

Verzuimbeleid



Eigenaar / Beheerder: Afdeling HR
Voor: medewerkers van Mental Care Group
Versie 2.0 (januari 2026)

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Arbodienst Perspectief.....	3
Begeleiding vanuit Perspectief	4
Rollen Arbodienst Perspectief	5
Rol coördinerende bedrijfsarts.....	5
Rol bedrijfsarts	5
Contact met de bedrijfsarts	6
Wie doet wat? - samengevat	6
Preventiemedewerker	6
Ziekmelding	7
Wat bespreek je met je Leidinggevende.....	8
Arbeidsconflict of ongewenst gedrag.....	9
Vertrouwenspersoon.....	9
Hersteld melden	10
Verzuimpreventie	10
Preventief medisch onderzoek (PMO)	10
Bezoek huisarts, tandarts of (andere) medische specialisten	11
Frequent verzuim.....	11
Zwangerschap en verzuim.....	12
Ziek en vakantie	13
Stappen voor je re-integratie volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WvP)	14
Loondoorbetaling tijdens ziekte	15
Reiskosten- en/of thuiswerkvergoeding tijdens ziekte	15
Ziek uit dienst binnen twee jaar	15
Ziek binnen 4 weken na einde dienstverband	16
WIA uitkering.....	16
Doorlopend verzuim.....	16
Sancties	16
Niet eens met het advies van de bedrijfsarts	17

Inleiding

Binnen Mental Care Group vinden we het van belang dat onze medewerkers energiek en met plezier werken. Onze medewerkers zijn belangrijk voor ons!

Als je fit en gezond bent, presteer je beter en kun je beter omgaan met tegenslagen. Veerkracht is niet voor niks één van onze kernwaarden. Het is niet alleen in je eigen belang, maar ook in het belang van Mental Care Group dat je bewust omgaat met je gezondheid. Dit brengt voor ons als werkgever, maar ook voor jou als medewerker verantwoordelijkheden, inspanningen en verwachtingen met zich mee.

Je eigen duurzame inzetbaarheid komt regelmatig aan de orde tijdens de gesprekken tussen jou en je leidinggevende. Als je niet helemaal lekker in je vel zit, je te veel werkdruk ervaart, je je werk niet meer leuk vindt of als er iets in de privésfeer of in de werksituatie speelt dat je werk nadelig beïnvloedt, ga dan vooral het gesprek aan. Voorkom dat het echt een probleem wordt. De Mental Care Group staat ervoor om een veilige omgeving te bieden waarin je dit soort zaken aan kunt kaarten.

Je leidinggevende heeft een signalerende rol en zal dan ook het initiatief nemen om een gesprek aan te gaan als hij of zij merkt dat er iets is of hij of zij zich zorgen om jou maakt. Samen kunnen jullie naar een oplossing zoeken en bespreken wat er nodig is. Wij vinden het als werkgever van belang dat we zoveel mogelijk preventief het gesprek aangaan en samen zoeken naar oplossingen of mogelijkheden, voordat hetgeen dat er bij jou speelt een dusdanige zware belasting gaat worden dat je je werk niet goed meer kunt doen.

Dit verzuimbeleid bevat de belangrijkste richtlijnen voor wanneer je minder inzetbaar bent voor het werk. De nadruk ligt hierin op initiatief nemen, gezonde verhoudingen, het goede gesprek en het benutten van mogelijkheden tot werken.

We benadrukken het belang van duurzaamheid en zullen in alle gevallen met jou blijven zoeken naar arbeidsmogelijkheden. Jij hebt nadrukkelijk een eigen verantwoordelijkheid om zelf de regie te nemen om te werken aan je inzetbaarheid en verzuim zoveel mogelijk te voorkomen. Wanneer je hier hulp bij nodig hebt kan je leidinggevende je uiteraard ondersteunen.

We verwachten dat je, samen met je leidinggevende, indien nodig in gesprek blijft over wat je gaat doen of laten om voor je inzetbaarheid te zorgen, zodat je energiek en met plezier aan het werk blijft.

Arbodienst Perspectief

De Mental Care Group laat zich op het gebied van verzuim ondersteunen door arbodienst Perspectief.

Perspectief focust zich tijdens de verzuimbegeleiding op wat een verzuimende medewerker nog wel kan, in plaats van alleen te kijken naar welke beperkingen iemand heeft.

Vanuit mogelijkheden begeleiden zij verzuimende medewerkers proactief en intensief naar optimale inzetbaarheid, met respect voor de mens en met respect voor het werk.

Begeleiding vanuit Perspectief

Wanneer je ziek wordt, kan het zijn dat je in contact komt met de professionals van Perspectief. De groep van professionals staat de leidinggevenden en het HR team van de Mental Care Group bij. Daarnaast zullen ze jou als medewerker begeleiden tijdens jouw verzuimperiode. Het doel is om samen te blijven kijken naar de mogelijkheden om jouw re-integratie zo soepel mogelijk te laten verlopen. Wij geloven in de kracht van het samenwerken!

Jouw leidinggevende is gedurende het verzuimproces verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en wordt hierbij ondersteund door de verzuimconsultant van Perspectief. Zij onderhouden o.a. het contact met jou als medewerker, leggen jullie afspraken vast en faciliteren re-integratiemogelijkheden op de vestigingen.

Perspectief werkt met behulp van verzuimconsultants welke (gedelegeerde) taken uitvoeren voor de bedrijfsarts. De bedrijfsarts delegeert taken aan deze verzuimconsultant, waarbij de verzuimconsultant onder zijn/haar verantwoordelijkheid een deel van de verzuimbegeleiding mag overnemen. De verzuimconsultant inventariseert alle uitdagingen rondom een verzuimdossier (ook de medische), maar interpreteert deze niet, dat doet de bedrijfsarts.

