

ONGESKIKTHEID WEENS SWAK GESONDHEID: BESTUURSRIGLYNE

DOEL

Die doel van hierdie dokument is om vir lynbestuurders riglyne oor ongeskiktheid weens swak gesondheid neer te lê en om te verseker dat bestuur belyn word met die prosedures en prosesse wat vir die doeleindes van werknemers se inkomstebeveiligingsvoordele geveerg word.

GELDING

Hierdie riglyne geld vir die bestuurders van alle werknemers (permanente sowel as tydelike personeel) van die Universiteit Stellenbosch (US).

WOORDOMSKRYWINGS

“Siekverlof”

'n Werknemer se afwesigheid van die werkplek weens siekte of besering; bereken ooreenkomstig die werknemer se indiensnemingskontrak

“Chroniese ongesteldhede of siektes”

Ongesteldhede of siektes wat as langdurige toestande gediagnoseer word (bv. diabetes en asma)

“Ongeskiktheid”

'n Werknemer se versuim of onvermoë om te presteer volgens die standaard wat die US stel

“Ongeskiktheid weens swak gesondheid”

Ongeskiktheid soos hier bo omskryf; d.w.s. 'n werknemer se versuim of onvermoë om te presteer volgens die standaard wat die US stel, of 'n werknemer se versuim om sy of haar kernwerksverpligtings te vervul, weens siekte of besering

“Gebrek”

'n Afwyking van die funksionele vermoëns van die gemiddelde gesonde werknemer

“Ongeskiktheid in die konteks van indiensneming”

'n Liggaamlike of geestelike gebrek, hetsy langdurig of verbygaande van aard, wat 'n werknemer se vermoë aansienlik belemmer om by die werkgever in diens geneem of bevorder te word

“Ongeskiktheid in die konteks van werknemersvoordele”

Hoe ongeskiktheid met inagneming van USAF (die Universiteit Stellenbosch Aftredefonds) se bepalings omskryf word

Elemente wat die bestuur van ongeskiktheid weens swak gesondheid bepaal

- Absenteïsmebestuur
- Maatstawwe vir aanmelding

- Afwesigheid van langer as 14 dae (volgens meriete)
- Ernstige besering
- Onbeheerde chroniese toestande (bv. diabetes, muskuloskeletale toestande en MIV-verwante siektes)
- Verlaagde produktiwiteit weens 'n chroniese siekte
- Verlaagde produktiwiteit weens 'n progressiewe siekte (bv. kanker en MS)
- Meer gereelde afwesigheid weens siekte
- Die inskrywings-en-goedkeuringsproses (vroë gevalle-assessering oftewel VGA; Eng. *ECA*)
- Dokumentasie
- Proses
 - Uitwysing en verwysing van geval (VGA)
 - Diagnostiese toetse of spesialiskonsultasies en -verslae
 - Behandeling of rehabilitasie
 - Arbeids- en fisioterapeutiese assesserings en verslae
 - Diagnose of lys van probleme
 - Bestuursbeplanning
- Aansoek om ongeskik weens swak gesondheid verklaar te word
- Moontlike uitslae van 'n aansoek:
 - **Goedgekeur:** Stel die werknemer (sowel as ander betrokkenes, bv. die menslikehulpbronnepraktisyn, lynbestuurder en welweesbestuurder) van die uitslag in kennis.
 - **Tydelik goedgekeur:** Stel 'n hersieningsdatum vir monitering deur die ongeskiktheidsbeampte.
 - **Afgekeur:** Verwys terug na die bestuurspan vir onafgehandelde gevalle om ander moontlikhede te ondersoek (bv. diensbeëindiging weens ongeskiktheid vir normale werksverpligtings).

