



HR Brochure

Ziek en nu?

Antwerpen



Science for a **better life**

Ziekte	3
1. Melding van je ziekte en afwezigheidsattest	3
2. Ziekte tijdens jaarlijkse vakantie	4
3. Verblijfadres tijdens ziekte	5
4. Getuigschrift van arbeidsongeschiktheid voor je ziekenfonds	5
5. Wanneer is je aangifte tijdig voor je ziekenfonds?	5
6. Wat indien ik hersteld ben van een bepaalde ziekte, maar na werkhervatting opnieuw ziek val? Hoe zit het met mijn gewaarborgd loon?	6
7. Vroegtijdige terugkeer tijdens de ziekteperiode	7
8. Opvolging van ziekte - Bradfordfactor & gesprek met supervisie	7
Langdurige ziekte	8
1. Werkhervattingsonderzoek	8
2. Progressieve werkhervatting	8
3. Ziekte tijdens progressieve werkhervatting	9
Hulp staat voor je klaar	10
EAP (Employee Assistance Program)	10
Nuttige contactgegevens	12

*klik op bovenstaande links om rechtstreeks naar een bepaalde paragraaf te navigeren

Ziekte



Bij een afwezigheid van korte duur is het belangrijk dat een aantal praktische zaken zo snel mogelijk in orde worden gebracht zodat je werk goed opgevolgd kan worden. *Goede communicatie en heldere afspraken zorgen ervoor dat er continuïteit is tijdens je afwezigheid. Durf je ziekte bespreekbaar maken. Ook als je ziekte met het werk te maken heeft*

1. Melding van je ziekte en afwezigheidsattest

Je verwittigt steeds je afdeling telefonisch bij ziekte of verlenging van ziekte. Best verwittigt je ook je directe leidinggevende. Maak de nodige afspraken over de duur van je afwezigheid, je werkoverdracht en wanneer je terug contact opneemt.

Verstuur of scan je **ziekte-attest** binnen de 48 uur naar HR Operations

- Per post:
Bayer Agriculture BV - T.a.v. HR
Haven 627 - Scheldelaan 460
2040 Antwerpen
- Per e-mail: HROP_Belgium@bayer.com
- Opgelet! Een ziektemelding via SMS of andere sociale media wordt niét aanvaard

Bij je werkhervatting breng je het **origineel ziekte-attest** binnen op HR of deponeer je het in de personeelsdienst brievenbus aan de portier.

Zonder medisch attest ben je onwettig afwezig. Bij onwettige afwezigheid moet de werkgever geen gewaarborgd loon betalen en kan ook het ziekenfonds deze dagen niet vergoeden.

Sinds 28/11/2022 is er een nieuwe wet in voege waardoor je 3 keer per jaar geen verplichting meer hebt om een ziekte-attest te bezorgen voor de eerste dag ziekte.

Dit geldt zowel voor een ziekte van één dag als voor de eerste dag van een langere periode.

Verder zijn er geen wijzigingen rond de procedure ziekte en dien je dit nog steeds onmiddellijk door te geven aan je direct leidinggevende en HROP te verwittigen met de melding dat je gebruik wenst te maken van 1 van deze 3 dagen.

Geplande afwezigheden omwille van **medische consultatie** (dokter, kinesist, tandarts, ...) moeten buiten de werktijden plaatsvinden. Is dit niet mogelijk dan kan je hiervoor verlof opnemen. Consultatie bij de gynaecoloog omwille van zwangerschapsonderzoek kan tijdens de werkuren, mits medisch attest.

Je kan indien gewenst ook tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid steeds een consult bij de arbeidsarts aanvragen via dominique.torfs@bayer.com of Externe Dienst voor Preventie & Bescherming (EDPB) Mensura via het nummer 02/549.71.00

2. Ziekte tijdens jaarlijkse vakantie

Een werknemer die arbeidsongeschikt wordt tijdens een periode van jaarlijkse wettelijke vakantie, behoudt zijn recht op gewaarborgd loon en latere opname van deze vakantiedagen, voor 31 december van het lopende jaar.