De verzuimconsultant is dan ook de persoon waar je het meeste contact mee zult hebben vanuit Perspectief. Soms vanaf het eerste moment van verzuim, soms wat later in het traject.

Binnen de Mental Care Group is afgesproken dat Perspectief, de volgende werkwijze hanteert: Indien je ziek bent wordt er vanuit Perspectief op 2^{de} dag van de ziekmelding een activatielink naar jouw privé email gestuurd voor jouw beveiligde verzuim werknemersportaal (CAMAS). Vervolgens op de 7de dag van de ziekmelding ontvang je ook een digitale verzuimintake (DVI) op jouw persoonlijke privé email, met het verzoek deze in te vullen. Het is zeer wenselijk dat deze ingevuld wordt zodat op die manier een verzuimconsultant ook een beter beeld krijgt over jouw situatie. Tussendoor houd je zelf contact met je leidinggevende over jouw situatie. De verzuimconsultant neemt in principe rond dag 10-12 van het verzuim contact met jou op. De leidinggevende kan aangeven bij Perspectief, om hiervan af te wijken wanneer dat passend is bij de situatie van de werknemer.

De verzuimconsultant werkt nauw samen met de bedrijfsarts en mag vragen naar de medische achtergrond van het verzuim. De verzuimconsultant zal met jou bekijken wat de mogelijkheden zijn om te re-integreren in jouw huidige rol. Wij geloven in het samen zoeken naar mogelijkheden en verwachten hierin van jou een actieve houding. Dit zodat ook jouw wensen en ideeën meegenomen kunnen worden in het re-integratieplan en ben je verplicht mee te werken aan je re-integratie. Je kunt met alle vragen die betrekking hebben op werk, re-integratie en verzuim terecht bij de verzuimconsultant.

De verzuimconsultant rapporteert datgene wat van belang is voor jouw re-integratie richting jouw leidinggevende.

Privacygevoelige informatie, zoals het ziektebeeld, lichamelijke- of psychische klachten worden nooit op welke manier dan ook (mondeling/via het verzuimsysteem) met ons als werkgever gedeeld.

Je dient ten allen tijden in jouw normale werkrooster beschikbaar te zijn voor het inplannen van afspraken in het kader van jouw re-integratie. Afspraken met een verzuimconsultant mogen alleen met toestemming van je leidinggevende of HR worden verplaatst.

De contactgegevens van Perspectief en de verzuimconsultants zijn terug te vinden op Helix.

Rollen Arbodienst Perspectief

Naast de *verzuimconsultants* kun je (indien nodig) vanuit Perspectief begeleiding verwachten van de volgende professionals:

Rol coördinerende bedrijfsarts

De coördinerend bedrijfsarts een geregistreerde bedrijfsarts is onderdeel van en houdt supervisie op het behandelteam van professionals bij Perspectief. De taak van de coördinerend bedrijfsarts is om op de achtergrond onder andere de voortgang en kwaliteit te bewaken van jouw (medisch) dossier. Verder werken de coördinerend bedrijfsarts, de bedrijfsarts en de verzuimconsultant nauw samen om je re-integratie optimaal te laten verlopen. Doordat de coördinerend bedrijfsarts de eindverantwoordelijkheid draagt, staat zijn/haar naam onder bepaalde spreekuurverslagen in plaats van de naam van de bedrijfsarts, ondanks dat je hem/haar niet gezien of gesproken hebt.

Rol bedrijfsarts

De verzuimconsultant werkt nauw samen met een landelijk team van bedrijfsartsen. Wanneer nodig word je uitgenodigd voor een fysiek consult bij de bedrijfsarts. Perspectief beschikt over diverse spreekuurlocaties in het gehele land. De bedrijfsarts voert een medische beoordeling van de arbeidsongeschiktheid uit. De verzuimconsultant zal hiervoor in overleg met jou en je leidinggevende, voorafgaand aan het consult een vraagstelling meegeven aan de bedrijfsarts waarvan zij na afloop van het consult een medisch inhoudelijke terugkoppeling ontvangen en hier het verdere advies voor jouw re-integratie op baseren.

Het kan ook zijn dat Perspectief adviseert om andere partijen te betrekken om jouw re-integratie te ondersteunen, te verbeteren of om deze helder in kaart te brengen.

Je kunt hierbij bijvoorbeeld denken aan een Therapeut, Coach, Mantelzorgmakelaar of Arbeidsdeskundige. Uiteraard mag je van Perspectief verwachten dat zij je hierover altijd vooraf zullen informeren.

Contact met de bedrijfsarts

Contact met de bedrijfsarts loopt altijd via de verzuimconsultant, die coördineert de agendaplanning en de terugkoppeling na een spreekuur.

Afspraken met een bedrijfsarts mogen alleen met toestemming van je leidinggevende of HR worden verplaatst.

Wie doet wat? – samengevat

Rol	Verantwoordelijkheid
Medewerker	Heeft een actieve houding in zijn re-integratietraject en de weg naar herstel.
Leidinggevende	Contactpersoon is vanaf de 1 ^{ste} dag van het verzuim verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding.
HR Adviseur Werk&Vitaliteit	Adviseren leidinggevend en bij verzuim. Monitoren op acties voortkomend uit Wet Verbetering Poortwachter bij langdurig verzuim.
Arbodienst Perspectief - Verzuimconsultant	1 ^e contactpersoon vanuit Perspectief voor medewerker, leidinggevende en HR. Bekijkt samen met de medewerker wat de mogelijkheden zijn om te re-integreren (kennis van het medisch dossier) onder taakdelegatie van de (coördinerend) bedrijfsarts.
Arbodienst Perspectief- Coördinerend bedrijfsarts	De taak van de coördinerend bedrijfsarts is om op de achtergrond onder andere de voortgang en kwaliteit te bewaken van jouw (medisch) dossier. De coördinerend bedrijfsarts heeft in principe geen contact met de medewerker.
Arbodienst Perspectief-Bedrijfsarts	De bedrijfsarts heeft als taak om de medische beoordeling van de arbeidsongeschiktheid uit te voeren en bewaakt de voortgang en de kwaliteit van het medisch dossier.

