

Visie op ziekteverzuim

thuiszorg vleminkveld biedt hulp aan zorgbehoevende mensen op een enthousiaste en persoonlijke wijze. Dit ambitieuze doel kunnen wij maar bereiken dank zij het enthousiasme en de persoonlijke betrokkenheid van al onze medewerkers. Ons personeelsbeleid is daarom gericht op het welzijn van onze medewerkers.

We vinden het belangrijk dat we allen maximaal aanwezig zijn op het werk, want :

- onze cliënten rekenen op ons
- onze collega's rekenen op ons
- onze goede reputatie ligt ons nauw aan het hart
- onze financiële middelen zijn rechtstreeks afhankelijk van gepresteerde uren

Daarom maken we werk van een beleid rond het ziekteverzuim bij thuiszorg vleminkveld: een duidelijk en transparant beleid dat gebaseerd is op de verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer om ervoor te zorgen dat we met zoveel mogelijk mensen wèl aan het werk zijn en mèt goesting !

We willen gezonde medewerkers gemotiveerd houden door gezonde werkvoorwaarden en persoonlijke aandacht te bieden en een actief, fair beleid voeren in de opvolging van zieke medewerkers.

We onderscheiden hierbij drie soorten ziekteverzuim, die elk een eigen aanpak vragen :

- Het "wit verzuim", waar een medische diagnose is gesteld met een duidelijk ziektebeeld dat moeilijk kan worden beïnvloed. Dit willen we benaderen vanuit een betrokkenheid, met bekommernis en zorg voor de medewerker, met afspraken naar opvolging en attentie.
- Het "grijs verzuim", waarvan het kenmerk is dat bij een vergelijkbare aandoening de ene werknemer wel aan de slag blijft, maar de ander zich ziek meldt. Dit verzuim hangt nauw samen met motivatie. We willen met interesse en vertrouwen de oorzaken van dit verzuim bekijken en zien wat er vanwege de medewerker of in de werkomgeving kan gedaan worden om dit verzuim te voorkomen.
- Het "zwart verzuim", wat moedwillig verzuim betekent. Dit ontmoedigt andere medewerkers die zich extra moeten inzetten. Wij dulden dit niet en kiezen voor een kordate houding hiertegenover.

Dit beleid willen we uitschrijven in een handleiding, met duidelijke en doorzichtige afspraken inzake ziek worden, ziek zijn en werkhervatting. De direct leidinggevende krijgt daarbij een belangrijke rol. We willen de effecten van dit beleid meten door het opvolgen van afwezigheidscijfers en door het meten van de tevredenheid met het gevoerde ziekteverzuimbeleid.

Handleiding voor het omgaan met ziekteverzuim

Ziektemelding:

- wat: Medewerker meldt ziekte + vermoedelijke duur(ernst) + consequenties voor cliënten + plannen i.v.m. doktersbezoek
- aan: Eigen regioverantwoordelijke of RV van permanentie
- wanneer: Zo vroeg mogelijk: voor het normale aanvangsuur van de werkdag
- hoe: Telefonisch / Als je het 1^{ste} bericht op het antwoordapparaat hebt ingesproken, dan neem je zo vlug mogelijk opnieuw contact met RV of permanentieverantwoordelijke voor een persoonlijke toelichting
- na doktersbezoek: Zo vlug mogelijk opnieuw contact nemen met RV of permanentieverantwoordelijke i.v.m. de duur van de ziekte
- (RV: informeert naar consequenties voor cliënten, naar vooruitzichten... indien medewerker niet zelf terugbelt na bericht op AAP, dan belt de permanentieverantwoordelijke de medewerker dezelfde dag op)*

Medisch attest:

- wat: Doktersattest is vereist voor **élke** ziekte vanaf 2 dagen. thuiszorg vleminkveld stelt zelf een briefje voor ziekte van 1 dag ter beschikking.
- hoe: Per gewone post
- wanneer: Binnen de 48 uren na het begin van de ziekte (postdatum telt)
- let op: Een ziekte die je gemeld hebt, maar waarvoor je geen medisch attest hebt = onwettig afwezig
- vroegtijdige werkhervatting: is mogelijk na overleg met je regioverantwoordelijke
- (personeelsadministratie: registreert inkomend medisch attest / registreert indien te laat)*

Melding verlenging van ziekte / hervatting van het werk:

- wanneer: Van zodra verlenging of hervatting duidelijk is
- aan: De RV of de permanentieverantwoordelijke
- tip: Draag mee zorg voor een correcte planning; stel het doktersbezoek daarom niet uit tot de laatste dag
- (RV: doet appèl op de verbondenheid van de medewerker met de dienstverlening)*

Ziek op het werk:

- wat: Je moet steeds overleggen met je RV of met de permanentieverantwoordelijke voordat je het werk kan verlaten

Contacten tijdens ziekte:

gedurende de eerste 6 maanden:

- wie: De regioverantwoordelijke neemt geregeld telefonisch contact
- wat: Aandacht voor de zieke medewerker
- doel: Uitwisseling van informatie en ondersteuning bieden

na 5 à 6 maanden ziekte:

- wie: Personeelsverantwoordelijke neemt initiatief
- wat: Gesprek met medewerker over de vooruitzichten op korte/ lange termijn
- doel: ondersteuning bieden
- Appèl doen op de verbondenheid met thuiszorg vleminkveld
- Informereren over faciliteiten om terug aan het werk te gaan
- Is er sprake van medische overmacht?

