

Inleiding

Er zijn veel vragen over hoe te handelen wanneer iemand verkouden is, hoe te handelen wanneer iemand boventallig is en we ander werk hebben voor diegene etc. Hierbij de richtlijnen voor medewerkers met verkoudheidsklachten alsook richtlijnen voor het herplaatsen van boventallige medewerkers.

1. Proces inzetbaarheid van medewerkers werkzaam op vitale locaties (pagina 2)
2. Proces inzetbaarheid van medewerkers werkzaam op niet vitale locaties (pagina 3)
3. Belscript ziekmelding (pagina 4)
4. Proces inzetbaarheid boventallige medewerkers (pagina 5)

Wat zijn milde verkoudheidsklachten?

Milde verkoudheidsklachten zijn: neusverkoudheid, loopneus, niezen, keelpijn en lichte hoest en verhoging tot 38,0 graden Celsius.

Locaties waar schoonmaak een vitaal proces is

De overheid heeft cruciale beroepsgroepen en vitale processen gedefinieerd. Schoonmaak is een vitaal proces als we ons werk uitvoeren ten behoeve van een cruciale beroepsgroep. Binnen Gom betekent dit voor een aantal van onze sectoren / businessunits dat zij volledig wel, volledig niet, of deels als een vitaal proces worden aangemerkt. Hieronder tref je de indeling aan.

Business unit Zorg

Schoonmaak is een vitaal proces

Business unit Onderwijs

Schoonmaak is een vitaal proces

Business unit Hospitality

Schoonmaak is geen vitaal proces

Business unit GSR

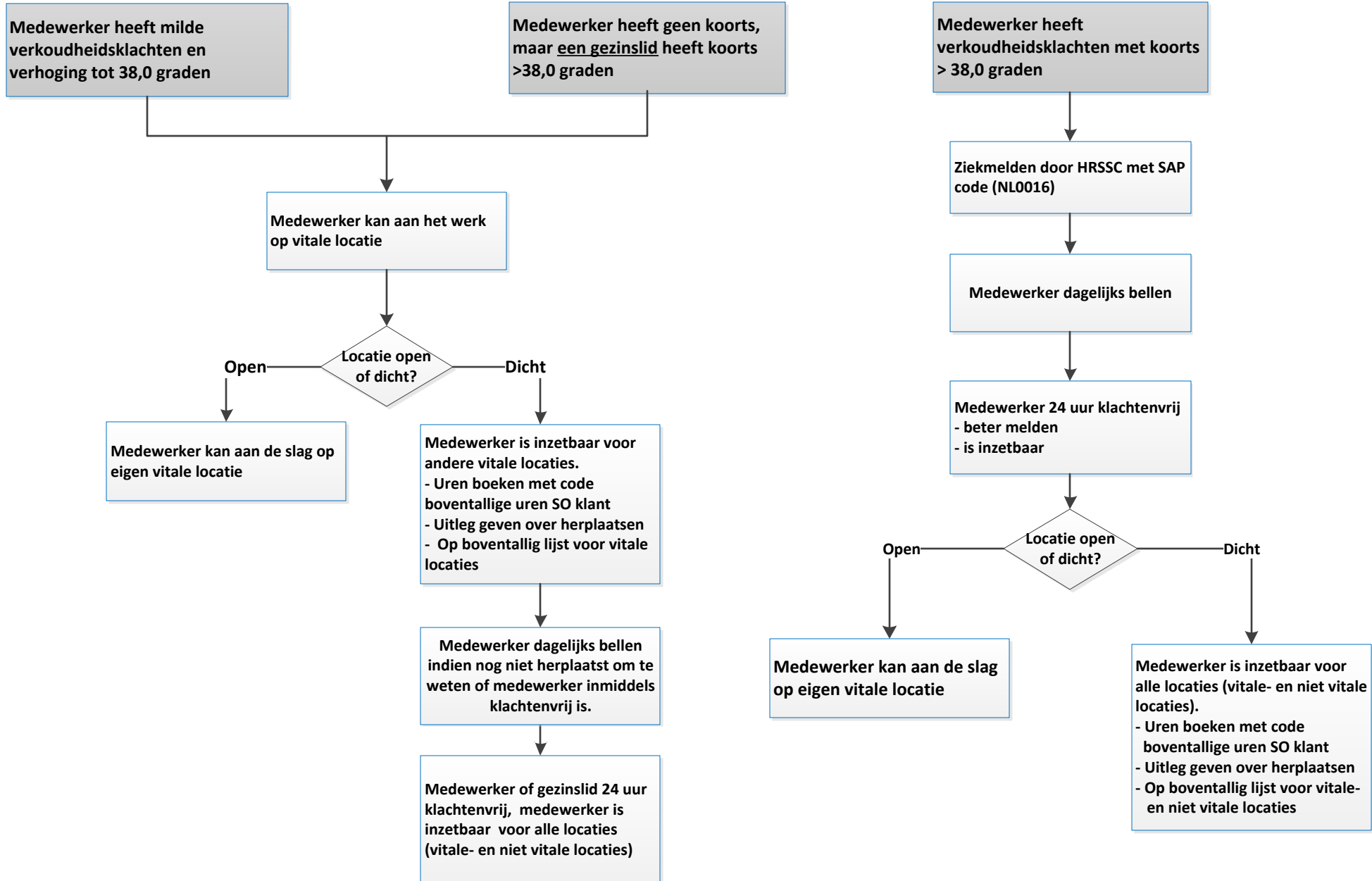
Glasbewassing en Openbare ruimten zijn geen vitale processen.

