



Stellenbosch

UNIVERSITY
IYUNIVESITHI
UNIVERSITEIT

Riglyne vir die Bestuur van Ongeskiktheid weens Swak Gesondheid aan die Universiteit Stellenbosch

Verwysingsnommer van hierdie dokument	
HEMIS-klassifikasie	
Doel	Om riglyne vir die Afdeling Menslike Hulpbronne en lynbestuurders neer te lê ten einde die ongeskiktheid weens swak gesondheid van werknemers doeltreffend te bestuur
Soort dokument	Riglyne
Toeganklikheid	Intern
Implementeringsdatum	Februarie 2017
Hersieningsdatum/-frekwensie	Na gelang van noodsaaklike aanpassings
Vorige hersienings	Geen
Eienaar van hierdie riglyne	Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne
Institusionele funksionaris (kurator) verantwoordelik vir hierdie riglyne	Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne
Datum goedgekeur	Februarie 2017
Goedgekeur deur	Bestuurskomitee: Menslike Hulpbronne
Sleutelwoorde	ongeskiktheid weens swak gesondheid, afwesigheid, siekverlof

Riglyne vir die Bestuur van Ongeskiktheid weens Swak Gesondheid

1. Doel

Die doel van hierdie dokument is om riglyne vir lynbestuurders neer te lê oor hoe om ongeskiktheid weens swak gesondheid te bestuur, en om te verseker dat sulke bestuurspraktyke aan die voorgeskrewe prosedures rakende werknemers se beveiligingsvoordele voldoen.

2. Woordomsrywings

2.1 “Chroniese toestande of siektes”

Toestande of siektes wat as langtermyngesondheidsprobleme gediagnoseer word; bv. diabetes en asma

2.2 “Die verband tussen ongeskiktheid en werknemersvoordele”

Om ongeskiktheid aan die hand van die Universiteit Stellenbosch Aftredefonds (USAF) se bepalinge te beoordeel

2.3 “Die verband tussen ongeskiktheid en indiensneming”

'n Liggaamlike of geestelike gestremdheid, hetsy met langtermyn- of korttermyngevolge, wat 'n werknemer se vermoë om deur die Universiteit Stellenbosch (US) in diens geneem te word of binne die US as werkplek te vorder, ernstig inkort

2.4 “Gestremdheid”

Ingeperkte funksionele vermoëns vergeleke met 'n gemiddelde gesonde werknemer

2.5 “Ongeskiktheid”

'n Werknemer se versuim of onvermoë (of albei) om te presteer op die standaard wat die US gestel het

2.6 “Ongeskiktheid weens swak gesondheid”

'n Soort ongeskiktheid soos in 2.5 omskryf; 'n werknemer se versuim of onvermoë (of albei) weens siekte of besering om te presteer op die standaard wat die US gestel het en/of om die kernpligte van die betrokke pos te verrig

2.6 “Siekverlof”

'n Werknemer se afwesigheid by die werk weens siekte of besering, toegestaan ooreenkomstig die bepalinge van die betrokke persoon se indiensnemingskontrak

3. Kernfasette van die bestuur van ongeskiktheid weens swak gesondheid

3.1 Afwesigheidsbestuur

3.2 Kriteria

- 3.2.1 Afwesigheid vir 'n tydperk van meer as 14 (veertien) opeenvolgende kalenderdae (beoordeel volgens meriete)
- 3.2.2 Redelik ernstige besering
- 3.2.3 'n Chroniese siekte wat nie onder beheer is nie, bv. diabetes of MIV/vigs
- 3.2.4 'n Chroniese siekte wat produktiwiteit benadeel
- 3.2.5 'n Progressiewe siekte, bv. kanker of veelvuldige sklerose (MS), wat produktiwiteit benadeel
- 3.2.6 Siekverlof wat algaande meer gereeld geneem word

