in die periode het loon aan jou door te betalen.

2.11. Je bent het niet eens met het advies van de bedrijfsarts

Soms komt het voor dat iemand het niet eens is met het re-integratieadvies van de bedrijfsarts. Als je gegronde twijfel hebt over de inhoud van het advies van de bedrijfsarts, dan kan je de bedrijfsarts vragen om een second opinion. Je formuleert dan je vraagstelling en de bedrijfsarts laat vervolgens jouw vraagstelling toetsen door een onafhankelijk bedrijfsarts. De bedrijfsarts informeert jou over de procedure hiervoor.

2.12. Je bent het niet eens met de uitvoering van het re-integratieadvies

Behalve dat een situatie kan ontstaan dat je het niet eens bent met het re-integratieadvies van de bedrijfsarts kan het ook voorkomen dat jij en jouw leidinggevende het niet eens (kunnen) worden over de invulling van het re-integratieadvies. In dat geval kan jij of jouw leidinggevende besluiten om een zogenaamd ‘deskundigenoordeel’ aan te vragen bij het UWV. Aan het aanvragen van een deskundigenoordeel zijn kosten verbonden. Als jij het deskundigenoordeel aanvraagt, betaal je zelf de kosten ervan. Indien het UWV jou in het gelijk stelt worden deze kosten aan jou vergoed.

3. Bijzondere situaties en ‘spelregels’ tijdens ziekte

Als je ziek wordt ben je hopelijk snel weer beter. Helaas kan het ook gebeuren dat je voor een langere periode ziek bent. Het is dan goed om te weten dat in sommige situaties andere ‘spelregels’ gelden.

3.1. Reiskosten woon-werkverkeer

Tijdens ziekte maak je geen of gedeeltelijk reiskosten voor woon-werkverkeer. In verband hiermee wordt na 4 weken ziekte jouw reiskostenvergoeding woon-werkverkeer stopgezet. Reiskosten die je maakt voor een bezoek aan de bedrijfsarts, om (gedeeltelijk) te kunnen re-integreren en/of voor 2^e spoorre-integratie worden vergoed op basis van declaratie. Voor uitleg hierover kan je contact opnemen met de salarisadministratie.

3.2. Salarisdoorbetaling tijdens ziekte

Als je arbeidsongeschikt bent, heb je de eerste 104 weken recht op 70% van het loon. Daar bovenop ontvang je de volgende aanvulling:

Periode	Aanvulling tot
0 t/m 26 weken	100%
27 t/m 52 weken	90%
53 t/m 78 weken	80%
79 t/m 104 weken	75%

Je ontvangt 100% loon over de uren die je volgens het re-integratieplan werkt op arbeidstherapeutische basis.

Deze aanpassing van het salaris geldt niet wanneer je ziek bent ten gevolge van zwangerschap en/of bevalling én de werkgever via het UWV voor jou een Ziektewetuitkering ontvangt. Ook geldt er een uitzondering in het geval dat sprake is van een bedrijfsongeval. In deze 2 situaties blijf je gewoon jouw volledige salaris ontvangen.

Na 104 weken (2 jaar) ziekte eindigt de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever voor de uren die je door ziekte niet kan werken. Dit betekent dat je over deze uren geen salaris meer ontvangt. Over de uren die je wel werkt blijf je salaris ontvangen.

3.3. Op vakantie tijdens ziekte

Het is goed om ook tijdens een ziekteperiode vrij te nemen, omdat vakantie kan bijdragen aan je herstel. Als je tijdens ziekte op vakantie wilt, stem je dit af met je leidinggevende.

Afhankelijk van de situatie kan de bedrijfsarts vooraf om advies worden gevraagd. Als de bedrijfsarts een positief advies geeft voor de door jou geplande vakantie krijg je toestemming om op vakantie te gaan. Zonder instemming van je leidinggevende of een positief advies de bedrijfsarts is er geen toestemming om op vakantie te gaan.

Tijdens jouw vakantie ben je vrijgesteld van de re-integratieplichten en worden over deze periode vakantie uren afgeschreven. Het aantal af te schrijven vakantie uren is gelijk aan de uren die je op basis van de arbeidsovereenkomst gemiddeld per week werkt. Dat betekent dat als je een arbeidsovereenkomst hebt voor 24 uur per week, dat voor een week vakantie 24 vakantie uren worden afgeschreven.

3.4. Opbouw vakantie uren tijdens ziekte

Als je ziek bent, bouw je gedurende de hele ziekteperiode de wettelijke vakantie uren op. Ben je langer dan 26 weken ziek? Dan bouw je alleen over de laatste 26 weken van ziekte bovenwettelijke vakantie uren op, in de periode daarvóór bouw je geen bovenwettelijke vakantie uren op. Hetzelfde geldt voor het levensfasebudget (LFB): bij arbeidsongeschiktheid bouw je LFB op over het laatste half jaar van de arbeidsongeschiktheid.