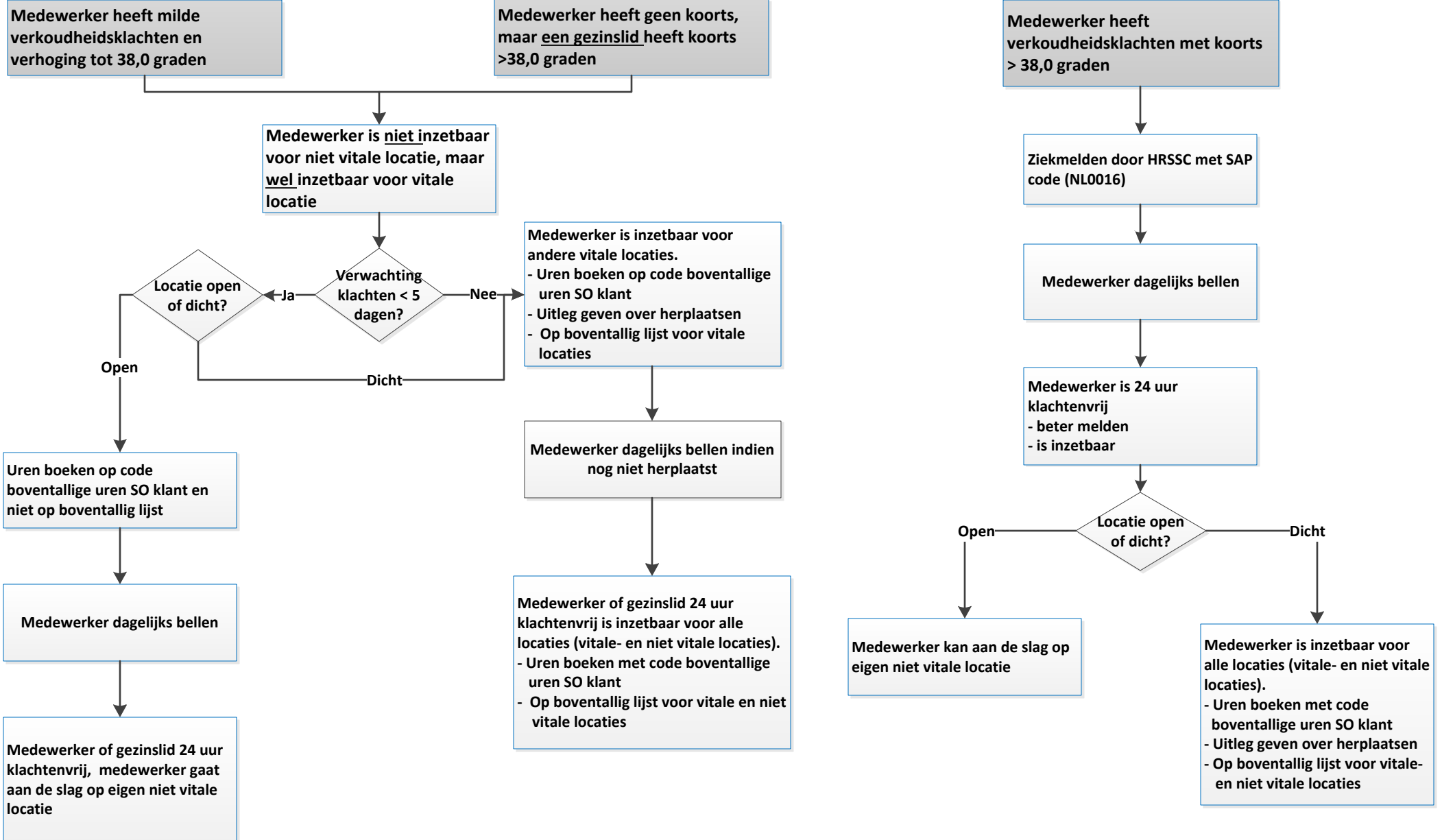
Alle andere schoonmaakwerkzaamheden die GSR uitvoert bij opdrachtgevers waarvan hun beroepsgroep als cruciaal is aangemerkt zijn vitaal. Bijvoorbeeld werkzaamheden in de zorg (desinfectie), voor onderwijs / kinderopvang, de voedselketen (bijv. Ahold), Defensie, Media (bijv. Telegraaf), Politie, Veiligheidsregio's en andere overheidsprocessen (bijv. waterschappen, gemeenten, gevangenis). Bij twijfel: check de lijst: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/cruciale-beroepsgroepen>