Preventiemedewerker

De Mental Care Group doet er alles aan om gezondheid en veiligheid te bevorderen. Binnen onze organisatie zijn er preventiemedewerker(s) aangesteld die zich hier actief mee bezig houden. Een preventiemedewerker werkt onder andere mee aan de volgende taken:

- Het (mede) opstellen van de RI&E en het bijbehorende plan van aanpak;
- Het adviseren aan en samenwerken met het bestuur/de directie en de ondernemingsraad voor goede arbeidsomstandigheden;

- Het uitvoeren van de acties uit o.a. volgend uit het plan van aanpak van de RI&E;
- Het samenwerken met en het adviseren aan de bedrijfsarts of de arbodienst.

Mocht je vragen hebben over gezond werken of het onderhouden van contact met bijvoorbeeld Perspectief, kan je natuurlijk altijd contact opnemen met HR of jouw (Regionale) Lead Link. Daarnaast kan de preventiemedewerker je hier ook meer over vertellen en bij helpen.

De contactgegevens van de preventiemedewerker(s) zijn terug te vinden op Helix.

Ziekmelding

In de basis geldt dat wanneer je ziek bent, je dit **telefonisch**, vóór 08:00 bij je leidinggevende meldt. Wanneer jouw leidinggevende afwezig is dan meld je je ziek bij zijn of haar vervanger. De leidinggevende zorgt voor de ziekmelding binnen AFAS.

Voor behandelaren gelden er aanvullende afspraken bij een ziekmelding. Deze kun je hieronder teruglezen.

Ziekmelding Mentaal Beter Volwassenen

Als behandelaar meld je je vóór 8:00 uur telefonisch ziek bij je leidinggevende én via 06-51139950 (planbureau VW). Voor 16:00 uur van dezelfde dag laat je via hetzelfde telefoonnummer weten of je er de volgende dag weer bent. Op die manier kunnen cliënten op tijd geïnformeerd worden indien hun afspraak voor de volgende dag moet worden geannuleerd. Hou er rekening mee dat je interne afspraken zelf afzegt. Let op: ontvangt het planbureau geen bericht over de volgende dag, worden afspraken niet afgebeld. Ben je beter? Geef dit dan door via hetzelfde telefoonnummer én bij je leidinggevende.

Ziekmelding Mentaal Beter Kind&Jeugd

Als behandelaar meld je je vóór 8:00 telefonisch ziek bij je leidinggevende én via telefoonnummer 088-0330600 (contactteam Kind&Jeugd). Voor 16:00 uur van dezelfde dag laat je via hetzelfde telefoonnummer weten of je er de volgende dag weer bent. Op die manier kunnen cliënten op tijd geïnformeerd worden indien hun afspraak voor de volgende dag moet worden geannuleerd. Hou er rekening mee dat je interne afspraken zelf afzegt. Let op: ontvangt het contactteam geen bericht over de volgende dag, worden afspraken niet afgebeld. Ben je beter? Geef dit dan door via hetzelfde telefoonnummer én bij je leidinggevende.

Ziekmelding HSK

Als behandelaar meld je je vóór 8:00 uur telefonisch ziek bij je leidinggevende. Voor 16:00 uur van dezelfde dag laat je je leidinggevende weten of je er de volgende dag weer bent. Op die manier kunnen cliënten op tijd geïnformeerd worden indien hun afspraak voor de volgende dag moet worden geannuleerd. Hou er rekening mee dat je interne afspraken zelf afzegt. Ben je beter? Geef dit dan door bij je leidinggevende.

Ziekmelding Opdidakt

Als behandelaar van Opdidakt meld je je vóór 8:00 uur telefonisch ziek bij je leidinggevende en stuur je zo vroeg mogelijk, maar uiterlijk om 08:00 uur een mail naar info@opdidakt.nl. Op die manier kunnen cliënten/scholen op tijd afgezegd worden. Hou er rekening mee dat je interne afspraken zelf afzegt.

Randvoorwaarden voor het afzeggen van jouw afspraken:

- Al jouw afspraken staan in Medico
- Er staat een notitie van de locatie in de afspraak zelf: op school, op locatie, via beeldbellen op school, via beeldbellen thuis
- De gegevens van de school zijn up to date bij “Betrokken instanties”
- In de afspraak staat duidelijk of het gaat om een startgesprek, aangezien dan een andere mail (zonder huiswerk) gestuurd wordt
- Voor alle cliënten staat hun huiswerk in hun map, zodat ouders weten wat te doen als een behandeling niet door kan gaan

Voor 15:00 uur van dezelfde dag laat je via hetzelfde mailadres weten of je er de volgende dag weer bent. Let op: ontvangt het contact- en planbureau geen bericht over de volgende dag, worden afspraken niet afgebeld. Ben je beter? Geef dit dan ook door via hetzelfde emailadres én bij je leidinggevende.

Ziekmelding Vitalmindz

Als behandelaar meld je je voor 8:00 uur telefonisch ziek bij jouw leidinggevende én bij de back office afdeling (088-0104321). Op die manier kan de back office ervoor zorgen dat de afspraken worden afgebeld. Hou er rekening mee dat je interne afspraken zelf afzegt. Voor 16.00 uur op dezelfde dag informeer je je Lead Link en de back office afdeling of je er de volgende dag weer bent.