Om van de regeling gebruik te kunnen maken, dienen door de werknemer volgende formaliteiten vervuld te worden:

- Verwittiging van de werkgever

De werknemer moet de werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn verblijfplaats indien hij zich niet op zijn thuisadres (domicilieadres) bevindt. Het gaat hier dus ook over werknemers die zich in het buitenland bevinden.

- Medisch getuigschrift

Buiten gevallen van overmacht, moet de werknemer binnen de 48 uur, te rekenen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid, een medisch attest voorleggen. De verplichting om een geneeskundig getuigschrift over te maken, geldt ook wanneer noch een cao, noch het arbeidsreglement voorschrijft dat de werknemer een ziektebriefje moet overmaken in geval van arbeidsongeschiktheid en geldt eveneens in geval van arbeidsongeschiktheid van 1 dag. De werknemer kan dus geen gebruik maken van de mogelijkheid om driemaal per kalenderjaar geen geneeskundig getuigschrift te moeten overmaken voor de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

Bij verzending per post geldt de datumstempel als bewijs dat het getuigschrift binnen de hierboven vermelde termijn van 48 uur verstuurd werd.

Het attest maakt minstens melding van de arbeidsongeschiktheid, de waarschijnlijke duur ervan, en of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven. In geval van overmacht maakt de werknemer het geneeskundig getuigschrift over binnen een redelijke termijn.

Indien het medisch getuigschrift in een vreemde taal is opgesteld (= een andere taal dan het Frans, Nederlands, Engels of Duits), moet de werknemer zorgen voor een vertaling van het medisch getuigschrift naar een van de vermelde talen. De afspraken rond de timing waarbinnen dit getuigschrift aan de werkgever dient bezorgd te worden, blijven ongewijzigd. Modelattesten kunnen gebruikt worden, maar dit is geen verplichting.

- Registratie verlof voor de start van de verlofperiode

Het verlof dient voor de start van de arbeidsongeschiktheid in het verlofsysteem ingepland te zijn. Het omboeken van gepland verlof na de start van de arbeidsongeschiktheid om van de

regeling gebruik te kunnen maken is niet toegestaan.

- Recht op gewaarborgd loon

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt tijdens de jaarlijkse wettelijke vakantie, heeft recht op gewaarborgd loon.

- 5. Aansluitende opname van vakantiedagen

Een werknemer die arbeidsongeschikt wordt tijdens een vakantieperiode, kan de niet opgenomen vakantiedagen die samenvallen met de arbeidsongeschiktheid, later in het vakantiejaar opnemen. De niet opgenomen vakantiedagen worden opnieuw aan de vakantierechten van het lopend vakantiejaar toegevoegd.

De lopende vakantieperiode wordt niet automatisch verlengd en dient steeds met de werkgever besproken en overlegd te worden. De goedkeuring van de werkgever is vereist.

3. Verblijfadres tijdens ziekte

Wanneer je tijdens je ziekte op een ander adres verblijft of opgenomen wordt in een ziekenhuis of verpleeginstelling, dan dien je dat aan HR Operations te melden.

Ga je naar het buitenland tijdens je ziekte, dan moet je op voorhand de goedkeuring hebben van je ziekenfonds (adviserende geneesheer).

4. Getuigschrift van arbeidsongeschiktheid voor je ziekenfonds

Neem het 'getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' van je ziekenfonds, ook wel het formulier 'vertrouwelijk' genoemd, mee naar je behandelende arts. Laat het getuigschrift volledig invullen door je arts en bezorg het aan de adviserende geneesheer van je ziekenfonds.

Je behandelende arts schrijft op het getuigschrift de begin- en einddatum van je ziekte. Je arts verwacht dat je na die datum opnieuw aan het werk kan. Het ziekenfonds betaalt je nooit een uitkering na deze datum.

