

Verzuimprotocol

Grafisch Lyceum Utrecht

Versie november 2024



Inleiding

Ziek zijn mag en kan natuurlijk, maar ziek zijn door het werk zou eigenlijk niet mogen voorkomen. Ziekte bij medewerkers kan dan ook duiden op hoge werkdruk, minder goede arbeidsomstandigheden, onvrede en kan leiden tot onderlinge irritaties en demotivatie.

In geval van ziekte hebben zowel jij als de werkgever hun eigen verantwoordelijkheden. In dit document wordt ingegaan op jouw verantwoordelijkheden als medewerker. Ook wordt ingegaan op de begeleiding van de zieke medewerkers door de leidinggevenden en de Arbodienst van het GLU. Het is dus een verzameling afspraken en regels over hoe omgegaan wordt met ziekteverzuim en verzuimbegeleiding binnen onze organisatie.

Maar verzuimbegeleiding is meer dan het instellen van afspraken en regels. Het is ook zorgdragen voor goede arbeidsomstandigheden, een goed werkklimaat, voldoende overleg, kunnen luisteren naar ideeën van de mensen op de werkvloer. Kortom aandacht voor elkaar en elkaar daarin serieus nemen.

Naast dit document is de cao mbo, bijlage F Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling van toepassing.

Arbodienst

De arbodienst die verbonden is aan het GLU heet:

De Arbodienst
Fultonbaan 56
3439 NE NIEUWEGEIN

1. Ziek- en betermelden

Hoe meld je je ziek

Je meldt je vóór aanvang van je werktijd telefonisch ziek bij je direct leidinggevende. Met de telefonische ziekmelding kan de leidinggevende zich een oordeel vormen over de te nemen acties en afspraken maken over het volgende contact of (gedeeltelijke) terugkeer/werkhervatting. Een WhatsApp bericht of e-mail om je ziek te melden is niet voldoende. Mocht het niet lukken om je ziek te melden bij je leidinggevende, laat dan een boodschap achter op de voicemail, zodat hij/zij je nog dezelfde dag kan terugbellen. Dit betekent dat je zorg dient te dragen voor een goede bereikbaarheid. Je bent niet verplicht om de reden van je verzuim te vertellen. Als er sprake is van een ander verpleegadres, dan geef je dat door. Je leidinggevende vraagt je naar de mogelijkheid aangepast werk te verrichten.

Wanneer je 's ochtends bij je ziekmelding contact hebt met je leidinggevende, dan zal hij/zij onder andere met je afspreken wanneer het volgende contact plaatsvindt. Het is de bedoeling dat jullie je beiden houden aan de afgesproken contactmomenten.

Mocht je ziek worden tijdens een vakantie in het buitenland, meld dit dan vanaf de 1e ziektedag bij je leidinggevende. Indien dit niet mogelijk is (bijvoorbeeld als de school gesloten is), dien je je via de mail ziek te melden bij je leidinggevende én bij de afdeling P&O.

Je leidinggevende verwerkt de ziekmelding in HR2day (ons personeelsinformatiesysteem). Deze ziekmelding wordt automatisch via HR2day doorgegeven aan De Arbodienst, zodat bij een langere ziekteperiode contact met je kan worden opgenomen voor een 1^{ste} gesprek en/of een afspraak.

Hoe meld je je (gedeeltelijk) beter

Voordat je je werkzaamheden start, meld je je telefonisch (gedeeltelijk) beter bij je direct leidinggevende (ook als je weer beter bent op een doordeweekse dag waarop je niet hoeft te werken).

Verzuimbegeleiding door je leidinggevende

De leidinggevende heeft een belangrijke taak in het begeleiden van medewerkers. Dit geldt zowel in het werk alsook tijdens perioden van ziekte. In het laatste geval mag je van je leidinggevende verwachten dat er speciale aandacht voor je is. Binnen het GLU vinden wij het van belang dat er een goed contact blijft bestaan tussen jou en de school. Je leidinggevende zal dan ook tijdens je afwezigheid vanaf het moment dat je je ziekmeldt regelmatig contact met je houden.

Je leidinggevende zal in ieder geval binnen een week na jouw ziekmelding opnieuw telefonisch contact met je opnemen. Tijdens dit gesprek wordt, afhankelijk van de situatie, ook een afspraak met je gemaakt voor een vervolgesprek.