AANHANGSEL A

AFWESIGHEID VAN DIE WERKPLEK WEENS SIEKVERLOF

Die lynbestuurder moet siekverlofbestuur instel wanneer 'n werknemer van die werkplek afwesig is met siekverlof binne die bestek van die raamwerk hier onder:

- Die werknemer neem meer gereeld siekverlof sonder 'n duidelike diagnose wat dit sou regverdig.
- Die werknemer se toegelate siekverlofdae vir die huidige siekverlofsiklus is byna of alreeds uitgeput.
- Die werknemer neem al meer gereeld siekverlof vir twee dae of korter, en die agtweke-reël – bereken vanaf die aanvangsdatum van die huidige siekverlofsiklus – word reeds toegepas.
- Oordraagbare of nieoordraagbare siektes (bv. diabetes, kanker en MIV-infektering) veroorsaak verlaagde produktiwiteit en verhoogde afwesigheid by die werkplek.

PROSES VIR SIEKVERLOFBESTUUR: MH-PRAKTISYN

- Onttrek kwartaalike absenteïsmeverslae en wys statistiek of tendense uit wat met die betrokke omgewings bespreek moet word.
- Merk gevalle en ondersoek dit waar siekverlof meer gereeld geneem is maar geen duidelike diagnose gemaak is nie.
- Moniteer gevalle van absenteïsme wat as moontlike risiko's uitgewys is.
- Bepaal watter ander gevalle van moontlike ongeskiktheid met die VGA-span bespreek moet word (bv. 'n werknemer wat met 'n terminale siekte gediagnoseer is, of 'n skielike verslegting in die toestand van 'n werker wat aan 'n chroniese siekte ly).

Lê die nodige sensitiwiteit aan die dag in die aanmelding van moontlike risiko's by die welweesbeampte en die ongeskiktheidsbeampte.

AANHANGSEL B

AFWESIGHEID VAN DIE WERKPLEK WEENS UITGEBREIDE SIEKVERLOF OF ONVERMOË OM NORMALE WERKSVERPLIGTINGS TE VERVUL

Indien 'n werknemer vier weke of langer afwesig van die werkplek is, moet die prosedure hier onder gevolg word.

Hoe om ongeskiktheid weens swak gesondheid te bepaal

Swak gesondheid of besering kan direk waarneembaar wees (d.w.s. siekverlof word geneem), maar ook indirek, in die vorm van versuim om werksverpligtings volgens die verwagte standaard af te handel of uit te voer.

Versuim om werksverpligtings af te handel of uit te voer mag ook veroorsaak word deur 'n geleidelike verslegting in die mediese toestand waaraan 'n werknemer ly, of deur 'n besering of siekte wat 'n werknemer opgedoen het wat werksprestasie onmiddellik onder druk plaas.

Werknemers sal in die volgende omstandighede erken (beskou) word as persone wat onder swak gesondheid ly of as gevolg daarvan ongeskik geraak het:

- Die werknemer is afwesig van die werkplek (d.w.s. met siekverlof) wat val binne die bestek van die parameters wat in aanhegsel A gestel word.
- Siekverlofbestuursprosesse is al ingestel of uitgeput.
- 'n Mediese of sielkundige toestand (ongeach of dit vooraf bestaan het of nuut gediagnoseer is) belemmer of verlaag die werknemer se produktiwiteit en funksionaliteit.
- Die werknemer is weens siekte of besering tydelik in 'n ander hoedanigheid geakkommodeer en die tydelike maatreël is aangemeld, en die situasie is na meer as 'n maand onveranderd.

Let op!

Onderliggende mediese toestande – hetsy bekend of nie – wat nog nie 'n werknemer se funksionaliteit aangetas het nie (bv. is MIV-positief maar nog nie 'n vigslyer nie, of is met kanker gediagnoseer maar in remissie), sal eers as gevalle van swak gesondheid of ongeskiktheid beskou word wanneer dit die werknemer se funksionaliteit of vermoë om sy of haar werk te verrig, begin aantas of wanneer die werknemer versoek dat die aansoekproses ingestel word om ongeskik weens swak gesondheid verklaar te word.

AANHANGSEL C

VROEË GEVALLE-ASSESSERING

Die VGA-proses word geloods deur **onafgehandelde-gevalle-bestuur** toe te pas met behulp van 'n span wat uit al die betrokkenes saamgestel is.