Ziekmelding AlleskITs

Als medewerker meld je je telefonisch voor 8:00 uur bij jouw leidinggevende en bij de assistent ziek. Op die manier kan de back office ervoor zorgen dat de afspraken worden afgebeld. Hou er rekening mee dat je interne afspraken zelf afzegt. Voor 16.00 uur op dezelfde dag informeer je je leidinggevende en de assistent of je er de volgende dag weer bent.

Wat bespreek je met je leidinggevende?

Wanneer je je ziekmeld bij je leidinggevende bespreek je o.a. de volgende zaken:

- dat je wegens ziekte niet in staat bent om te werken;
- of er werkzaamheden zijn die je nog wel zou kunnen uitvoeren;
- wat de vermoedelijke duur van het verzuim zal zijn;
- op welk (verpleeg)adres en telefoonnummer je te bereiken bent;
- of er sprake is van een ‘vangnetsituatie’. Hieronder wordt verstaan: arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap/bevalling, als gevolg van structureel functionele beperkingen of als gevolg van orgaandonatie;

- of er sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeluk waarvoor een derde aansprakelijk is;
- wanneer jullie opnieuw contact hebben.

Wees je bewust van het feit dat je jouw gezondheidsgegevens vanuit de privacywetgeving niet met ons hoeft te delen.

Samen met je leidinggevende bekijken jullie of ziekteverzuim inderdaad passend is in jouw situatie. Verzuim is namelijk een breed begrip en er zijn verschillende redenen waarom verzuim kan plaatsvinden. Er zijn namelijk ook situaties waarbij sprake is van verzuim als gevolg van een andere reden.

Denk hierbij aan zorgtaken en/of privéproblemen waardoor het voor jou niet mogelijk is om te komen werken, realiseer je dat dergelijke situaties in beginsel **niet** als ziekteverzuim gezien worden. In deze situaties kunnen andere verlofsoorten worden ingezet zoals vakantieverlof, calamiteitenverlof, zorg- of bijzonder verlof dan wel onbetaald verlof.

Ook kun je samen met je leidinggevende afspraken maken om bijvoorbeeld (tijdelijk) minder uren per dag te gaan werken of het eigen werk met een aantal aanpassingen te doen.

Tijdens jouw ziekteverzuim heb je op regelmatige basis contact met jouw met jouw leidinggevende, jullie maken hier samen afspraken over.

Arbeidsconflict of ongewenst gedrag

Naast bovenstaande voorbeelden, kan het ook voorkomen dat je je eigen werk niet kan doen door een conflict op het werk of ongewenst gedrag. Een arbeidsconflict of ongewenst gedrag op zich is geen reden voor een ziekmelding, omdat er namelijk sprake is van een niet medisch probleem. Afhankelijk van de situatie zullen we bekijken of en zo ja welk type verlof passend is.

Indien er sprake is van ongewenst gedrag of een arbeidsconflict, bespreek je jouw zorgen idealiter met de persoon in kwestie. Je kan daarnaast terecht bij je leidinggevende of HR.

Vertrouwenspersoon

Soms zijn er zaken of is er een reden waarom je iets niet met de desbetreffende persoon, je leidinggevende of HR wilt of kunt bespreken. In een dergelijke situatie kun je je richten tot de vertrouwenspersoon binnen de organisatie. Wat je met de vertrouwenspersoon bespreekt is altijd vertrouwelijk. Zij zullen met je zoeken naar een oplossing waarbij het wellicht wenselijk is om de situatie toch ook met anderen te bespreken. Zij adviseren je daarin en kunnen je indien wenselijk ondersteunen bij (de voorbereiding van) een gesprek, maar de regie blijft altijd bij jou.

Tevens is er via de arbodienst (Perspectief) ook een externe vertrouwenspersoon ter beschikking.

De vertrouwenspersoon vervult een ondersteunende en begeleidende rol: biedt een luisterend oor, is een betrouwbare vraagbaak en fungeert als ethisch klankbord.

Deze vertrouwenspersoon is onafhankelijk zodat jij anoniem en in een veilige omgeving je verhaal kunt doen.

De contactgegevens van de interne/externe vertrouwenspersonen zijn terug te vinden op Helix.

Hersteld melden

Als je hersteld bent of in staat bent om deels je werkzaamheden te hervatten dan willen wij dit natuurlijk ook graag zo snel mogelijk weten. Je kunt je hersteld melden door **telefonisch** contact op te nemen met je leidinggevende en deze zorgt voor de betermelding binnen AFAS. Ben je een behandelaar, geef je herstel melding dan ook door aan het planbureau zodat zij weten dat ze weer afspraken voor je kunnen inplannen.

Verzuimpreventie

Wij willen er alles aan doen om langdurig verzuim, bijvoorbeeld vanwege een burn-out, vroegtijdig te onderkennen of te voorkomen. Een burn-out herken je aan symptomen als somberheid, irritatie en angsten, (vage) lichamelijke klachten, emotionele uitputting, chronische vermoeidheid, het gevoel 'op' te zijn, gebrek aan voldoening in het werk en een afstandelijke en onverschillige houding ten aanzien van het werk en eventuele cliënten.

Het kan voorkomen dat je niet verzuimt en toch behoefte hebt aan een gesprek om zaken te bespreken die met je werksituatie of privé te maken hebben en die van invloed zijn op je werk. Uiteraard bestaat die mogelijkheid ook, want voorkomen is immers beter dan genezen. Dit is een onderwerp wat je ten alle tijden met je leidinggevende of HR kunt bespreken. Daarnaast kan je ook bij Perspectief terecht voor een preventief gesprek. Soms ligt een eenvoudige oplossing voor de hand en kunnen we samen onnodig verzuim voorkomen.