Als je het wilt, zorgt je leidinggevende ervoor dat je collega's op de hoogte blijven van je herstel. Ook willen wij je stimuleren om contact te blijven onderhouden met je collega's. Daarnaast bestaat de mogelijkheid, afhankelijk van de aard van je ziekte, te worden uitgenodigd voor een vergadering, presentatie etc. of kan je desgewenst notulen en/of andere belangrijke informatie worden toegestuurd. Wij vinden het van belang dat wij op de hoogte blijven van je situatie en dat jij op de hoogte blijft van ontwikkelingen binnen het GLU.

2. Verzuimbegeleiding door De Arbodienst

Vanuit De Arbodienst kun je te maken krijgen met diverse professionals. Hieronder tref je een toelichting aan van de diverse rollen van de deze professionals bij De Arbodienst en kun je lezen wie wat en wanneer doet en wat je van die persoon kunt verwachten:

1. **Adviseur Arbeid & Gezondheid**
2. **Praktijkondersteuner Bedrijfsarts**
3. **Werkvermogensspecialist**
4. **Bedrijfsarts**

Adviseur Arbeid & Gezondheid (AAG): eerste aanspreekpunt

Onderzoek heeft uitgewezen dat het meeste verzuim (ongeveer 60 %) te maken heeft met niet direct medische oorzaken zoals: werkdruk; arbeidsomstandigheden en problemen in de privésituatie. De Arbodienst heeft haar aanpak hierop aangepast door in eerste instantie een AAG met de verzuimende medewerker in contact te laten komen, in plaats van een bedrijfsarts. De bedoeling hiervan is om concreet te bekijken welke belemmerende factoren er meespelen bij het verzuim en om hier een oplossing of handreiking voor aan te bieden. In de werkwijze van De Arbodienst speelt de AAG, naast de leidinggevende een nadrukkelijke, belangrijke rol in het verzuim. Van hem/haar mag je een actieve rol verwachten.

De AAG zal fungeren als eerste aanspreekpunt vanuit De Arbodienst, heeft minimaal HBO werk- en denkniveau en heeft een aantal jaren werkervaring in relevante werkzaamheden. Een AAG is vooral getraind in communicatieve vaardigheden, coaching en het sturen op gedrags- en cultuurverandering en is specialist op het gebied van wetgeving. Een AAG is het verlengstuk van leidinggevend en HR Professionals. Door coaching on the job neemt een AAG onze organisatie mee in het gedragsmatige benaderen van verzuim.

Medische lijn

Begeleiding vanuit de medische lijn (Praktijkondersteuner Bedrijfsarts of de Bedrijfsarts) wordt in principe pas ingeschakeld als uit gesprekken met de Adviseur Arbeid & Gezondheid blijkt dat er werkelijk iets medisch aan de hand is, maar kan desgewenst eerder worden ingezet. De Bedrijfsarts houdt het spreekuur op een vaste locatie extern, te weten: Fultonbaan 56, 3439 NE Nieuwegein. Als je een uitnodiging vanuit De Arbodienst ontvangt, dien je gehoor te geven aan de oproep en word je verwacht.

Praktijkondersteuner Bedrijfsarts (POB)

De Praktijkondersteuner Bedrijfsarts zal wanneer het nodig of wenselijk is, aangehaakt worden in het verzuimproces. De POB voert enkel telefonische gesprekken uit en toetst op de inzet van de Werkvermogensspecialist of Bedrijfsarts (telefonisch dan wel fysiek) van toegevoegde waarde is. De POB werkt onder de taakdelegatie/supervisie van de Bedrijfsarts. In basis zal de POB te allen tijde de probleemanalyse opstellen.

Werkvermogensspecialist (WVS)

Als de POB bepaalt dat een consult bij de WVS gewenst is, zal deze worden ingezet. De WVS werkt onder taakdelegatie van de Arts. De WVS is niet BIG geregistreerd, wel voert de WVS met name fysieke consulten uit vanuit het kantoor van De Arbodienst in Nieuwegein.

