

Regeling afspraak = afspraak

Aanleiding

Met deze regeling geeft Lelie zorggroep duidelijkheid en openheid over hoe om te gaan met het nakomen van gemaakte afspraken. Voorbeelden hiervan zijn de aanwezigheid bij cursussen, het volgen van afspraken rondom verzuim en re-integratie, afspraken in de vakantieregeling maar ook afspraken in het uitoefenen van de functie. Het belang van het nakomen van afspraken vindt zijn grond in de wederzijdse relatie die is bekrachtigd door middel van een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst. In een arbeidsovereenkomst zitten afspraken besloten die over en weer moeten worden nagekomen. Vrijblijvendheid moet zoveel als mogelijk worden vermeden. Voorts wil Lelie zorggroep staan voor een open en duidelijke cultuur waar woorden en daden in overeenstemming zijn met elkaar. Het past bij een open en duidelijke cultuur en benadering dat medewerkers worden aangesproken bij het niet nakomen van afspraken en dat er ook consequenties zijn verbonden aan het niet nakomen van een afspraak. Verder is het belangrijk dat het voor medewerker duidelijk is wat het belang is van een afspraak. Bijvoorbeeld: het volgen van een cursus 'verzuimgesprekken' is bedoeld om vaardiger te worden in de begeleiding van zieken. Of het maken van re-integratie afspraken is bedoeld om werkzaamheden weer op te pakken en de gevolgen van arbeidsongeschiktheid te voorkomen.

Regeling afspraak = afspraak

De regeling afspraak = afspraak geeft handvatten over hoe om te gaan met het niet nakomen van afspraken. Redenen om te handelen conform deze regeling zijn onder meer:

- Het niet nakomen van de voor Lelie zorggroep geldende regelingen, arbeidsovereenkomst, werkafspraken en procedures die o.a. zijn opgenomen in de handboeken, beroepscode, gedragscode en CAO;
- Het niet nakomen van werkafspraken voortkomend uit o.a. werkbijeenkomsten/periodiek overleg etc.;
- Het niet volgen van (verplichte) cursussen, bijscholing en trainingen;
- Het niet nakomen van afspraken in het kader van re-integratie bij arbeidsongeschiktheid (verzuimprotocol);
- Het disfunctioneren van een medewerker m.b.t. de functie zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst;
- Het overtreden van geschreven regels (zoals beschreven in o.a. handboeken, beroepscode, gedragscode en CAO), en ongeschreven regels (bijv. fatsoensnormen zoals op tijd komen e.d.)

Kosten

Wanneer de werknemer ten gevolge van het niet nakomen van afspraken aansprakelijk is voor kosten die herleidbaar zijn naar betrokkene (als er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid), dan wordt in eerste instantie een mondelinge waarschuwing gegeven. Dient eenzelfde situatie zich een tweede keer aan dan wordt standaard (als schade) € 50,- in rekening en gebracht bij de medewerker en verrekend met het eerstvolgende maandsalaris van de medewerker.