Mocht je hier behoefte aan hebben dan kun je zelf contact opnemen met een van de verzuimconsultants van Perspectief. Wat er tijdens dit contact besproken wordt is vertrouwelijk, wij als werkgever krijgen hier alleen een terugkoppeling van met jouw toestemming.

De contactgegevens van de verzuimconsultants van Perspectief zijn terug te vinden op Helix.

Preventief medisch onderzoek (PMO)

Een Preventief medisch onderzoek (PMO) is een individueel onderzoek van de gezondheid en activiteiten om de gezondheid van werknemers te beschermen en verbeteren. Indien je dit onderzoek wilt laten doen, kan je het PMO aanvragen bij HR.

Bezoek huisarts, tandarts of (andere) medische specialisten

We verwachten van jou dat je noodzakelijke medische afspraken buiten jouw werk om plant, zeker wanneer je als parttimer werkt.

Wanneer dit onverhoopt niet mogelijk is dan vragen we je om het zoveel mogelijk aan het begin of eind van de werkdag te plannen. Mocht dit niet lukken, dan wordt van je verwacht dat je zo snel mogelijk terug keert om je werkzaamheden te hervatten. Een bezoek aan de tandarts, dokter, etc. is in de basis een privé aangelegenheid en daarmee niet automatisch betaald verzuim of medisch verlof.

Wanneer je in verband met een verzuimmelding, gedeeltelijk weer aan het werk bent, wordt verwacht dat je bezoeken aan je arts of therapeut inplant op uren die buiten jouw opbouwschema vallen. Wanneer dit niet lukt, overleg dan met je leidinggevende of je het opbouwschema kunt aanpassen.

Frequent verzuim

In Nederland melden medewerkers zich gemiddeld 1 keer per jaar ziek. We worden helaas allemaal wel eens gevelde door een griepje, maar wanneer je structureel vaker ziek bent is er meestal iets aan de hand.

Wanneer je je drie keer of meer per jaar ziekmeldt, is er sprake van *frequent verzuim*. Wij vinden het belangrijk om hierover met jou een Welzijnsgesprek te voeren te gaan. Dit gesprek zal gevoerd worden door je leidinggevende. Het doel van zo'n gesprek is het achterhalen van beïnvloedbare oorzaken en het ondernemen van acties om zo nieuw ziekteverzuim te proberen te voorkomen. Dit vanuit de overtuiging dat frequent verzuim, in ieder geval deels, beïnvloedbaar is. We kunnen je helpen om de regie te nemen in het beëindigen van het frequente verzuim en het zoeken naar een oplossing.

Tijdens het Welzijnsgesprek komen onderwerpen/vragen aan de orde als:

- Welke zaken hebben meegespeeld bij het nemen van de beslissing om je ziek te melden?
- Is er een verband tussen het werk en de ziekmelding?
- Zijn er stappen die jij kunt nemen om de oorzaak van je verzuim te beïnvloeden en toekomstig verzuim te voorkomen?
- Hebben wij als werkgever invloed op de oorzaak van het verzuim, zodat toekomstig verzuim voorkomen kan worden?

Van het Welzijnsgesprek maak jij of je leidinggevende een kort verslag voor in jouw personeelsdossier. Uiteraard wordt hierbij ook rekening gehouden met privacygevoelige informatie, zoals ziektebeeld, lichamelijke- of psychische klachten. Deze informatie hoeft je niet met ons te delen en wordt dan ook nooit vastgelegd. Jij houdt de regie om de gemaakte afspraken op te volgen zodat je weer optimaal inzetbaar bent.

Zwangerschap en verzuim

Als je zwanger bent, horen wij dit graag. Volgens de wet dien je dit uiterlijk drie weken voor de start van je zwangerschapsverlof te doen maar uiteraard raden wij aan dit eerder met ons als werkgever te bespreken. Zo hebben we samen meer tijd om eventuele afspraken te maken over je zwangerschapsverlof, de periode voorafgaand aan je verlof en je plannen over na je verlof. Natuurlijk mag je dit persoonlijk bespreken met je leidinggevende. Daarnaast vragen we je de zwangerschapsverklaring op te voeren in AFAS.

Samen met je leidinggevende zal je bespreken of je alle werkzaamheden behorend bij je functie tijdens je zwangerschap kan blijven uitvoeren of dat hier aanpassingen in gemaakt moeten worden. Hierbij wordt rekening gehouden met je belastbaarheid; dit heeft onder andere betrekking op de fysieke belasting, de mogelijke blootstelling aan fysieke agressie, aan een onbehaaglijk binnenklimaat en psychisch belastende factoren. Natuurlijk mag je het zelf ook aangeven wanneer je tegen bepaalde werkzaamheden aanloopt. Mocht je met iemand anders hierover willen praten en heb je hulp/advies nodig om risico's in kaart te brengen en werkzaamheden aan te passen, dan kan je contact opnemen met HR of met de verzuimconsultant van Perspectief.

Zwangerschapsverlof is geen ziekteverzuim, maar een vorm van betaald verlof. De duur van het verlof is afhankelijk van meerdere factoren, zie hieronder op een rijtje deze factoren opgesomd.

- Het verlof kan tussen 4 en 6 weken voor de uitgerekende datum ingaan, wanneer je zwanger bent van een meerling zal het verlof tussen de 8 en 10 weken voor de uitgerekende datum ingaan;
- In het geval van ziekte, ongeacht de oorzaak, voorafgaand aan de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof gaat het verlof automatisch 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum in, wanneer je zwanger bent van een meerling geldt 10 weken;
- De wettelijke termijn voor het verlof is (ten minste) 16 weken;
- Je hebt na de bevalling recht op minimaal 10 weken verlof;
- Wanneer de baby eerder dan de uitgerekende datum geboren wordt, blijft de totale duur van het verlof 16 weken;
- Wanneer de baby later dan de uitgerekende datum geboren wordt, worden de dagen dat de baby later is geboren bij het totale verlof opgeteld;
- Wanneer je baby langer dan 7 dagen opgenomen is geweest in het ziekenhuis kan dit van invloed zijn op de duur van het verlof, geef dit om die reden altijd door aan de HR afdeling.

