

GVB verzuimreglement





Inhoud

Verzuimreglement	3
1 Wat doe je als je door ziekte niet kunt werken?	5
1.1 Roostergebonden medewerkers	5
1.2 Niet-roostergebonden medewerkers	6
1.3 Contact met je leidinggevende.....	6
2 Wat kun je verwachten op het moment van je ziekmelding?	7
3 Welke afspraken gelden tijdens je verzuim?	8
4 Langdurig verzuim.....	11
5 Einde van het verzuim	13
6 Ziek vlak voor of tijdens de vakantie	13
7 Verlof en salaris tijdens je verzuim	15
8 Mogelijkheden om een (tweede) beoordeling aan te vragen	16
9 Voorkomen van verzuim	18
10 Meer weten? Intranet!	19
11 Telefoonnummers en e-mailadressen	19

Verzuimreglement

In dit reglement vind je de afspraken die binnen GVB gelden in het geval je door ziekte niet in staat bent om te werken. Je vindt hier informatie over hoe je je ziek meldt en bij wie. Het bevat het een overzicht van de afspraken die tijdens je verzuim gelden. Ook vind je informatie over wat erbij komt kijken wanneer je langdurig ziek bent.

De afspraken zijn gebaseerd op wettelijke verplichtingen en op het (preventief) verzuim- en re-integratiebeleid van GVB. Deze afspraken zijn met instemming van de OR vastgesteld.

De kern van de afspraken is dat je als medewerker probeert zo snel mogelijk te herstellen en dat je samen met je leidinggevende actief werkt aan een zo snel mogelijke terugkeer naar het werk. Dit kan ook (tijdelijk) ander werk zijn.

Heb je na het lezen nog vragen? Bespreek het dan met je leidinggevende.

Leeswijzer

- Overal waar **leidinggevende** kan dit ook **zijn/haar plaatsvervanger** betekenen.
- Overal waar **hij** of **hem** staat, kun je ook **zij** of **haar** lezen.



1 Wat doe je als je door ziekte niet kunt werken?

Als je door ziekte niet in staat bent om te werken, dan meld je dit zo snel mogelijk telefonisch. Dit doe je ook als je ziek wordt tijdens je werk of tijdens een piep-, wacht- of storingsdienst.

Hieronder is per groep medewerkers en/of per afdeling weergegeven hoe je je ziek moet melden.

1.1 Roostergebonden medewerkers

Tram, Bus en Metro

Uiterlijk één uur voor aanvang van je dienst meld je aan de afdeling Personeelsplanning dat je ziek bent. Het telefoonnummer is 020 460 6887.

In de avonduren bel je naar een ander telefoonnummer. Dit is per afdeling verschillend:

- **Tram:** ná 20.30 uur meld je je ziek bij de logemedewerker of de coördinator Logistiek op telefoonnummer 020 460 65 65
- **Bus:** ná 20.30 uur meld je je ziek bij CCV via telefoonnummer 020 - 460 5887.
- **Metro:** ná 19.00 uur meld je je ziek bij CCV via telefoonnummer 020 - 460 7143.

De afdeling¹ schakelt je - met jouw instemming - daarna door naar je direct leidinggevende (of diens plaatsvervanger) voor het gesprek over je ziekmelding.

Als je niet instemt met het doorschakelen naar je leidinggevende, ben je verplicht om je telefoonnummer te geven, zodat je bereikbaar bent. Je leidinggevende neemt daarna contact met je op voor het gesprek over je ziekmelding. Als het doorverbinden niet direct lukt, word je teruggebeld door je leidinggevende.

1 Personeelsplanning, CCV of Loge

Service & Veiligheid

Je meldt je ziek bij je direct leidinggevende. Bij dag- of avonddienst uiterlijk een half uur vóór aanvang van je dienst. Bij nachtdienst vóór 18.00 uur.

CCV

Je meldt je uiterlijk een half uur voor je dienst ziek (bij voorkeur eerder, zodat er een vervanger gezocht kan worden). Bij nachtdienst meld je je uiterlijk vóór 18.00 uur ziek, tenzij dit naar redelijkheid en billijkheid niet mogelijk is. Dan meld je je zo snel als mogelijk ziek.

Je meldt je ziek:

- Tussen 07.00 - 24.00 uur bij de teammanager van dienst CCV via tel. nr. 020-460 6260.
- Tussen 00.00 - 07.00 uur bij de RiCo via tel. nr. 020-460 6090.
De teammanager van dienst neemt in dat geval later op de dag contact met je op.