Business unit Offices

Net zoals bij GSR geldt bij Offices dat schoonmaakwerkzaamheden uitgevoerd bij opdrachtgevers waarvan hun beroepsgroep als cruciaal is aangemerkt vitaal zijn. Ook hier de relevante voorbeelden: medicijnenindustrie (MSD-Oss en Astellas), de voedselketen (bijv. Ahold), Defensie, Media (bijv. Telegraaf), Veiligheidsregio's en andere overheidsprocessen (bijv. waterschappen, gemeenten, gevangenis). Bij twijfel: check de lijst: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/cruciale-beroepsgroepen>

Schoonmaak bij overige opdrachtgevers is geen vitaal proces.





Script bellen met medewerkers bij de verschillende scenario's

Belangrijk bij het benaderen van de medewerkers is het voeren van het goede gesprek.

Benut de relatie die er is tussen de direct leidinggevende en de betreffende medewerker.

Laat medewerker zich op zijn/haar gemak voelen en luister hem of haar even aan alvorens to the point te komen.

Wat moet je als rayonleider doen als een medewerker belt om zich ziek te melden of om advies te vragen en geeft aan alleen milde verkoudheidsklachten te hebben (geen koorts) of een inwonend gezinslid te hebben met koorts?

Milde verkoudheidsklachten en geen koorts en/of gezinslid heeft koorts**1 Indien medewerker werkzaam is in een niet vitale sector en zijn locatie is open:**

We melden u niet ziek, omdat uw klachten mild zijn/omdat een gezinslid met koorts geen reden is om u ziek te melden. U kunt echter niet aan de slag op uw huidige locatie met verkoudheid, dus ik wil u vragen om binnen te blijven tijdens uw verkoudheid/gedurende de periode dat uw gezinslid koorts heeft. We zullen uw salaris doorbetalen. Ik zal u elke dag even bellen zodat ik weet hoe het met u gaat en wanneer ik u weer op uw locatie mag verwachten. Wanneer verwacht u weer hersteld te zijn van de klachten of verwacht u dat uw gezinslid geen koorts meer heeft?

NB: Boek de uren dat de medewerker niet aan het werk is i.v.m. verkoudheid/gezinslid met koorts met code boventallige uren SO klant en bel de medewerker dagelijks op.

NB: Deze medewerker noteer je niet op de boventalligenlijst, je wilt deze immers niet herplaatsen, hij gaat weer naar eigen locatie zodra klachten verdwenen zijn.

NB: indien je verwacht dat de klachten langer dan 5 dagen gaan duren, dan laat je medewerker wel op boventallige lijst plaatsen, omdat medewerker wel inzetbaar is voor op een vitale locatie.

2. Indien medewerker werkzaam is in een niet vitale sector maar zijn locatie is dicht (dus medewerker is niet op eigen locatie inzetbaar)

We melden u niet ziek, omdat uw klachten mild zijn/omdat een gezinslid met koorts geen reden is om u ziek te melden. Uw huidige locatie is gesloten dus daar hebben we geen werk voor u. We zullen uw salaris doorbetalen.

In de vitale sectoren (ziekenhuizen, supermarkten en dergelijke) hebben we alle hulp hard nodig. Het is cruciaal dat het werk daar door gaat. Heel graag doen we een beroep op u als er passend werk in die sectoren voor u is. In die sectoren is een verkoudheid/een gezinslid met koorts geen reden om niet aan het werk te kunnen. Als we passend werk hebben in andere, niet vitale sectoren, informeren we altijd eerst bij u of uw verkoudheidsklachten verdwenen zijn/of de koorts bij uw gezinslid verdwenen is. Ik zal u elke dag even bellen zodat ik weet hoe het met u gaat.

NB: Boek de uren dat de medewerker niet aan het werk is i.v.m. verkoudheid/gezinslid met koorts op code boventallig en bel de medewerker dagelijks op.

NB: Indien nog niet gedaan: noteer de medewerker op de boventalligenlijst zodat deze herplaatst kan worden op een vitale locatie.

NB: We mogen u vragen om op andere tijden en/of werkzaamheden en/of objecten te werken, zolang die binnen redelijke grenzen valt. Dat staat in artikel 8 van de cao. Anders is er sprake van werkweigering. Moet u verder reizen, dan heeft u uiteraard recht op reiskosten van de extra kilometers.