Gedurende het verlof heb je recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering van het UWV. Dit is geregeld in de Wet arbeid en zorg (WAZO). Wij vragen deze uitkering aan en gedurende jouw verlof betalen wij jouw salaris door.

In het geval van ziekte als gevolg van jouw zwangerschap danwel als gevolg van jouw bevalling is er ook sprake van een uitkeringsmogelijkheid.

Mocht jouw ziekmelding gerelateerd zijn aan jouw zwangerschap geef dit dan aan ons door zodat wij de uitkering kunnen aanvragen. Ook in dit geval betalen wij jouw salaris gewoon door.

Voor verdere informatie verwijzen we je door naar de [Handreiking Zwangerschap en Werk](#).

Ziek en vakantie

Als je tijdens jouw vakantie ziek wordt en je daardoor niet van je vakantie kan genieten, worden de daardoor gemiste vakantie-uren niet als vakantie beschouwd als je je houdt aan onderstaande voorschriften. Dit geldt tevens op het moment dat je een aanvraag hebt gedaan voor verlof en dit door ziekte (op het laatste moment) niet door kan gaan.

Deze voorschriften zijn:

- Je hebt je op je eerste ziektedag ziekgemeld bij je leidinggevende;
- Je bent telefonisch bereikbaar tijdens je verzuim. Wanneer je niet thuis verblijft, geef je een verpleegadres door;
- Indien je ziek bent en in het buitenland verblijft, stel je jezelf onder behandeling van een arts in de vakantieplaats. Je bewaart bewijzen hiervan en kunt (indien nodig) een medische verklaring overhandigen;
- Indien je op medische gronden niet kan terugkeren van je vakantieplaats als je vakantietermijn om is, dan zorg je voor bewijs van het feit dat je niet in staat bent te reizen;
- Je bent beschikbaar voor re-integratie inspanningen.

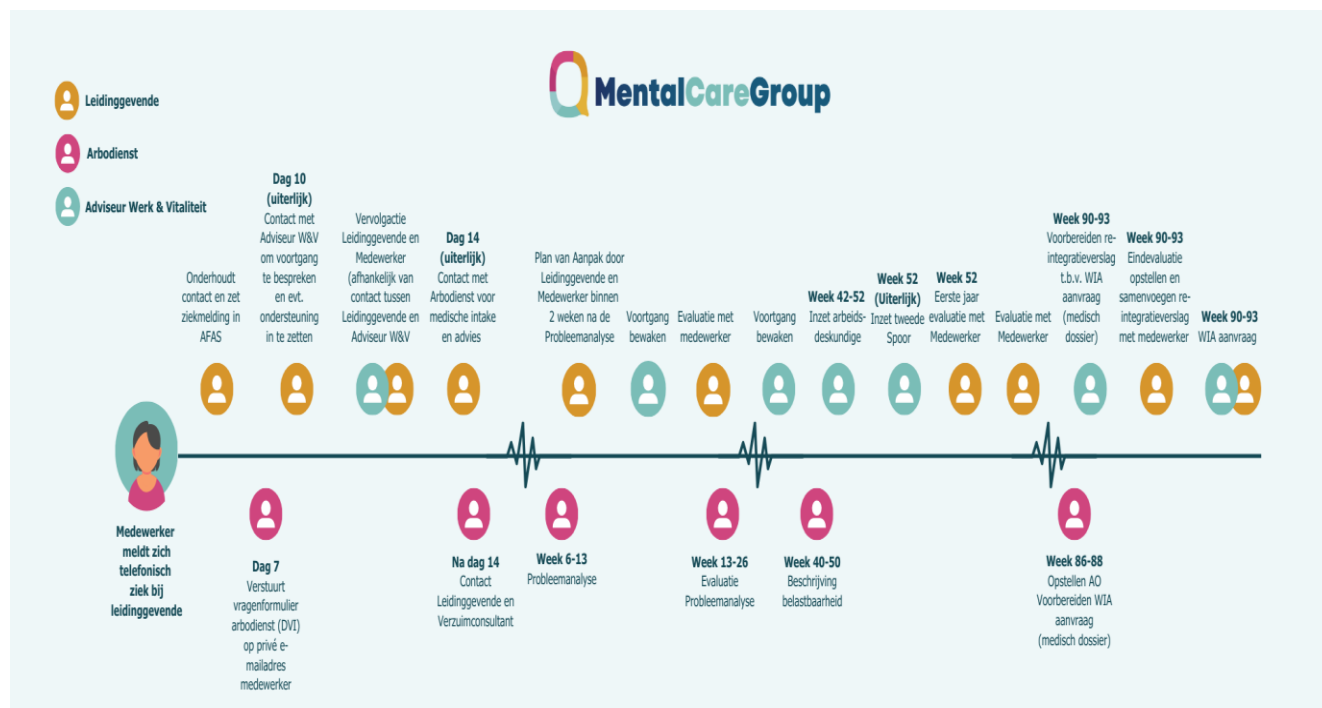
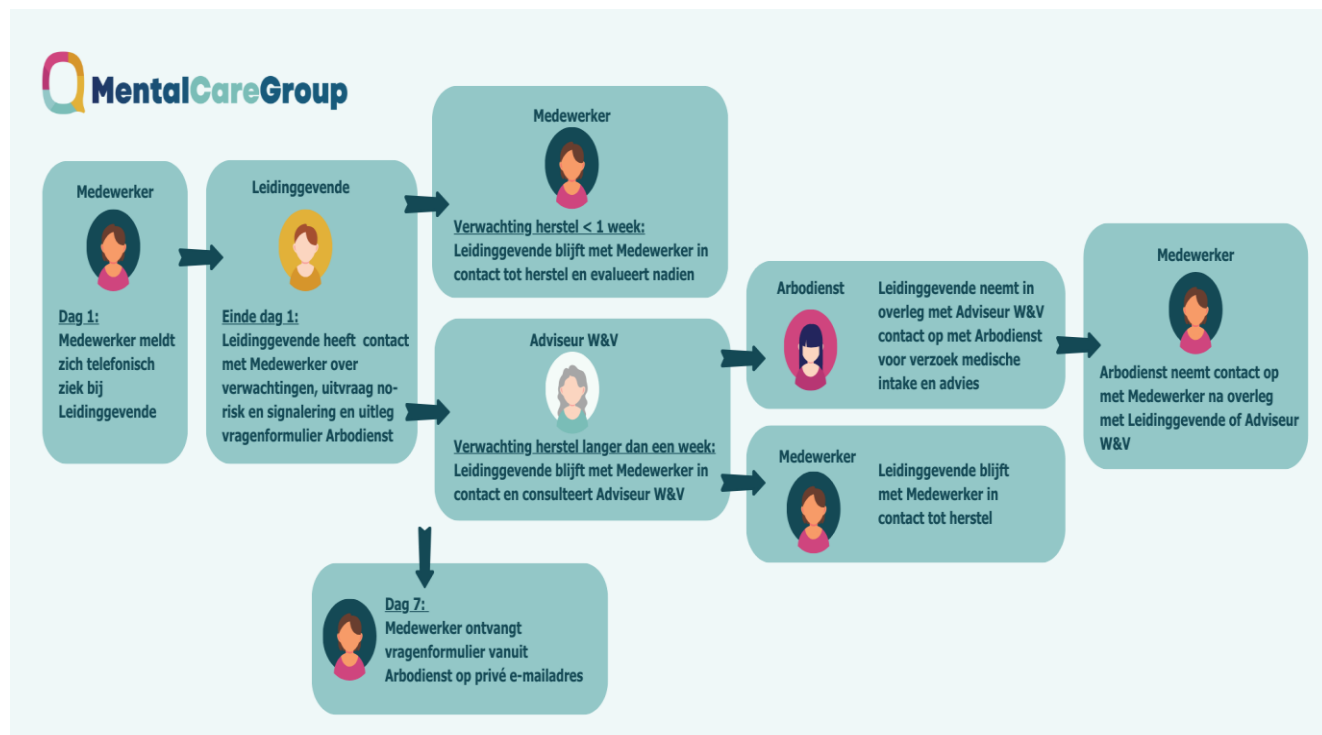
Bij twijfel over een verklaring van een buitenlandse arts, kan een second opinion worden aangevraagd. Je dient hier altijd aan mee te werken. Tijdens ziekte en het verblijf in de vakantieplaats hou je nauw contact met je leidinggevende. Indien je na jouw vakantie nog steeds ziek blijkt te zijn, dan zal jouw leidinggevende ervoor zorgen dat de verzuimconsultant van Perspectief contact met jou gaat opnemen.