3.3 Die instelling van en instemming tot die proses (vroë geval-assessering, of VGA)

- 3.3.1 Uitwysing en verwysing van 'n geval (VGA)
- 3.3.2 Diagnostiese toetse of spesialiskonsultasies en -verslae
- 3.3.3 Behandeling of rehabilitasie
- 3.3.4 Assesserings en verslae deur 'n arbeidsterapeut en/of 'n fisioterapeut
- 3.3.5 Diagnostisering of lys met uitdagings
- 3.3.6 Bestuursplan

3.4 Dokumentasie

3.5 Aansoek om ongeskik weens swak gesondheid verklaar te word

3.6 Aansoek-uitslae:

- 3.6.1 Toegestaan – die menslikehulpbronpraktisyn (MHP) dra die uitslag aan die kliënt oor.
- 3.6.2 Verwerp – die aansoek word na die aktiewebestuurspan terugverwys vir ander moontlike uitkomst, soos diensbeëindiging weens onvermoë om normale pligte te verrig.

4. Toepassing (deurvoering)

4.1 Afwesigheid by die werk weens siekverlof: Lees **Bylae A**.

4,2 Afwesigheid by die werk weens verlengde siekverlof: Lees **Bylae B**.

4.3 Aktiewe geval-assessering (AGA; met insluiting van die tersaaklike rolspelers): Lees **Bylae C**.

4.4 Formele aansoek om ongeskik weens swak gesondheid verklaar te word: Lees **Bylae D**.

5. Afsluiting

Die doel van hierdie riglyne is eerstens om in te lig. Sodoende word werknemers bemagtig om ingeligte besluite te neem oor die moontlikheid om aansoek te doen om ongeskiktheidstatus. Tweedens bied die dokument riglyne vir lynbestuurders om te verseker dat behoorlike prosesse gevolg word en dat die omkeertyd van sulke eise verkort word. Werknemerwelwees is 'n belangrike saak, en die US verwag van alle betrokkenes om die ondersteuning en begrip te verskaf wat die omstandighede vereis.

BYLAE A

Afwesigheid by die werk weens siekverlof

Siekverlofbestuur moet toegepas word wanneer 'n werknemer afwesig by die werk was met siekverlof wat die volgende kenmerke vertoon:

- Siekverlof word meer gereeld geneem sonder dat daar enige besliste diagnosering was wat die noodsaak vir gereelder siekverlof sou kon regverdig.
- Siekverlofgeleenthede van 2 dae of korter het toegeneem, en die 8-weke-reël (bereken vanaf die aanvangsdatum van die siekverlofsiklus) is toegepas.
- Die werknemer se toewysing vir die siekverlofsiklus is uitgeput, of byna uitgeput, op enige tydstip gedurende 'n sekere siekverlofsiklus.

Die bestuursproses wat siekverlof betref – MHP

- Trek kwartaallikse afwesigheidsverslae om statistiek saam te stel en patrone uit te wys, en bespreek dit met die onderskeie omgewings.
- Wys gevalle uit waarin siekverlof gereelder geraak het sonder dat daar 'n besliste diagnosering gemaak is, en ondersoek daardie gevalle.
- Moniteer gevalle van afwesigheid wat as moontlike risiko's uitgelig is.
- Meld moontlike risikogevalle met die nodige omsigtigheid by die betrokke Welweesbeampte (WB) en die Ongeskiktheidsbeampte (OB) by die Afdeling Menslike Hulpbronne (MH) aan.

BYLAE B

Afwesigheid by die werk weens verlengde siekverlof

Die onderstaande riglyne is van toepassing in gevalle waar werknemers vir 'n tydperk van 4 (vier) weke of langer afwesig by die werk is.

Uitwysing van ongeskiktheid weens siekte of besering

Besering of swak gesondheid kan die regstreekse vorm van afwesigheid by die werk aanneem (d.w.s. siekverlof word geneem), maar ook die vorm van versuim om take af te handel of pligte te verrig op die standaard wat verwag word.

