

Ziek- en betermelding

Voorwoord

In deze folder informeren wij je over de procedure die in ons ziekenhuis geldt bij ziek- en betermelding en tijdens een eventuele ziekteperiode. Het Groene Hart Ziekenhuis (GHZ) verwacht van haar medewerkers dat zij deze informatie op de juiste wijze toepassen.

De informatie uit dit boekje is tevens te vinden op GHZ Intern, op het Serviceloket van HRM Advies onder Werk en gezondheid/Ziekteverzuim.

Inhoud

| | |
|---|---|
| 1. Verzuimbeleid | 2 |
| 3. Frequent ziekteverzuim | 2 |
| 4. Langdurig ziekteverzuim..... | 3 |
| 5. Bevorderen herstel | 3 |
| 6. Spreekuur bedrijfsarts | 3 |
| 7. Overige ondersteuning | 3 |
| 8. Ziek ten gevolge van zwangerschap | 3 |
| 9. Ziekte of ongeval tijdens vakantie | 4 |
| 10. Heb je een invalovereenkomst? | 4 |
| 11. Belangrijk! | 4 |
| 12. Vragen? | 4 |

1. Verzuimbeleid

Het GHZ heeft vier uitgangspunten geformuleerd die zij belangrijk vindt bij verzuim en re-integratie:

➤ Het belangrijkste uitgangspunt is **beter voorkomen dan genezen**.

Om verzuim te voorkomen, wordt een actief beleid gevoerd op het gebied van arbeidsomstandigheden, vaccinatie, het preventief inzetten van fysiotherapie, bedrijfsmaatschappelijk werk en de adviserende rol van de bedrijfsarts.

➤ **De medewerker is verantwoordelijk voor het eigen verzuim.**

Dit houdt in dat van jou als medewerker wordt verwacht dat je alleen verzuimt als er echt geen andere keuze is en dat je er bij verzuim alles aan doet om je herstel te bevorderen. Het ziekenhuis verwacht betrokkenheid van haar medewerkers en andersom mag je betrokkenheid van de organisatie verwachten.

➤ **De direct leidinggevende voert de regie.**

De leidinggevende is de spil in het voorkomen en beperken van het verzuim. Van leidinggevend wordt verwacht dat zij vroegtijdig signalen van medewerkers oppikken en hier actief en in overleg maatregelen voor treffen.

➤ **Actieve begeleiding is gericht op mogelijkheden in plaats van beperkingen.**

Als je onverhoopt moet verzuimen, is vanaf de eerste dag sprake van actieve begeleiding van je leidinggevende. Ziek zijn betekent namelijk niet automatisch verzuim. Je leidinggevende kijkt altijd samen met jou of er (tijdelijk) andere taken of werktijden mogelijk zijn. De bedrijfsarts adviseert hierin.

Problemen in de privé-situatie zijn in principe geen reden tot verzuim. Het is je eigen verantwoordelijkheid deze problemen op te lossen. Ze kunnen wel reden zijn voor een gesprek met de leidinggevende om te onderzoeken welke steun je nodig hebt of welke (tussen)oplossing mogelijk is.

2. Wat te doen?

Wanneer je door ziekte of een ongeval niet kunt werken, dien je dit telefonisch te melden bij je **leidinggevende** voor aanvang van je dienst. Bij afwezigheid van de leidinggevende geef je de ziekmelding alvast door aan de afdeling, maar neem je zo snel mogelijk alsnog contact op met je leidinggevende zodra deze weer aanwezig is.

Met je leidinggevende bespreek je:

- wat er aan de hand is;
- of er praktische zaken geregeld moeten worden (overdracht werkzaamheden etc.);
- wanneer er weer contact is;
- waar en wanneer je bereikbaar bent;
- welke vervolgspraken moeten worden gemaakt.

Aanvullende informatie vind je op het Serviceloket van HRM Advies onder Werk en gezondheid/ Procedure verzuim 1^e en 2^e ziektejaar.

Je leidinggevende verwerkt je ziekteverzuim in Profit. Je kunt deze ziekmelding in Profit Insite terugzien.

3. Frequent ziekteverzuim

Van frequent verzuim is sprake als je drie keer of vaker verzuimt binnen een periode van 12 maanden. Binnen het Groene Hart Ziekenhuis is de afspraak gemaakt dat met iedere medewerker die frequent verzuimt vanaf de derde ziekmelding binnen een jaar en daarna minstens bij iedere volgende derde ziekmelding een verzuimgesprek wordt gevoerd.

Tijdens het verzuimgesprek zal je leidinggevende met jou zoeken naar oorzaken van en oplossingen voor het frequente verzuim. Uiteraard met als doel om verzuim in de toekomst te voorkomen.