Wanneer bovenstaande voorschriften op jou van toepassing zijn kun je de gemiste vakantie-uren terugkrijgen. Van belang is dat je dit zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen 1 week na de vakantie, doorgeeft aan jouw leidinggevende. Je leidinggevende, indien nodig in overleg met HR, of het verzoek tot teruggave van vakantie-uren gehonoreerd kan worden. Dit kan vervolgens in AFAS verwerkt worden door de HR afdeling.

Het kan ook voorkomen dat je (langdurig) ziek bent en graag op vakantie wilt. Dit is mogelijk maar dit betekent wel dat je tijdelijk niet beschikbaar bent voor re-integratie inspanningen. Daarnaast is het van belang dat de vakantie jouw herstel niet in de weg staat. Vraag daarom altijd vooraf om toestemming aan je leidinggevende.

Tijdens ziekte bouw je je volledige saldo aan vakantie-uren op, dit betekent dat wanneer je vakantie-uren opneemt tijdens ziekte dat je ook de volledige uren opneemt, ongeacht of je volledig of gedeeltelijk ziek bent. Dit geldt niet voor bovenwettelijk verlof of levensfasebudgeturen (indien voor jou van toepassing).

Stappen voor je re-integratie volgens de Wet Verbetering Poortwachter



Loondoorbetaling tijdens ziekte

Als werkgever hebben wij tijdens ziekte een loondoorbetalingsverplichting van twee jaar. Conform de arbeidsvoorwaardenregeling/BAO/CAO van de diverse bedrijfsonderdelen, gelden er wel aanpassingen in het salaris bij langdurig ziekte. Voor de exacte toepassing hiervan verwijzen we je naar de voor jou geldende arbeidsvoorwaardenregeling, BAO-tekst of CAO-tekst. Je krijgt in het geval van een aanpassing in je salaris bij ziekte van de afdeling HR tijdig schriftelijk bericht.

Reiskosten- en/of thuiswerkvergoeding tijdens ziekte

Als werkgever zetten wij na 6 weken ziekte jouw vaste reiskosten- en/of thuiswerkvergoeding stop. Je krijgt in het geval van stopzetten van deze vergoedingen bij ziekte van de afdeling HR tijdig schriftelijk bericht. Mocht je na het stopzetten van de vergoeding toch naar de locatie reizen dan mag je de kosten hiervoor declareren via Afas.