Dit mag wees dat sodanige versuim die gevolg is van 'n werknemer se mediese toestand wat geleidelik agteruitgegaan het, of van 'n besering wat opgedoen is of van 'n siekte waaraan die persoon ly en wat onmiddellik prestasie bemoeilik.

Die volgende omstandighede word as aanduidings van swak gesondheid of ongeskiktheid beskou:

- Die werknemer se afwesigheid by die werk (d.w.s. die persoon se siekverlofgeskiedenis) stem ooreen met die patroon van afwesigheid wat in Bylae A beskryf word.
- Die bestuursproses wat siekverlof betref, is deurgevoer en die moontlikhede is uitgeput.
- Die werknemer het 'n mediese of sielkundige toestand onder lede (hetsy voorafbestaande of nuut gediagnoseer) van sodanige aard dat dit die persoon se werklewering of funksionaliteit belemmer of aantas.

Let op!

Onderliggende mediese toestande wat nie 'n werknemer se funksionaliteit aantas nie (bv. as die persoon HIV-positief is of in remissie nadat hy of sy met kanker gediagnoseer is), word nie as gevalle van swak gesondheid of ongeskiktheid beskou nie, ongeag of die werknemer vooraf daarvan bewus was of nie. Die situasie verander eers wanneer 'n onderliggende toestand 'n werknemer se funksionaliteit of vermoë om sy of haar pligte te verrig, aantas.

BYLAE C

AGA wat ook die tersaaklike rolspelers betrek

AGA behels beraadslaging met verskeie rolspelers ten einde te bepaal wat die beste bestuurstrategie vir individuele werknemers sou wees wat hulle gesondheidstatus en posvereistes betref. AGA-optrede sluit die volgende in, maar is nie daartoe beperk nie:

- Laat die werknemer terugkeer werk toe nadat die siekverlof uitgeput is, of stel oorgangsprogramme vir die persoon se pos in werking (redelike akkommodering), of doen albei.
- Assesseer die werknemer se funksionele vermoë (waar nodig).
- Voer 'n loopbaanassessering uit in die geval van werknemers wat nie meer in staat is om hulle voormalige pos te vul nie.
- Stel verslae saam en verseker voldoende kommunikasie.
- Doen opvolgassessering en -monitering volgens 'n uitgewerkte tydrooster.
- Hou by die voorgeskrewe tydraamwerke, veral wat redelike akkommodering betref.

Ongeskiktheidsondersoek

Die oogmerk van so 'n ondersoek is om die werknemer se ongeschiktheid te assesser en daarmee die volgende faktore te beskou en te beoordeel:

- die standaard van die prestasie wat van die werknemer verwag word;
- die werknemer se vermoë (of gebrek daaraan) om die pligte van die spesifieke pos te verrig;
- die genoegsaamheid van die bystand wat die werknemer ontvang het in die vorm van aanpassings van sy of haar werksomgewing en -omstandighede; en
- die genoegsaamheid van ondersoeke na die moontlikheid om die werknemer se ongeschiktheid te akkommodeer.

BYLAE D

Formele aansoek om ongeskik weens swak gesondheid verklaar te word

Hierdie proses is een van die opsies wat oorweeg kan word nadat AGA toegepas is.

- Die werknemer (of AGA-verteenwoordiger) tree met die tersaaklike MHP in verbinding.
- Die MHP stuur die werknemer se kontakbesonderhede vir die OB.
- Die OB stuur vir die werknemer 'n aansoekvorm en mediese vraelys wat die onderskeie rolspelers moet invul: die werknemer, die lynbestuurder en die dokter onder wie se behandeling die werknemer is.
- Die OB funksioneer as die skakel tussen die werknemer, die versekeraars en die MHP.
- Die tersaaklike rolspelers moet van die uitslag van die aansoek in kennis gestel word.

Let op!

Die bewyslas rus op die werknemer om die Universiteit (verteenwoordig deur die OB) van voldoende inligting te voorsien (doktersverslae, mediese sertifikate, spesialisverslae, en verslae oor spesialisondersoeke en -toetse) om die aansoekproses te fasiliteer.