Veren

Je meldt je uiterlijk één uur voor aanvang van je dienst ziek bij de chef Nautische Dienst.

Techniek en overige afdelingen

Je meldt je ziek bij je direct leidinggevende.

- Bij dagdienst in principe uiterlijk een half uur voor aanvang van je dienst.
- Bij late dienst een half uur vóór aanvang van je dienst.

1.2 Niet-roostergebonden medewerkers

Je meldt je uiterlijk vóór 9.00 uur ziek bij je direct leidinggevende.

1.3 Contact met je leidinggevende

Als je bij je ziekmelding niet je eigen leidinggevende hebt gesproken, neemt hij of zij, of zijn/haar plaatsvervanger, zo snel mogelijk contact met je op. Maar jij zou dan zelf ook (opnieuw) contact met hem of haar kunnen opnemen. Uitgangspunt is dat je niet meerdere keren op een dag gebeld wordt.

2 Wat kun je verwachten op het moment van je ziekmelding?

Een belangrijk uitgangspunt van het (preventief) verzuim- en re-integratiebeleid van GVB is dat je met je leidinggevende in gesprek gaat over je ziekmelding.

Als er sprake is van een ziekte of aandoening, hoef je niet aan je leidinggevende te vertellen om welke ziekte of aandoening het gaat. Je bespreekt samen met je leidinggevende welke eventuele (deel) taken en activiteiten je nog wel zou kunnen verrichten. Het hebben van een ziekte of aandoening hoeft namelijk niet te betekenen dat je niet kunt werken. Mogelijk ben je wel in staat om je (eigen) werk met aanpassingen te doen (denk aan taken of werktijden) of ander werk te doen.

Voor je leidinggevende is het belangrijk om te weten of de oorzaak van je ziekmelding in het werk ligt om deze daar waar mogelijk weg te kunnen nemen. Als je je bijvoorbeeld niet in staat voelt om te werken door een conflict op het werk, is het belangrijk dat het conflict zo snel mogelijk wordt opgelost.

Je leidinggevende wil ook weten hoe lang je verzuim waarschijnlijk gaat duren, of er afspraken voor je moeten worden verzet, of er nog andere dingen op het werk moeten worden geregeld en hoe jullie contact onderhouden tijdens je verzuim.

Dit zijn de belangrijkste afspraken bij je ziekmelding

● **Zwangerschap, bevalling, orgaandonatie**

Als je arbeidsongeschikt bent vanwege een zwangerschap of bevalling (ook vóór of direct na je zwangerschapsverlof) of vanwege orgaandonatie, dan ben je verplicht om te melden aan je leidinggevende dat je verzuim onder één van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt. Dit betekent dat GVB je verzuimkosten bij UVW terug kan vragen. Om welke situatie het gaat hoef je niet te melden.

○ **Ongeval**

Je meldt aan je leidinggevende of de oorzaak van je verzuim verband houdt met een arbeidsongeval of dat er sprake is van een verkeersongeval met een eventuele aansprakelijkheid van een derde. Dit laatste in verband met de loonschade (kosten van het verzuim) die GVB kan terugvorderen bij de tegenpartij.

○ **Bereikbaarheid**

Je maakt afspraken met je leidinggevende over je (telefonische) bereikbaarheid tijdens je verzuim, zodat je leidinggevende contact met je kan opnemen tijdens je verzuim. Je telefoonnummer wordt, als je dit aangeeft, alleen in verband met je verzuim gebruikt.

3 Welke afspraken gelden tijdens je verzuim?

Je leidinggevende begeleidt je tijdens je verzuim. Jullie hebben regelmatig contact met elkaar en werken actief samen aan een zo snel mogelijke terugkeer naar je eigen werk en als dat nog niet kan naar (tijdelijk) ander werk.

De gesprekken vinden bij voorkeur op het werk plaats, in een daarvoor geschikte ruimte. Tijdens de gesprekken maak je met je leidinggevende afspraken over mogelijke vervolgstappen zoals een (tijdelijke) aanpassing van je werkplek, werkomstandigheden of takenpakket en over de datum waarop je weer (volledig) aan de slag gaat. Je bent dus als medewerker medeverantwoordelijk voor je re-integratie.

Hierbij kunnen jullie advies vragen aan de HR business partner, de casemanager of de bedrijfsarts.