Bedrijfsarts (BA)

Als er een Functiemogelijkhedenlijst (FML), Actueel Oordeel (AO) opgesteld moet worden, zal de BA worden ingezet. Maar ook wordt de BA ingezet bij een conflictsituatie die niet met een gesprek tussen de AAG, medewerker en werkgever opgelost kan worden. Ook kan de keuze voor de inzet van de BA gemaakt worden als de POB of WVS hier aanleiding toe zien.

Annuleren afspraak met de Arbodienst

Uitnodigingen vanuit De Arbodienst zijn niet vrijblijvend en hebben dan ook een verplichtend karakter. Als je verhinderd bent, of mogelijk al het werk hervat hebben, dien je dit altijd te bespreken met je leidinggevende. In overleg met je leidinggevende wordt bepaald of het spreekuur verzet dan wel geannuleerd mag worden. Wel kan de Bedrijfsarts hierin geconsulteerd worden, maar hij/zij is niet degene die het bepaalt. Als in overleg met je leidinggevende de afspraak verzet mag worden, kan dit met De Arbodienst geregeld worden en kan eventueel een nieuwe afspraak ingepland worden. Het zonder tegenbericht geen gevolg geven aan de oproep kan consequenties hebben. Bij het niet annuleren van de afspraak bij De Arbodienst, krijgt het GLU de kosten doorberekend. Deze kosten kunnen op je salaris worden ingehouden.

Bijzondere afspraken

Je leidinggevende kan zo nodig ook afspraken met je maken over aanpassingen in werktijden of werkzaamheden waardoor een eventuele gedeeltelijke werkhervatting voor jou eenvoudiger wordt. Meestal zullen dit soort afspraken een tijdelijk karakter hebben. De Adviseur Arbeid & Gezondheid kan een adviserende rol hebben ten aanzien van aanpassingen in werktijden en (tijdelijke) aangepaste werkzaamheden. Na een spreekuurcontact geeft de Adviseur Arbeid & Gezondheid (indien mogelijk) een opbouwadvies aan de zieke medewerker, waarbij aangegeven wordt met welke beperkingen rekening gehouden moet worden. Het is aan de leidinggevende om dit advies al dan niet over te nemen. Afspraken over gedeeltelijke werkhervatting of aangepaste werkzaamheden hebben een verplichtend karakter.

3. Een langere periode ziek

Als je arbeidsongeschikt bent, krijg je te maken met de Wet Verbetering Poortwachter (WvP). Doel van deze wet is de kansen op re-integratie van zieke werknemers te verbeteren door de werkgever en werknemer hier beiden verantwoordelijk voor te maken. Poortwachter stimuleert werkgever en werknemer om er alles aan te doen de werknemer terug te laten keren naar werk (zie verder hoofdstuk 4 Wet Verbetering Poortwachter hierna). Als je een langere periode ziek bent, dan zal je leidinggevende regelmatig in gesprek gaan om te informeren hoe het met je gaat en hoe je herstel verloopt. Je leidinggevende zal vragen wat je daar zelf aan doet en vragen op welke manier we je daarbij kunnen helpen.

Telefonisch contact met Adviseur Arbeid & Gezondheid na 8 dagen ziekte

Mocht het zo zijn dat je (naar verwachting) langduriger verzuimt (langer dan 8 dagen), dan vinden wij het belangrijk dat je in contact komt met onze arbodienst. Je zal in eerste instantie contact hebben met de Adviseur Arbeid & Gezondheid (AAG). Het doel hiervan is om een inschatting te maken hoe het met je gaat en wat jij nodig hebt om weer aan de slag te kunnen gaan (welzijn en behoeften), hoe het contact verloopt met je leidinggevende en wat je eigen verwachtingen zijn over je herstel en inzetbaarheid. In sommige situaties kan het ook zijn dat binnen 8 dagen ziekte contact vanuit De Arbodienst met je opgenomen wordt.

Vervolgacties

Op basis van dit gesprek worden de vervolgacties bepaald. Daarbij kun je denken aan begeleiding van je verzuim vanuit de medische lijn van De Arbodienst. Dit kan zijn de Praktijkondersteuner van de Bedrijfsarts (POB), een Werkvermogensspecialist (WVS) of direct een afspraak met de Bedrijfsarts.

De Praktijkondersteuner Bedrijfsarts voert alleen telefonische spreekuren uit en toetst of de inzet van de Bedrijfsarts of Werkvermogensspecialist nodig is. De Praktijkondersteuner Bedrijfsarts en de Werkvermogensspecialist werken beiden onder taakdelegatie/supervisie van de Bedrijfsarts.