3.5. Ziek tijdens vakantie

Helaas kan je ook tijdens jouw vakantie ziek worden. In dat geval meld je dat direct aan jouw leidinggevende. Het is goed om te weten dat ziekmeldingen in principe niet met terugwerkende kracht worden geaccepteerd.

Na thuiskomst overleg je aan de bedrijfsarts een door een arts in het Nederlands of Engels opgestelde officiële verklaring met stempel waaruit blijkt:

- Op welke datum je ziek bent geworden
- De aard van de ziekte en de behandeling die tijdens de vakantie heeft plaatsgevonden

Indien de bedrijfsarts oordeelt dat je door ziekte in een zorginstelling verbleef of bedlegerig was waardoor je niet van je vakantie hebt kunnen genieten, wordt jouw vakantieverlof voor die periode omgezet in ziekteverlof. Zonder de hiervoor genoemde verklaring en advies van de bedrijfsarts wordt vakantieverlof niet omgezet in ziekteverlof.

3.6. Frequent verzuim

Er is sprake van frequent verzuim als je 3 of meer ziekmeldingen hebt binnen een periode van 12 maanden.

Bij een 3^e ziekmelding heb je een gesprek met jouw leidinggevende. Het doel van dit gesprek is:

- Bewustwording van het verzuimpatroon
- Zicht krijgen op oorzaken en mogelijke oplossingen en versterken van je vitaliteit en welzijn
- Maken van afspraken om het verzuimpatroon te kunnen doorbreken

Het kan zinvol zijn om een afspraak te maken met de bedrijfsarts om je frequente verzuim te bespreken zodat de bedrijfsarts advies kan geven ten behoeve van je duurzame inzetbaarheid.

Van het frequent verzuimgesprek wordt door jouw leidinggevende een gespreksverslag gemaakt dat wordt opgenomen in jouw personeelsdossier.

3.7. Frequent langdurend verzuim

Er is sprake van frequent langdurend verzuim indien je binnen een periode van 3 jaar:

- Voor de 2^e keer voor tenminste 26 weken verzuimt
- Voor de 3^e keer voor tenminste 16 weken verzuimt
- Voor de 4^e keer voor tenminste 12 weken verzuimt

Omdat een dergelijk verzuimpatroon kan duiden op (latent aanwezige) medische belemmeringen voor het uitvoeren van je werk, wordt de bedrijfsarts gevraagd naar mogelijkheden en eventuele risico's in het kader van je duurzame inzetbaarheid. Het doel hiervan is om jou op een zo gezond mogelijke manier inzetbaar te houden en daarmee onnodige instroom in de WGA (WIA) te voorkomen dan wel te beperken.

3.8. Cosmetische operaties zonder medische noodzaak

Je kan kiezen voor een “vrijwillige” cosmetische operatie, zoals laseroperatie aan het oog, maagverkleining, vrijwillige sterilisatie of een borstvergroting/verkleining.

In een dergelijke situatie neem je verlofuren op voor de opnamedag(en) en de reguliere herstelperiode. In het onverhoopte geval dat je te maken krijgt met complicaties geldt dat de periode na de complicaties als ziekte wordt aangemerkt. Op dat moment is de reguliere verzuimprocedure van toepassing.

3.9. AOW-gerechtigde leeftijd nadert

Indien je ziek bent en je binnen 26 weken de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt word je vrijgesteld van re-integratieplichten die van toepassing zijn op basis van de Wet Verbetering Poortwachter.

Indien je binnen een jaar na het bereiken van de eindwachttijd (104 weken verzuim) de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan word je vrijgesteld van de plicht tot 2^e spoorre-integratie.

4. Controle- en sanctiebeleid

GGZ Oost Brabant is vanuit de wet verplicht om beleid op te stellen dat gericht is op controle en sancties, wanneer de afspraken rondom het verzuim door jou niet worden nageleefd. Het uitgangspunt is dat onderstaand niet of zo min mogelijk nodig is. Ter volledigheid nemen we het hier wel op.

4.1. Controlebeleid

Heb jij je ziekgemeld, dan is GGZ Oost Brabant bevoegd om te laten toetsen of jouw ziekmelding terecht is. Dit wordt ook wel “de rechtmatigheid van jouw ziekmelding te laten toetsen” genoemd. Je bent verplicht om hieraan mee te werken.