3. Indien medewerker werkzaam is in een vitale sector:

U mag gewoon aan het werk. In uw sector is een verkoudheid of een gezinslid met koorts geen reden om niet aan het werk te kunnen, het is heel belangrijk dat het werk daar door gaat. Wanneer uw locatie gesloten is gaan wij op zoek naar een andere locatie binnen de vitale sector.

Verkoudheidsklachten en koorts (>38 graden) binnen vitale en niet vitale sector

Wat vervelend dat u ziek bent. Wij melden u ziek. Ik zal u elke dag even bellen om te vragen hoe het met u gaat en wanneer u weer inzetbaar bent voor een vitale locatie en/of niet-vitale locatie. Wilt u zich ook nog even ziekmelden bij het HRSSC?

NB: HRSSC ziekmelding verwerken in SAP met code NL0016

In gesprek:

- Vraag naar de gezondheid t.b.v. vitale of niet vitale locatie. (zie NB 1)
- Aangeven dat er passend werk is:
 - locatie
 - tijd
 - werkzaamheden

1. Medewerker accepteert

2. Medewerker weigert

3. Medewerker weigert i.v.m.
risicogroepGoede afspraken maken met
medewerkerOptie vakantiedagen
opnemen of onbetaald verlof
opnemenUren boeken met code
boventallige uren op SO klant
en contact onderhouden en
van BT lijst afUren boeken met code
gewerkte uren op juist SO
nummerMedewerker gaat
akkoord?

Nee

Aangeven dat je met HR gaat
schakelen en terugbelt

Ja

Uren boeken met code verlof
of onbetaald verlofHR schakelt met
klantmanager voor vervolg

Einde

Belangrijk: het is belangrijk dat de medewerker telefonisch goed bereikbaar moet blijven.
Benadruk dit heel goed tijdens de gesprekken met de medewerkers

Script bellen Boventalligen (BT)

Belangrijk bij het benaderen van de medewerkers is het voeren van het goede gesprek. Benut de relatie die er is tussen de direct leidinggevende en de betreffende medewerker. Laat medewerker zich op zijn/haar gemak voelen en luister hem of haar even aan alvorens to the point te komen.

1. Wat is de uitleg wanneer een boventallige medewerker gebeld wordt voor werk op een andere locatie:

- Omdat er op uw huidige locatie geen mogelijkheid is om te werken en we op andere locaties medewerkers te kort hebben, hebben we werk voor u op een andere locatie. We hebben daarbij zoveel mogelijk rekening gehouden met reistijd en uw normale werktijden. Graag nemen we met u door wat de bedoeling is.
- Uitleg over locatie, werkdagen, -tijden, en werkzaamheden
- Concrete afspraken maken

NB 1: Indien het om werk in een niet vitale sector gaat: toets of medewerker niet verkouden is of een gezinslid met koorts heeft. Indien het een locatie in een vitale sector betreft, hoeft je dit niet te toetsen.

2. Wat te doen bij weigering van medewerkers?

We bieden als Gom de medewerker ander werk aan wat past bij zijn vaardigheden, beschikbare tijden en reisafstand. We mogen dit conform artikel 8 van de cao van een medewerker verwachten, hij/zij krijgt immers ook loon, daar staat arbeid tegenover. Indien een medewerker toch werk weigert, dient deze medewerker vakantiedagen of onbetaald verlof op te nemen. (Medewerker krijgt 1 aanbod). Mocht een medewerker hier niet mee akkoord gaan geef dan aan dat er later teruggebeld wordt en neem contact op met je HR collega om de situatie door te spreken en samen af te stemmen wat de vervolgactie gaat zijn.

NB 2: Als de werktijden erg afwijken van de normale werktijden, kan dat een reden zijn dat een medewerker dit werk niet kan accepteren. Probeer dan het werk aan te passen aan de tijden dat een medewerker wel kan of kijk naar mogelijkheden op andere locaties.

3. Uitzondering

Indien een medewerker aangeeft niet te kunnen werken omdat hij zelf behoort tot een risicogroep, kunnen we diegene niet verplichten om aan het werk te gaan. Dit betreft mensen met hart, - of longproblemen, mensen met suikerziekte of nierpatiënten. Hou contact met deze medewerkers en blijf hun uren boeken op boventallig behalve wanneer een gezinslid tot een risicogroep behoort. Wanneer een gezinslid tot een risicogroep behoort en medewerker daarom aangeeft niet te kunnen werken, dient hij/zij verlof of onbetaald verlof op te nemen.

NB 3: Geef aan HR door welke medewerkers verlof opnemen omdat een gezinslid tot een risicogroep behoort. HR houdt overzicht bij van deze medewerkers.