GVB is op basis van de Wet verbetering poortwachter verplicht om er consequenties aan te verbinden als je onvoldoende meewerkt aan je re-integratie. Zo kan bijvoorbeeld de loondoorbetaling worden opgeschort, loon worden ingehouden of kan een formele

sanctie worden opgelegd zoals een schriftelijke waarschuwing. Als GVB zich onvoldoende inzet voor je re-integratie kan het UVW aan GVB een sanctie opleggen. De afspraken die jullie hebben gemaakt zijn dus niet vrijblijvend, jullie moeten je hieraan houden.

Dit zijn de afspraken tijdens het verzuim

.....

○ **Thuis blijven**

Je bent bereikbaar op het door jou opgegeven adres en/of telefoonnummer. Je blijft hier bereikbaar gedurende de eerste drie volle dagen na de ziekmelding. Deze bereikbaarheid geldt van 8.00 tot 20.00 uur.

Als je weg moet, bijvoorbeeld voor doktersbezoek, dan meld je dit vooraf bij je de leidinggevende.

Ook als je langer dan drie dagen ziek bent, zorg je ervoor dat je (telefonisch) bereikbaar bent. Maak er afspraken over met je leidinggevende. Je telefoonnummer wordt, als je dit aangeeft, alleen in verband met je verzuim gebruikt.

○ **Verblijfadres doorgeven**

Je houdt je leidinggevende op de hoogte van je verblijfadres.

Als je bij voorbeeld in een ziekenhuis bent opgenomen, geef je zo spoedig mogelijk de naam en het adres van het ziekenhuis door.

○ **Oproep van je leidinggevende**

Overleg tussen jou en je leidinggevende is van belang om samen te kunnen werken aan je re-integratie. Je geeft daarom gehoor aan de oproep van je leidinggevende voor een gesprek. Dit hoeft niet als de bedrijfsarts vindt dat je daartoe niet in staat bent. In dat geval neem je tijdig contact op met je leidinggevende om dit met hem te bespreken. Je leidinggevende kan zo nodig de Arbodienst inschakelen om vast te stellen dat je niet in staat bent om gehoor te geven aan zijn oproep voor een gesprek.

○ **Oproep van de Arbodienst**

Je geeft gehoor aan de oproep van de Arbodienst om op het spreekuur te komen, tenzij je hier volgens de bedrijfsarts niet toe in staat bent. In dat geval neem je contact op met je leidinggevende om dit met hem te bespreken.

In het kader van je re-integratie vraagt de Arbodienst (bedrijfsarts) je om informatie over je verzuim. Ook kan de Arbodienst (bedrijfsarts) je verwijzen voor een medisch onderzoek of expertise en je advies geven om je herstel te bevorderen.

○ **Actief werken aan herstel**

Je werkt actief aan je herstel en je werkt samen met je leidinggevende actief aan je re-integratie. We adviseren je om schriftelijk bij te houden welke activiteiten je hiervoor onderneemt.

○ **Geen belastende activiteiten ondernemen**

Tijdens je verzuim onderneem je geen activiteiten die je herstel kunnen belemmeren.

○ **Melden nevenwerkzaamheden tijdens je verzuim**

Als je tijdens je verzuim bij GVB wel werkt voor een andere werkgever of vrijwilligerswerk doet, meld je dit aan je leidinggevende.

○ **Aanvaarden van werkzaamheden**

Je stelt je actief op om zo snel mogelijk je eigen of ander werk (waartoe je in staat bent) te hervatten. Jij en je leidinggevende voeren overleg over werk dat passend is bij je belastbaarheid en re-integratie. Vervolgens accepteer je het passende werk dat wordt aangeboden.

○ **Verhalen van loonschade**

Je werkt actief mee aan het verhalen van loonschade. Het gaat hierbij om het terugvorderen van de kosten van het verzuim bij aansprakelijkheid van een derde.

4 Langdurig verzuim

Ook als je langdurig arbeidsongeschikt bent, dat is vanaf 6 weken verzuim, werk je samen met je leidinggevende actief aan je re-integratie.

Jullie hebben regelmatig contact met elkaar. Bij ieder contact evalueren jullie hoe de re-integratie verloopt en of je je eigen werk, aangepast werk of ander werk kunt doen.

Ook worden een aantal wettelijk verplichte activiteiten uitgevoerd op basis van de Wet verbetering poortwachter. Jullie worden hierin bijgestaan door de casemanager.

Stappen op basis van de Wet verbetering poortwachter afhankelijk van de duur van je verzuim

.....