(PV registreert wie 6 maanden ziek is)

Wijkoverleg en vorming:

In overleg met de RV kan men, gedurende de eerste 6 maanden ziekte - geheel op vrijwillige basis en na ondertekening van een 'Verklaring vrijwillige deelname aan een activiteit'- deelnemen aan het wijkoverleg en aan vormingssessies.

(RV: informeert tijdens de wijkwerkingen over wel en wee van de afwezige zieke collega)

Reïntegratie:

Na een ziekte van 4 weken of meer (of bij volledige hervatting na verminderde prestaties), is steeds een bezoek bij de arbeidsgeneesheer nodig voordat je terug aan het werk mag gaan. Die kan een negatief advies uitbrengen of aanbevelingen geven i.v.m. de job.

Verminderde prestaties zijn mogelijk op advies van de behandelend arts en/ of de arbeidsgeneesheer. De adviserend geneesheer van het ziekenfonds moet zich steeds akkoord verklaren met zo'n 'progressieve tewerkstelling' en de voorwaarden ervan vastleggen.

(RV: wijst zieke medewerker tijdig op verplichting om bij IDEWE een afspraak te maken)

Werkhervattingsgesprek:

met: Regioverantwoordelijke
 wanneer: Vanaf 4 weken ziekte
 wat: Persoonlijk of telefonisch terugkeergesprek
 doel: Informeren over de werkorganisatie, cliënten, nieuws uit de organisatie
 ondersteuning bieden bij de nieuwe start
 Overleg over speciale arbeidsvoorwaarden en mogelijke aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer

(RV: neemt initiatief voor het hervattingsgesprek vanaf 4 weken ziekte)

Langdurige ziekte (meer dan 1 jaar ziek)

wat: De medewerker wordt uitgenodigd om een bezoek te brengen aan de arbeidsgeneesheer
 wanneer: Bij ziekte, langer dan 1 jaar
 doel: Ondersteunend gesprek
 Aftasten van de prognose voor een eventuele werkhervatting
 Mogelijke speciale voorwaarden bespreken (deeltijdse hervatting?)
 Is er sprake van mogelijke 'medische overmacht?' dan start de procedure van 're-integratie traject'.

wie: Personeelsverantwoordelijke stuurt uitnodigingsbrief aan medewerker

hoe: Medewerker maakt zelf een afspraak met IDEWE

(PV neemt initiatief)

Verzuimgesprek met regioverantwoordelijke:

wanneer: Na 3 keren ziek in de afgelopen 3 maanden
 Na 4 keer ziek in de afgelopen 6 maanden
 Na 5 keer ziek in het afgelopen jaar

doel: Bewust maken van ziektefrequentie + de gevolgen daarvan
 Uitdrukken van belangstelling voor het welzijn van de medewerker
 Aftasten van de tolerantiegrenzen (medewerker, RV, cliënten)



bijlage 3.3.

Wat kunnen we doen om afwezigheden in de toekomst te vermijden (medewerker en thuiszorg vleminkveld)

(RV: neemt initiatief voor verzuimgesprek)

Verzuimgesprek met personeelsverantwoordelijke:

wanneer: Na 3 keren ziek in 3 maanden na verzuimgesprek met RV
Na 4 keer ziek in 6 maanden na verzuimgesprek met RV
Na 5 keer ziek in het jaar na het verzuimgesprek met de RV

doel: Bewustmaking van het probleem
Uitdrukken van belangstelling voor het welzijn van de medewerker
Gesprek over draaglast / draagkracht in de job
Overleg over mogelijke preventie (eventueel verlaging arbeidsritme)
Vermoeden van lichtzinnige afwezigheden?
Concrete afspraken maken voor de opvolging (eventueel controle en sancties)

(PV: neemt initiatief voor verzuimgesprek)

Disciplinegesprek:

wie: Directeur of personeelsverantwoordelijke neemt initiatief
wat: Telefonisch of persoonlijk gesprek
wanneer: Bij vermoeden van zwart of lichtzinnig verzuim
doel: Open gesprek over de omstandigheden van de afwezigheid

(Directie neemt initiatief in overleg met RV)

Inschakelen van een controle-arts:

wat: Als laatste middel laat thuiszorg vleminkveld een controle-arts onderzoeken of de afwezigheid medisch verantwoord is.

wanneer: a) Bij blijvend vermoeden van zwart verzuim na het disciplinegesprek
b) Bij vermoeden van lichtzinnige ziektemelding(en): mogelijk bezoek wordt aangekondigd tijdens verzuimgesprek met RV of PV

(RV of PV neemt initiatief voor inschakelen controle-arts na overleg met directie)

Opvolging en evaluatie van het verzuimbeleid:

opvolging: Maandelijks opvolging van verzuimcijfers voor heel de organisatie, per persoon en per regio (verzuimcijfers = aantal keren ziek, aantal dagen ziek en aantal uren ziek)
Jaarlijks feedback over het verzuimcijfer van de organisatie aan alle medewerkers.

evaluatie: Jaarlijks vaststellen van de trend (stijgen, dalen) in de verzuimcijfers
Bevraging naar de tevredenheid van de medewerkers met het gevoerde verzuimbeleid maakt standaard deel uit van de algemene tevredenheidsbevragingen.
Eventueel wijzigingen aanbrengen in de procedure op basis van de verzuimcijfers en tevredenheidsresultaten.