4. Langdurig ziekteverzuim

Als je gedurende een langere periode arbeidsongeschikt bent, dan krijg je te maken met de rechten en plichten van de Wet Verbetering Poortwachter. Deze wet is erop gericht medewerkers zo snel mogelijk weer aan het werk te laten gaan. Je wordt dan uiterlijk in de zesde ziekte week opgeroepen op het spreekuur van de bedrijfsarts. Daarna stel je samen met je leidinggevende een plan van aanpak op. Tijdens de gehele periode van verzuim heb je minimaal tweewekelijks contact met je leidinggevende.

Alle overige informatie rondom (langdurig) ziekteverzuim is te vinden op GHZ Intern onder Werk & gezondheid/Ziekteverzuim. In de procedure Verzuim 1^e en 2^e ziektejaar vind je terug welke acties jij als medewerker moet ondernemen en wanneer en wat je van je leidinggevende mag verwachten. Ook vind je op deze GHZ Intern pagina de meest gestelde vragen over verzuim en re-integratie.

5. Bevorderen herstel

Het GHZ verwacht van medewerkers dat deze hun uiterste best doen om (langdurig) verzuim te voorkomen, zich houden aan Arbo-voorschriften, persoonlijke beschermingsmiddelen gebruiken, nadenken over oorzaak van klachten en mogelijke oplossingen hiervoor en dat zij aangepast werk accepteren zodra de werkgever dit aanbiedt. Het niet meewerken aan het bevorderen van herstel kan verregaande consequenties hebben, zoals het stopzetten van de loonbetaling.

6. Spreekuur bedrijfsarts

Een oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts is niet vrijblijvend. Je dient dan ook altijd gehoor te geven aan deze oproep. Mocht je door omstandigheden niet in staat zijn om op het spreekuur van de bedrijfsarts te verschijnen, dien je de leidinggevende en de bedrijfsarts hier altijd tijdig van op de hoogte te stellen. Contact tussen medewerker en bedrijfsarts kan in sommige gevallen ook telefonisch plaatsvinden. De bedrijfsarts is te bereiken op telefoonnummer 088-1999100 of via medischsecretariaat@blijwerkt.nl.

De bedrijfsarts heeft tijdens je ziekte niet alleen met jou contact, maar ook met je leidinggevende. De bedrijfsarts adviseert hem of haar ten aanzien van je verzuim en de mogelijkheden tot werkhervatting. In verband met privacy bespreekt de bedrijfsarts echter geen medische zaken met je leidinggevende.

7. Overige ondersteuning

Om te voorkomen dat je uitvalt door ziekte of om je terugkeer naar het werk te bevorderen kan er deskundige ondersteuning door bedrijfsmaatschappelijk werk of fysiotherapie gegeven worden. Meer informatie over die mogelijkheden kun je raadplegen op GHZ Intern op het serviceloket van Arbo, onder de kopjes Fysio Consult en Bedrijfsmaatschappelijk werk.

8. Ziek ten gevolge van zwangerschap

Wanneer je ziek bent ten gevolge van zwangerschap of bevalling is het GHZ, in verband met uitbetaling van ziekgeld, verplicht dit zo spoedig mogelijk te melden aan het UWV. Om deze reden is het belangrijk dat je dit meldt aan je leidinggevende.

9. Ziekte of ongeval tijdens vakantie

Word je tijdens je vakantie ziek of krijg je een ongeval, dan dien je je direct ziek te melden bij je leidinggevende. Indien je tijdens je vakantie een arts bezoekt, vraag dan naar een geneeskundige verklaring. In overleg met je leidinggevende kan dan worden bekeken of je recht hebt op teruggave van vakantiedagen.

10. Heb je een invalovereenkomst?

Heb je een invalovereenkomst, dan dien je de regels rondom ziekmelden op dezelfde wijze toe te passen.

11. Belangrijk!

Wanneer het GHZ niet of niet tijdig is geïnformeerd over jouw ziekte kun je bijvoorbeeld een – ORT bij ziekte – uitbetaling mislopen. Het GHZ kan zelfs een boete krijgen voor onjuiste meldingen. Bij verwijtbaar gedrag kan dit ook consequenties voor je hebben als medewerker.

12. Vragen?

Voor meer informatie kun je de informatie op GHZ Intern raadplegen op het serviceloket van HRM Advies onder Werk en gezondheid, of contact opnemen met de Verzuimadministratie, telefoonnummer (0182) 505257.

Belangrijk telefoonnummer:

Bedrijfsarts:
088-1999100

Colofon

uitgave: Groene Hart Ziekenhuis, HRM Servicedesk
productie: HRM
September 2017