Die oogmerk met onafgehandelde-gevalle-bestuur is om te bepaal wat die beste bestuurstrategie vir 'n bepaalde werknemer se gezondheidstatus en posvereistes sou wees. Intervensies sluit die volgende in sonder om daartoe beperk te wees:

- Die werknemer keer terug werk toe nadat siekverlof geneem is, of 'n tussentydse werkprogram word ingestel, of 'n kombinasie van die twee opsies (sover akkommodering redelikerwys moontlik is).
- Die werknemer se funksionele vermoëns word geassesseer (waar aangedui). 'n Onafhanklike arbeidsterapeut kan die werkplek vir hierdie doel besoek.
- Beroepsassesserings kan gedoen word van werknemers wat nie na hulle voormalige pos kan terugkeer nie.
- Die werknemer se siekverlofstatus kan hersien word.
- 'n Skedule van verslagdoening en kommunikasie kan gevolg word.
- Opvolgwerk en monitering volgens 'n skedule kan ingestel word.
- Die proses moet volgens 'n vaste tydraamwerk bedryf word (veral wat redelike akkommodering betref).

Ongeskiktheidsondersoek deur die versekeringsmaatskappy

Die oogmerk met hierdie ondersoek is om 'n werknemer se ongeschiktheid te assesser en sodoende die volgende te beskou en te assesser:

- die standaard waaraan die werknemer se prestasie moet voldoen;
- of die werknemer in staat is om sy of haar pligte te vervul;
- of die werknemer voldoende bystand in die vorm van aanpassings by die werkplek ontvang het; en
- of dit moontlik sou wees om die werknemer se ongeschiktheid te akkommodeer.

AANHANGSEL D

FORMELE AANSOEK OM ONGESKIK WEENS SWAK GESONDHEID VERKLAAR TE WORD

Hierdie proses is een van die moontlikhede wat oorweeg kan word nadat die onafgehandelde-gevalle-bestuursproses afgesluit is.

- Die MH-praktisyn moet die werknemer se kontakbesonderhede aan die ongeskiktheidsbeampte verskaf.
- Die ongeskiktheidsbeampte moet met die werknemer in verbinding tree en die persoon ontmoet vir 'n deeglike inligtingsessie oor die proses(se) wat sodanige aansoek behels, onder meer die aansoekvorms wat die betrokke funksionaris (werknemer, lynbestuurder en behandelende dokter, indien nodig) moet voltooi.
- Die ongeskiktheidsbeampte is die skakelpersoon tussen die werknemer, die versekeraar en die MH-praktisyn.
- Die uitslag van die aansoek moet aan die betrokke funksionaris (die werknemer, MH-praktisyn, lynbestuurder en welweesbestuurder) oorgedra word.
- Indien die uitslag is dat die werknemer tydelik ongeskik verklaar word, moet die hersieningsdatum aan die betrokkenes (kyk by die vorige koeëlpunt) oorgedra word.
- Die ongeskiktheidsbeampte moet minstens twee maande voor die hersieningsdatum by die versekeraar opvolg watter vereistes vir die hersiening geld.
- Die ongeskiktheidsbeampte moet 'n maandelikse samevatting aan die tersaaklike funksionaris (MH-praktisyn en welweesbestuurder) voorlê wat alle gevalle bevat wat aangemeld is (en die eisstatus, hersieningsdatum, ens. aantoon).
- Indien enigeen van die funksionaris bewus raak van enige veranderinge in 'n werknemer se gesondheidstoestand of -status (bv. hospitalisasie of sterfte), moet dit by die ongeskiktheidsbeampte aangemeld word.

Let op!

Die bewyslas rus op die werknemer om genoeg inligting (bv. doktersverslae, siektesertifikate, spesialisverslae en die uitslae van spesifieke ondersoeke) aan die Universiteit (verteenwoordig deur die ongeskiktheidsbeampte) te verskaf om die aansoek te kan deurvoer. Alle koste wat aangegaan word om sulke inligting te bekom, sal vir die werknemer se rekening wees.