Twijfel over een ziekmelding kan ontstaan:

- Als je je ziekmeldt tijdens een periode waarvoor op een eerder moment geen toestemming is gegeven voor verlof
- Als je voorafgaand aan de ziekmelding een ‘aanvaring’ hebt gehad met jouw leidinggevende en/of collega(s)
- Als je kort voorafgaand aan jouw ziekmelding een gesprek hebt gehad over jouw (dis)functioneren

Is een van deze situaties aan de orde, dan word je uitgenodigd voor een spoedconsult in bij de bedrijfsarts. In zeer uitzonderlijke situaties kan GGZ Oost Brabant een onderzoeksbureau of bedrijfsrecherchebureau in schakelen. Dit gebeurt alleen als er sprake is van ‘zwaarwegende omstandigheden’; bijvoorbeeld als sprake is van een sterk vermoeden dat je elders aan het werk bent, terwijl je je bij GGZ Oost Brabant hebt ziekgemeld.

4.2. Sanctiebeleid

Op basis van de Wet verbetering Poortwachter hebben zowel GGZ Oost Brabant als jij rechten en plichten. Het UWV toetst of de wet voldoende is nageleefd. Daarnaast toetst het UWV ook of er sancties zijn toegepast wanneer jij je niet of in onvoldoende mate hebt gehouden aan de (wettelijke) re-integratieplichten. Er zijn 3 sanctiemogelijkheden, welke hieronder worden toegelicht.

4.3. Officiële waarschuwing

Een officiële waarschuwing wordt schriftelijk aan jou bevestigd. In deze bevestiging staat waarom je de waarschuwing krijgt en wat de mogelijke sancties kunnen zijn indien je opnieuw in gebreke blijft ten aanzien van jouw verplichtingen tijdens ziekte. Deze waarschuwing wordt opgenomen in je personeelsdossier.

4.4. Loonopschorting

Je ontvangt tijdelijk geen loon wanneer je onvoldoende meewerkt aan de beoordeling van jouw ziekmelding. Dit wordt ook wel loonopschorting genoemd.

Je werkt bijvoorbeeld onvoldoende mee wanneer je niet naar het spreekuur van de bedrijfsarts gaat wanneer je daar een afspraak mee hebt, of wanneer je niet op de afspraken met jouw leidinggevende verschijnt. Zodra je weer aan jouw (wettelijke) re-integratieverplichtingen voldoet wordt het loon alsnog (met terugwerkende kracht) uitbetaald.

Ben je het niet eens met het advies van de bedrijfsarts, en vraag je een second opinion of deskundigenoordeel aan, dan wordt van jou verwacht dat je in deze periode het advies van de bedrijfsarts opvolgt. Doe je dat niet, dan wordt jouw loonbetaling (tijdelijk) opgeschort. Word je als gevolg van het second opinion of deskundigenoordeel alsnog in je gelijkgesteld, dan wordt de loonbetaling met terugwerkende kracht hervat. In het geval dat je in het ongelijk wordt gesteld zal over de periode dat je geen werkzaamheden in het kader van re-integratie hebt verricht geen loon worden betaald.

4.5. Loonstop

Volg je tijdens ziekte de re-integratieadviezen van de bedrijfsarts onvoldoende op, of voer je activiteiten uit die jouw herstel belemmeren, dan mag GGZ Oost Brabant de loonbetaling aan jou (tijdelijk) stopzetten. Je wordt hier vooraf schriftelijk en gemotiveerd over geïnformeerd. De hervatting van loonbetaling vindt pas weer plaats wanneer je aan jouw wettelijke verplichtingen voldoet. Over de tussenliggende periode wordt het loon niet met terugwerkende kracht betaald.

4.6. Compensatie van de gemaakte kosten

Een uitnodiging voor het spreekuur van de bedrijfsarts en/of andere deskundigen (bijvoorbeeld arbeidsdeskundige) is niet vrijblijvend. Ben je verhinderd: bespreek dit ten minste 48 uur van tevoren met jouw leidinggevende. Meld je je te laat af, of verschijn je zonder afmelding niet op het spreekuur, dan wordt dit gezien als een 'no show'. Voor de gemaakte kosten wordt € 50,00 inhoudten op jouw eerstvolgende salarisbetaling, daarover zal je dan schriftelijk geïnformeerd worden. Deze inhouding is niet van toepassing als sprake is van een situatie van overmacht. Jouw leidinggevende en HR beoordelen gezamenlijk of hier sprake van is.

5. Tot slot

Zoals in het eerste hoofdstuk omschreven is iedereen weleens ziek of heeft last van meer of minder ernstige klachten. Hopelijk draagt dit verzuim- en herstelprotocol bij aan waar het voor bedoeld is: ondersteunen bij het maken van goede afspraken, focussen op re-integratie, het samen nemen van verantwoordelijkheid en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en uiteindelijk het beperken van verzuim.