6 weken verzuim

Je leidinggevende vraagt tijdig bij de bedrijfsarts een probleem-analyse aan zodat deze uiterlijk in de zesde week na de ziek-melding wordt opgesteld. Je krijgt hiervoor een uitnodiging voor het spreekuur van de bedrijfsarts.

8 weken verzuim

Op basis van de probleemanalyse stel je samen met je leiding-gevende een plan van aanpak op voor je re-integratie. Jullie gaan samen na welke activiteiten ondernomen kunnen worden voor een zo spoedig mogelijk terugkeer naar het (eigen) werk. Hierbij verwachten we een actieve inbreng van je. Dit betekent dat je nadenkt over taken en werkzaamheden die je kunt doen en dat je dit bespreekt met je leidinggevende.

Om de 6 weken

- Je leidinggevende maakt een vervolgspraak met de bedrijfsarts.
- Jij en je leidinggevende evalueren het plan van aanpak, mede op basis van het advies van de bedrijfsarts.

- **Vanaf 46 weken verzuim**

Jij en je leidinggevende voeren samen de eerstejaarsevaluatie uit.

- **Aanvraag arbeidsdeskundig onderzoek**

Als je waarschijnlijk niet (volledig) kunt terugkeren naar je eigen functie of bij een verzuimduur van 48 weken, vraagt je leidinggevende een onderzoek bij de arbeidsdeskundige aan.

- **Vanaf 20 maanden verzuim**

Bij een verzuimduur 20 maanden dien je de WIA² aanvraag in bij UWV. Je krijgt hierbij hulp en begeleiding van je leidinggevende en de casemanager.

Wanneer je door arbeidsongeschiktheid niet meer terug kunt keren naar je eigen werk, gelden deze aanvullende afspraken

.....

- **Onderzoek van de Arbeidsdeskundige**

Je werkt mee aan het onderzoek van de arbeidsdeskundige naar je re-integratiemogelijkheden en de passendheid van werk.

- **Transitie**

Je laat je bij het vinden van een andere functie begeleiden door Transitie of een door Transitie ingeschakelde externe partij. Ook hier verwachten we een actieve inbreng van je.

- **Meewerken aan uitkeringsaanvraag**

Je werkt mee aan het aanvragen van een uitkering in kader van arbeidsongeschiktheid, als je hiervoor in aanmerking komt.

- **WGA³ kleiner dan 35%**

Wanneer UWV je voor minder dan 35% arbeidsongeschikt heeft verklaard (meestal na twee jaar arbeidsongeschiktheid), word je volgens de cao van GVB niet ontslagen, zolang je voldoende actief meewerkt aan interne of externe herplaatsing.

We verwachten dat je ook zelf actief op zoek gaat naar passende

2 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

3 Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten

functies binnen en buiten GVB. Je wordt hierbij ondersteund door Transitie.

○ **WGA 35-80% en 80-100%**

Wanneer je door UWV (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt verklaard bent voor WGA 35-80% of WGA 80-100% blijven jij en GVB samen verantwoordelijk voor je re-integratie, als je eerste ziekte dag na 30-6-2017 was. Dit omdat GVB per 1-7-2017 eigenrisicodragers WGA is. In dat geval geldt de regelgeving rondom eigenrisicodragers WGA.

5 Einde van het verzuim

Zodra je naar je eigen oordeel of dat van de bedrijfsarts in staat bent om je werk te hervatten, bespreek je dit met je leidinggevende. Deze beoordeelt je herstelmelding en bepaalt, eventueel na advies van de bedrijfsarts, of je je eigen werk volledig kunt hervatten.

6 Ziek vlak voor of tijdens de vakantie

De volgende afspraken gelden:

.....

○ **Je bent ziek en wilt graag met vakantie**

Je vraagt altijd vakantie aan bij je leidinggevende, ook als je vakantieverlof al eerder aan je is toegekend of als je door dienstruil een langere periode vrij bent. Als de voorgenomen vakantie nadelig is voor je herstel of je re-integratie kan je leidinggevende je hier geen toestemming voor geven⁴. Dit op basis van het advies van de bedrijfsarts en evt. de met jou gemaakte afspraken over je re-integratie. Het UWV verwacht namelijk van GVB dat verlof geweigerd wordt als dit nadelig is voor de re-integratie. Zo nodig vindt hierover overleg plaats met de bedrijfsarts of de casemanager.