Gedurende maximaal twee ziektejaren zal de Adviseur Arbeid & Gezondheid jou en je leidinggevende (in afstemming met de Adviseur P&O) ondersteunen in het gehele verzuimproces Wet Verbetering Poortwachter. Dit kan zijn in de vorm van te voeren gesprekken, maar ook in de begeleiding van de opbouw van het dossier. Denk hierbij aan het Plan van Aanpak, bijstellingen van het Plan van Aanpak, de Eerstejaarsevaluatie, Eindevaluatie en aanvraag WIA.

De Adviseur Arbeid & Gezondheid en Adviseur P&O van het Grafisch Lyceum stemmen bij langdurig verzuim regelmatig af, monitoren de voortgang van je verzuimbegeleiding en begeleiden/adviseren je leidinggevende bij de verzuimbegeleiding en de stappen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter.

Als het gewenst is kan er een gesprek plaatsvinden tussen de medewerker, leidinggevende en de Adviseur Arbeid & Gezondheid.

Financiële consequenties bij langdurige arbeidsongeschiktheid

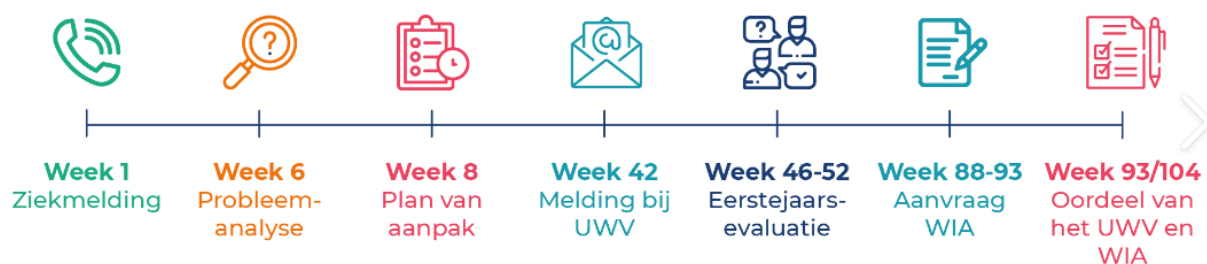
Na een volledige kalendermaand van arbeidsongeschiktheid worden onkostenvergoedingen stopgezet.

2^e ziektejaar

Tijdens het 2^e ziektejaar wordt, conform de cao mbo, 70% van het laatstverdiende loon uitbetaald. Mocht je gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, dan wordt deze 70% uiteraard alleen toegepast over het percentage dat je ziek bent.

4. Wet Verbetering Poortwachter

Bij langdurige ziekte speelt de Wet Verbetering Poortwachter (WvP) een belangrijke rol. Hierin wordt beschreven welke acties de werkgever en werknemers moeten nemen tijdens de periode van ziekte en herstel. Het schema ziet er als volgt uit:



Een globaal overzicht van het verloop Wet Verbetering Poortwachter ziet er als volgt:

Week 1 t/m 6

- ⊖ Als je langdurig ziek bent, dan heb je minimaal wekelijks contact met je leidinggevende over de voortgang van je herstel, het ziekteverloop, de vermoedelijke hersteldatum en de mogelijkheden aangepast werk te verrichten of gedeeltelijk te hervatten. Je maakt steeds met je leidinggevende afspraken voor een vervolcontact. Als de inschatting is dat ziekte langer dan 7 dagen gaat duren, wordt er door de Adviseur Arbeid & Gezondheid van De Arbodienst contact met je opgenomen om te bespreken hoe het met je gaat, wat je nodig hebt en welke vervolgacties belangrijk zijn voor je verzuimbegeleiding. De leidinggevende of jijzelf kan ook het initiatief nemen voor een afspraak bij De Arbodienst met de Adviseur Arbeid & Gezondheid of met iemand uit de medische lijn.
- De Adviseur Arbeid & Gezondheid neemt doorgaans op dag 8 van je ziekmelding contact met de leidinggevende op om de situatie te bespreken en indien nodig een vervolcontact met jou. Ook kan het een advies zijn om direct een gesprek met jou en je leidinggevende te voeren.
- In het eerste contact met de Adviseur Arbeid & Gezondheid staat centraal hoe het met je gaat en wat jij nodig hebt (welzijn en behoeften), hoe het contact verloopt met je leidinggevende en wat je eigen verwachtingen zijn over je herstel en inzetbaarheid. Op basis van dit gesprek worden de vervolgacties bepaald. Er volgt een advies of, wanneer en welke ondersteuning of vervolgstappen nodig zijn.
- Als je in het gesprek met de Adviseur Arbeid & Gezondheid aangeeft dat je behoefte hebt aan een gesprek met iemand uit de medische lijn, óf als blijkt dat er ten aanzien van je inzetbaarheid medische vraagstukken spelen, word je ingepland voor een gesprek met een specialist van dit medisch team.
- Als het vanaf het begin duidelijk is dat er medische vraagstukken zijn, zul je na een driegesprek (Adviseur Arbeid & Gezondheid, leidinggevende en medewerker) uitgenodigd worden voor een gesprek met de Praktijkondersteuner Bedrijfsarts of de Werkvermogensspecialist.
- Vanuit de medische lijn (POB, WVS of Bedrijfsarts) wordt een kort verslag opgesteld dat gedeeld wordt met jou, je leidinggevende en Adviseur P&O. In dit verslag staan geen medische gegevens. Het verslag wordt opgenomen in je digitale personeelsdossier.
- Je leidinggevende legt gespreksgegevens ook vast in je digitale personeelsdossier.

Week 6 t/m 8

- Tussen de 6^e-8^e week ziekte moet volgens de Wet Verbetering Poortwachter vanuit De Arbodienst (door de POB) een Probleemanalyse opstellen. De medische gegevens worden niet gedeeld met de werkgever in verband met de privacy (Algemene Verordening Gegevensbescherming).
- Uiterlijk twee weken na de Probleemanalyse geeft de Adviseur Arbeid & Gezondheid een signaal af aan je leidinggevende dat er een Plan van Aanpak opgesteld moet worden. De Adviseur Arbeid & Gezondheid kan hier eventueel ondersteuning bij bieden. Het Plan van Aanpak opstellen gebeurt aan de hand van een formulier van het UWV. In dit Plan van Aanpak komen de concrete stappen die nodig zijn voor je re-integratie.
- Het door jou en leidinggevende ondertekende Plan van Aanpak komt in het digitale personeelsdossier.

Iedere 6 weken t/m week 104

Er is regelmatig contact tussen jou en je leidinggevende. Ook zul je periodiek uitgenodigd worden bij de Adviseur Arbeid & Gezondheid of door iemand vanuit de medische lijn. Deze gesprekken gaan over het verloop van je arbeidsongeschiktheid en de voortgang van het Plan van Aanpak. Een eventuele bijstelling van het Plan van Aanpak wordt in overleg met jou en je leidinggevende besproken en vastgelegd. De Adviseur Arbeid & Gezondheid kan hierbij ondersteunen. De bijstelling wordt ook opgenomen in je digitale personeelsdossier.

Voor einde 1^e ziektejaar

- De Adviseur P&O meldt je uiterlijk in week 42 ziek bij het UWV. Dit is een wettelijk verplichte melding.
- Tegen de periode van 1 jaar ziekte vult de Bedrijfsarts een Inzetbaarheidsprofiel in.
- De Adviseur P&O vraagt vervolgens een arbeidsdeskundig onderzoek aan. Indien nodig kan dit onderzoek ook eerder (in het eerste ziektejaar) plaatsvinden. Een arbeidsdeskundig onderzoek geeft aan welke functies passend zijn en of een tweede spoortraject al ingezet kan worden.

Spoor 1 houdt in:

werkhervatting bij het GLU (eigen werkzaamheden of een passende bestaande functie)

Spoor 2 houdt in:

werkhervatting in passend betaald werk buiten het GLU. Tijdens een spoor 2 traject verdiep je je onder begeleiding van een re-integratiecoach in mogelijke passende functies en bereid je je voor op de arbeidsmarkt. In de praktijk zal in dit traject ook aandacht zijn voor spoor 1.

Inzet van het tweede spoortraject is wettelijk verplicht na één jaar ziekte.