Ziek uit dienst binnen twee jaar

Zoals eerder aangegeven kan het zijn dat je een tijdelijk contract hebt en dit contract afloopt terwijl je ziek bent. In dit geval is de loondoorbetalingsverplichting van minimaal twee jaar tijdens ziekte niet van toepassing. Je hebt na afloop van jouw tijdelijke contract mogelijk wel recht op een Ziektewetuitkering.

De Mental Care Group is sinds 1 januari 2021 eigenrisicodrager voor de ziektewetuitkering. Dit betekent dat, indien je recht hebt op een Ziektewetuitkering, je deze zal ontvangen van de Mental Care Group.

De Mental Care Group laat zich ondersteunen door Resolu bij het uitvoeren van het eigenrisicodrager schap (ERD) voor de Ziektewet en zij beoordelen of je recht hebt op een Ziektewetuitkering. Dit doen zij door, al dan niet met behulp van Perspectief en/of een door hen geselecteerde bedrijfsarts, te beoordelen in hoeverre je in staat bent om (jouw laatst verrichte) arbeid te verrichten. Verder berekenen zij de hoogte en duur van de Ziektewetuitkering en begeleiden zij de Mental Care Group bij de uitbetaling van die uitkering (maximaal 2 jaar na je eerste ziektedag).

Daarnaast verzorgt Resolu de verzuimbegeleiding zo lang je recht hebt op een Ziektewetuitkering. Dat wil zeggen dat zij jou en de Mental Care Group helpen bij het zoeken naar de juiste route naar werkhervatting of herstel, waarbij wordt voldaan aan de wettelijke eisen. Zij zullen in dit kader zo vaak als nodig contact met je zoeken en afspraken met je maken. Vanzelfsprekend dien je bereikbaar te zijn voor oproepen van Resolu om in aanmerking te kunnen komen voor de Ziektewetuitkering en is het van belang mee te werken aan jouw re-integratie. Mocht dit niet het geval zijn dan is Resolu verplicht tot het nemen van sancties conform het Maatregelenbesluit.

Ziek binnen 4 weken na einde dienstverband

Indien je binnen 4 weken na het einde van jouw dienstverband ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam bent bij een andere werkgever of een WW-uitkering ontvangt, kan het zijn dat jij ook nog in aanmerking komt voor een ziektewetuitkering die onder het eigenrisicodragerschap van de Mental Care Group valt. In dit geval vragen wij je nadrukkelijk om jezelf onmiddellijk ziek te melden bij de HR afdeling van de Mental Care Group, om te voorkomen dat de termijn verstrijkt en je recht op de Ziektewetuitkering komt te vervallen.

Ook in deze situatie, wanneer je ziek wordt binnen 4 weken na het einde van jouw dienstverband, dien je bereikbaar te zijn voor oproepen van Resolu om in aanmerking te kunnen komen voor de Ziektewetuitkering en is het van belang mee te werken aan jouw re-integratie. Mocht dit niet het geval zijn dan is Resolu verplicht tot het nemen van sancties conform het Maatregelenbesluit.

WIA uitkering

De WIA is een uitkering die je na twee jaar ziekte kunt aanvragen, wanneer je door ziekte niet of minder kunt werken. WIA staat voor: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

De WIA bestaat uit 2 soorten uitkeringen, namelijk de WGA-uitkering en de IVA-uitkering.

- WGA staat voor: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten.
Je kan in aanmerking komen voor een WGA uitkering als je 2 jaar of langer ziek bent en wanneer blijkt dat je 65% of minder van je oude loon kunt verdienen maar er nog wel een kans bestaat op herstel.
- IVA staat voor: Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten.
Je komt in aanmerking voor een IVA uitkering wanneer je niet of nauwelijks kunt werken en er slechts een kleine kans bestaat dat je nog herstelt.

Doorlopend verzuim

Om de totale duur van jouw ziekteverzuim te bepalen en daarmee te kunnen bepalen waar je je bevindt in de tijdlijn van de Wet verbetering poortwachter, is het van belang te kijken naar je verzuimhistorie. Het kan namelijk zo zijn dat er sprake is van doorlopend verzuim. Wanneer er sprake is van een eerdere ziekmelding en je binnen 28 dagen weer ziek wordt dan telt de ziekteperiode door. De (tussentijdse) dagen van herstel worden niet meegeteld.

Sancties

Als medewerker ben je uiteraard binnen je mogelijkheden verantwoordelijk voor je eigen re-integratie en ben je verplicht mee te werken aan je re-integratie. Als je je niet houdt aan de gemaakte afspraken, niet meewerkt aan je re-integratie of op enige wijze je herstel belemmert, dan kan je salarisbetaling worden opgeschort dan wel worden stopgezet. In extreme gevallen kan het leiden tot ontslag op staande voet. Wanneer dergelijke maatregelen nodig blijken zal je hier schriftelijk over geïnformeerd worden.

Niet eens met het advies van de bedrijfsarts

Het kan voorkomen dat je het niet eens bent met het advies van de bedrijfsarts. In zo'n geval zijn er twee opties: een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV of een second opinion plannen bij een andere bedrijfsarts, voor meer informatie over onder andere het verschil tussen deze opties, verwijzen we je naar www.bedrijfsartsensecondopinion.nl/. De planning voor een second opinion arts loopt via de verzuimconsultant van Perspectief.

We willen nogmaals benadrukken dat we binnen de Mental Care Group het belangrijk vinden dat onze medewerkers energiek en met plezier werken. Laten we gezamenlijk het doel stellen om verzuim te voorkomen. Desalniettemin is dit soms onoverkomelijk en willen we jou middels dit verzuimbeleid houvast bieden voor wanneer je minder inzetbaar bent voor het werk.