○ **Je bent al ziek als een reeds geplande vakantie begint**

In dit geval overleg je voor aanvang van je vakantie met je leidinggevende. In bijzondere gevallen kan je leidinggevende je geen toe-

4 Werkwijzer Poortwachter UWV 24 maart 2017 blz.16,
<https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/werkwijzer-poortwachter.pdf>

stemming geven⁵. UWV verwacht namelijk van GVB dat verlof geweigerd wordt als dit nadelig is voor de re-integratie. Zo nodig vindt hierover overleg plaats met de bedrijfsarts of de casemanager.

○ **Je wordt ziek tijdens je vakantie**

Je neemt direct contact op met je leidinggevende. De in dit boekje beschreven afspraken gelden, voor zo ver je dit vanaf je vakantieadres kunt doen. Dit betekent ook dat als je in de vakantie weer hersteld bent, je dit direct meldt aan je leidinggevende.

○ **Wanneer je ziek wordt tijdens een vakantie in het buitenland geldt als aanvullende regel:**

Kun je om medische redenen niet terugkeren, dan meld je dit vanuit het buitenland aan je leidinggevende en geef je je verblijfsadres door.

We verwachten dat je naar huis teruggaat of aantoont dat je hiertoe niet in staat bent. Dit kan door een officiële verklaring (in het Engels of Frans) te overleggen van de arts die je in het buitenland heeft behandeld. In de verklaring moet staan:

- de aard van de ziekte,
- vanaf welke datum je door ziekte niet had kunnen werken
- en de datum van je herstel.

Deze verklaring overhandig je alleen aan de bedrijfsarts.

GVB kan je door een arts ter plekke laten bezoeken.



5 Werkwijzer Poortwachter UWV 24 maart 2017 blz.16,
<https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/werkwijzer-poortwachter.pdf>

7 Verlof en salaris tijdens je verzuim

Inhouden van verlof

Op basis van de cao van GVB wordt tijdens je verzuim één verlof uur per verzuimdag ingehouden met een maximum van 22 verlofuren per jaar. Voor medewerkers die in deeltijd werken geldt een maximum op basis van de contracturen. Er wordt geen verlof uur ingehouden voor de dagen waarop je in het kader van je re-integratie (deels) werkt.

Opbouw van verlof

Tijdens een periode van arbeidsverzuim loopt de opbouw van je vakantieverlof gewoon door. Als je tijdens je verzuim met vakantie gaat, met toestemming van je leidinggevende, neem je verlof op. Deze verlofuren worden afgeschreven van je verloftegoed.

Doorbetaling van loon tijdens arbeidsongeschiktheid

De eerste twee jaar van het verzuim wordt het loon 100% doorbetaald (cao 13.8). Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid na twee jaar tot het einde van het dienstverband vindt de wettelijke loondoorbetaling plaats van 70% van het loon (artikel 13.8) als geen van de situaties uit artikel 13.9 van de cao (het in kader van re-integratie verrichten van passende arbeid, van werkzaamheden, of volgen van scholing) van toepassing zijn: het niet houden aan de regels uit dit reglement kan, zoals eerder aangegeven, gevolgen hebben voor je loondoorbetaling.



8 Mogelijkheden om een (tweede) beoordeling aan te vragen

Second opinion bedrijfsarts

Wanneer je twijfelt aan de juistheid van het advies van je bedrijfsarts, heb je de mogelijkheid om via je bedrijfsarts, een second opinion aan te vragen bij een bedrijfsarts buiten GVB. Je bedrijfsarts zal dit verzoek inwilligen als er geen zwaarwegende argumenten tegen zijn.

Je bedrijfsarts informeert zowel jou als je leidinggevende hierover.

Je bedrijfsarts gaat na of hij het advies van de bedrijfsarts, die de second opinion heeft uitgevoerd, (gedeeltelijk) overneemt en zal jou en je leidinggevende hierover informeren. Wanneer het advies (gedeeltelijk) wordt overgenomen ontvangen jij en je leidinggevende een aangepast advies van de bedrijfsarts van GVB. De bedrijfsarts kan in bijzondere gevallen, op basis van het overleg met jou, besluiten om je begeleiding over te dragen aan één van de andere bedrijfsartsen van GVB.

Voor de uitvoering van de second opinion zijn afspraken gemaakt met een organisatie of samenwerkingsverband van bedrijfsartsen die niet voor GVB werkt. De second opinion wordt op kosten van GVB uitgevoerd. Er gaat geen opschortende werking uit van de second opinion, dit betekent dat beide partijen het advies van de bedrijfsarts volgen tot de second opinion bekend is.