- De leidinggevende stelt samen met jou en met eventuele ondersteuning van de Adviseur Arbeid & Gezondheid een Eerstejaarsevaluatie op. Dit doe je aan de hand van een formulier van het UWV. Dit is onderdeel van de Wet Verbetering Poortwachter

Week 91 (ca 13 weken voor afloop 2^e ziektejaar)

De Adviseur P&O bewaakt of de aanvraag voor WIA-keuring vóór week 91 wordt ingediend en ondersteunt je bij opstellen van het re-integratieverslag. Je ontvangt het aanvraagformulier vanuit het UWV op je huisadres.

Na 2 jaar ziekte

De uitkomst van de WIA keuring is dat je mogelijk recht hebt op een WGA of IVA uitkering. Dit is afhankelijk van je arbeidsongeschiktheidspercentage dat vastgesteld is door het UWV.

- Je krijgt een WGA-uitkering als je minstens 35%, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt bent.
- Je krijgt een WGA-uitkering als je minstens 80% arbeidsongeschikt bent. Maar er moet wel een redelijke kans op herstel zijn. U bent dus tijdelijk arbeidsongeschikt.
- Je krijgt een IVA-uitkering als je minstens 80% arbeidsongeschikt bent en er is weinig of geen kans op herstel.

WGA: Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten

IVA: Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten

Ontslag na 2 jaar ziekte

Tijdens de eerste 2 jaar ziekte geldt het zogenaamde opzegverbod. Dit betekent dat we als werkgever tijdens de eerste 2 jaar ziekte niet mogen overgaan tot ontslag. Na twee jaar ziekte stopt de loondoorbetalingsplicht van de werkgever (GLU) en vervalt de ontslagbescherming die je als werknemer hebt. Je ontvangt dan geen salaris meer van het GLU. Als de WIA beslissing nog niet bekend is, dan vraag je zelf een voorschot aan bij het UWV.

Als er is sprake van een IVA uitkering, dan zal het GLU een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV of een vaststellingsovereenkomst (VSO) aanbieden. In een VSO worden gezamenlijke (werknemer/werkgever) afspraken gemaakt en op deze manier kan met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst (gedeeltelijk) worden beëindigd.

Als er sprake is van een WGA uitkering, dan volgt ontslag voor de huidige functie en wordt onderzocht of er een passende functie beschikbaar is binnen het GLU. Er volgt dan een nieuwe arbeidsovereenkomst.

5. Frequent ziekteverzuim

Van frequent verzuim is sprake als je je voor de derde keer binnen een tijdsbestek van 12 maanden ziekmeldt. Als je je frequent ziekmeldt is dat voor je leidinggevende een signaal dat er wellicht iets meer aan de hand is dan alleen ziekte.

De leidinggevende neemt na constatering van frequent verzuim contact met je op en nodigt je uit voor een frequent verzuim gesprek. Indien gewenst, kan de leidinggevende aan de Adviseur Arbeid & Gezondheid of de Adviseur P&O vragen hierbij te adviseren en/of te ondersteunen. De leidinggevende legt het verslag van het gesprek vast in HR2day. Het doel van dit gesprek is om eventuele oorzaken van het verzuim op te sporen en zo mogelijk samen met oplossingen te komen. Dit gesprek kan plaatsvinden op initiatief van jou of van je leidinggevende.

6. Verzuimoverleg

Wanneer er sprake is van frequent verzuim of (dreigend) langdurig ziekte, dan wordt dit besproken in het Verzuimoverleg.

Dit is een overleg waaraan de Adviseur Arbeid & Gezondheid, de leidinggevende en de Adviseur P&O deelnemen. Gezamenlijk bespreken zij de voortgang van de verzuimbegeleiding, verzuimduur en re-integratiemogelijkheden. Verder wordt besproken welke (aanvullende) interventies nodig zijn om het (frequent) verzuim te verminderen en re-integratie van langdurig zieken te bevorderen. De adviseur Arbeid & Gezondheid, Adviseur P&O en Leidinggevend en hebben geen inzage in de medische informatie. Alle andere informatie en gegevens die aan de orde komen, zullen strikt vertrouwelijk worden behandeld en vastgelegd.

7. Ziek en vakantie

Als je tijdens je vakantie ziek wordt, meld je dit zo snel mogelijk telefonisch bij je leidinggevende .