Deskundigenoordeel UWV

Ben je het niet eens met je leidinggevende of het advies van de bedrijfsarts over de mate waarin je in staat bent om te werken? Of vind je dat GVB zich onvoldoende inspant voor je re-integratie? Of wil je weten of het aangeboden werk passend is? Dan kun je bij UWV een deskundigenoordeel aanvragen. Het is van belang dat je je leidinggevende hier vooraf over informeert.

Ook je leidinggevende en je casemanager kunnen een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. In dat geval informeren zij jou hier

ook vooraf over.

De aanvraag van een deskundigenoordeel heeft geen opschortende werking. In de praktijk zal het er op neerkomen dat beide partijen het advies van de bedrijfsarts volgen tot de uitslag van het deskundigenoordeel bekend is. De beoordeling van het UWV is niet bindend.

Als GVB een deskundigenoordeel aanvraagt, ben je als medewerker niet verplicht om hieraan mee te werken. Het niet meewerken kan echter wel gevolgen hebben zoals het opschorten van het loon (loonbetaling tijdelijk stopzetten) omdat je niet voldoende meewerkt aan je re-integratie.

De kosten voor de medewerker voor het aanvragen van een deskundigenoordeel zijn € 100,-. Als de medewerker geheel of gedeeltelijk in het gelijk wordt gesteld, vergoedt GVB de kosten.



9 Voorkomen van verzuim

In dit reglement is aandacht besteed aan de gang van zaken als je door ziekte niet kunt werken. Maar het beste is natuurlijk om uitval door ziekte te voorkomen.

GVB levert hieraan een bijdrage in de vorm van onder meer het (preventief) verzuim- en re-integratiebeleid en Arbobeleid. Ook is er het GVB Gezond programma om een gezonde leefstijl en een gezonde bedrijfscultuur te bevorderen.

Bespreekbaar maken

Jij en je leidinggevende hebben een belangrijke rol in het voorkomen van verzuim. Als er iets niet goed is op je werk of als er sprake is van dreigend verzuim, bespreek dit dan met je leidinggevende zodat jullie samen kunnen nagaan hoe het opgelost kan worden.

Je leidinggevende kan een gesprek met je plannen uit zorg voor je duurzame inzetbaarheid. Een aanleiding voor dit gesprek kan frequent verzuim zijn. Uit onderzoek blijkt namelijk dat frequent verzuim vaak een voorbode is van langdurig verzuim. Het is daarom belangrijk om samen te praten over de oorzaak hiervan en op zoek te gaan naar oplossingen om toekomstig verzuim te voorkomen. Daar waar nodig kunnen jullie advies inwinnen bij bijvoorbeeld de bedrijfsarts.

Advies en begeleiding

Je hebt verschillende mogelijkheden voor advies en begeleiding: Wanneer je wilt werken aan een gezonde leefstijl, kun je een beroep doen op een van de coaches van GVB Gezond, zoals bijvoorbeeld de voedingscoach, de stresscoach of de slaapcoach.

Als je vragen hebt over je gezondheid in relatie tot je werk, kun je een afspraak maken met de bedrijfsarts voor het arbeidsomstandighedenensprekeuur.

Mocht je te maken hebben met ongewenste omgangsvormen, dan is het belangrijk om dit met je leidinggevende te bespreken. Je kunt ook contact opnemen met één van de vertrouwenspersonen van GVB. Meer informatie hierover vind je op intranet van GVB.

10 Meer weten? Intranet!

- Op intranet van GVB vind je meer informatie over het (preventief) verzuim- en re-integratiebeleid van GVB, de cao, het Arbobeleid, GVB Gezond.
- Informatie over de gevolgen van verzuim, zoals het inhouden van verlofuren vind je ook op intranet GVB en in de cao van GVB. Tevens kun je daar informatie vinden over andere verlofvormen.

Met al je vragen kun je natuurlijk ook terecht bij je leidinggevende en je casemanager.

11 Telefoonnummers en e-mailadressen

Medisch secretariaat Arbodienst

Telefoon 020 - 460 51 51 op werkdagen van 9.00 - 12.30 en van 13.00 - 16.00 uur.

E-mail arbomedsec@gvb.nl

Casemanagers:

E-mail hrcasemanagement@gvb.nl

UWV klantenservice

Telefoon 0900 92 94 op werkdagen van 8.00 - 17.00 uur.

Website www.uwv.nl



Colofon

Tekst HR Vitaliteit

Vormgeving Corporate Communicatie

Drukwerk DeBondt

GVB april 2020