8. Maatregelen bij onvoldoende inspanningen re-integratie door de werknemer

Tijdens ziekte moeten zowel het Grafisch Lyceum Utrecht als de medewerker inspanningen verrichten om tot een succesvolle re-integratie te komen. Wij gaan er dan ook vanuit dat je binnen de mogelijkheden het uiterste zult doen om het werk weer te hervatten.

Als een medewerker zich niet (voldoende) inspant, bijvoorbeeld bij:

- geen of te late ziekmelding
- als er sprake is van een belemmering van de genezing
- als je tijdens je ziekte arbeid verricht, zonder toestemming van de leidinggevende
- als de bedrijfsarts de ziekmelding niet accepteert

dan kan het Grafisch Lyceum Utrecht diverse maatregelen nemen. De leidinggevende stemt hierover af met de Adviseur P&O. Er zijn een aantal maatregelen denkbaar:

- Bij een eerste overtreding wordt een schriftelijke waarschuwing gegeven waarin aangegeven wordt welke gevolgen een medewerker bij een eventuele tweede overtreding kan ondervinden;
- Loonopschorting:
Als een medewerker zich niet aan de controlevoorschriften houdt, te denken valt aan:
 - o het niet telefonisch bereikbaar zijn voor de werkgever;
 - o geen gehoor geven aan een oproep vanuit De Arbodienst (Adviseur Arbeid & Gezondheid of iemand vanuit de medische lijn).Het loon wordt dan ingehouden tot het moment dat de medewerker de afspraken wel nakomt. Dan wordt het loon alsnog met terugwerkende kracht uitbetaald.
- Loondoorbetaling stoppen:
Als de medewerker niet meewerkt aan het opstellen, evalueren of bijstellen van het Plan van Aanpak, of als een medewerker weigert om passend werk te doen of zich niet houdt aan voorschriften voor de uitvoering van passende arbeid, kan het Grafisch Lyceum Utrecht het loon verlagen of stopzetten.
- Ontslag:
Als zich een situatie voordoet als omschreven bij het vorige punt, vervalt het opzegverbod tijdens ziekte (cao mbo, bijlage F, artikel 21). Je bent op dat moment niet meer beschermd tegen opzegging van je overeenkomst. Het Grafisch Lyceum Utrecht kan op dat moment een ontslagvergunning bij het UWV aanvragen.

Het kan natuurlijk altijd voorkomen dat je met je leidinggevende van mening verschilt over de vraag of er sprake is van arbeidsongeschiktheid. Indien deze situatie zich voordoet, is het niet aan betrokkenen hierover te oordelen maar dit over te laten aan de Bedrijfsarts.

Bij een verschil van mening over het advies van de Bedrijfsarts kan zowel de werknemer als de werkgever een Deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen. Er zijn drie verschillende mogelijkheden in de aanvraag bij het UWV, namelijk:

- Ziek/niet ziek?
- Is het aangeboden werk passend?
- Zijn de re-integratie-inspanningen van werknemer/leidinggevende voldoende?

9. Andere vormen van verlof (bezoek aan medisch specialist of ziekte als gevolg van zwangerschap)

Ziek- en hersteld melden rondom zwangerschap en bevallingsverlof

Als je ziekte verband houdt met een zwangerschap dien je dit bij de ziekmelding te vermelden. Nadat je jouw zwangerschap bij het GLU bekend gemaakt hebt, lever je een door je verloskundige opgestelde zwangerschapsverklaring, waarin de vermoedelijke bevallingsdatum vermeld staat, bij de afdeling P&O in.

Doktersbezoek

Doktersbezoeken dien je buiten je werktijd te plannen. Als dit niet haalbaar is, dien je het zoveel als mogelijk aan het begin of aan het einde van een werkdag te plannen. Als je parttime werkzaam bent, dien je zoveel als mogelijk het doktersbezoek op je parttime dag te plannen. Dit geldt ook als je gedeeltelijk arbeidsgeschikt bent. Als je het doktersbezoek echt niet anders dan onder werktijd kunt plannen, heb je wel recht op betaald verlof. Bij een doktersbezoek tijdens werktijd informeer je je leidinggevende hierover. Evenals dat je dat doet bij een acuut doktersbezoek tijdens werktijd.