Verstuur het getuigschrift altijd met de post. De poststempel bepaalt of je aangifte tijdig of te laat is. Stop het getuigschrift dus niet in de brievenbus van het ziekenfonds. Op de website van je ziekenfonds vind je het getuigschrift dat je geneesheer moet invullen, evenals het adres van jouw adviserende arts. Of vraag ernaar in het plaatselijk kantoor van je ziekenfonds.

5. Wanneer is je aangifte tijdig voor je ziekenfonds?

De termijn om het getuigschrift van arbeidsongeschiktheid naar de adviserend geneesheer te sturen, hangt af van je situatie. Heb je recht op gewaarborgd loon, dan verstuur je je getuigschrift voor de periode van gewaarborgd loon voorbij is. Tijdens de periode van gewaarborgd loon betaalt de werkgever je loon nog verder. Verstuur je het getuigschrift pas na deze periode? Dan is je getuigschrift laattijdig en

krijg je minder uitkering.

Periode van gewaarborgd loon voor:

Arbeider	Bediende
14 kalenderdagen	30 kalenderdagen

Opgelet!

- Ben je al ziek geweest en word je opnieuw ziek binnen 14 dagen? Verstuur het getuigschrift dan binnen 48 uur nadat je dokter vastgesteld heeft dat je opnieuw ziek bent.
- Word je opgenomen in het ziekenhuis? Verstuur het getuigschrift dan maximaal 2 kalenderdagen nadat je het ziekenhuis verlaten hebt. Verstuur het getuigschrift dus binnen 48 uur na ontslag uit het ziekenhuis.
- Blijf je langer ziek dan de periode vermeld op de aangifte die je bij het ziekenfonds deed? Laat dan een nieuw getuigschrift van arbeidsongeschiktheid invullen door je behandelend arts en bezorg het binnen de 48 uur na aanvang van de verlenging aan je ziekenfonds.
- Deeltijdse werkhervatting: indien de werknemer (na overleg met HR en de bedrijfsarts) het werk deeltijds wenst te hervatten, dient de werknemer uiterlijk de eerste werkdag die onmiddellijk aan de werkhervatting voorafgaat de deeltijdse werkhervatting aan te geven bij het ziekenfonds én tevens toelating te vragen aan de adviserend arts. De werknemer moet niet wachten op de voorafgaandelijke toelating van de adviserend geneesheer om het werk te hervatten – deze toelating kan na de werkhervatting worden verleend. Indien de werknemer zijn aanvraag voor deeltijdse werkhervatting laattijdig indient, wordt hij gesanctioneerd.

6. Wat indien ik hersteld ben van een bepaalde ziekte, maar na werkhervatting opnieuw ziek val? Hoe zit het met mijn gewaarborgd loon?

- **Ziek door een andere ziekte of ongeval**
Als je het werk hervat en enkele dagen later word je ziek en deze ziekte is niet gelinkt aan je voorgaande ziekte (vb. een beenbreuk nadat je eerst afwezig was wegens griep), dan start jouw periode van gewaarborgd loon opnieuw vanaf dag 1. Let op: in dit geval moet je steeds een attest bezorgen van je geneesheer waarop effectief vermeld staat dat het **een andere ziekte** betreft.
- **Dezelfde ziekte als voorheen**
Stel dat je een tijdje ziek bent geweest - of zelfs een vrij lange periode - en je hervat het werk. Helaas word je na een periode van werken opnieuw ziek - binnen de 14 kalenderdagen - en betreft het eenzelfde ziekte. In dit geval spreken we van een "herval". Om te weten of je al dan niet opnieuw recht hebt op gewaarborgd loon, is het belangrijk om weten hoeveel opeenvolgende dagen je het werk effectief hebt hervat.

Meer info nodig? Aarzel dan niet om HR Operations te contacteren
(HROP_Belgium@Bayer.com)

7. Vroegtijdige terugkeer tijdens de ziekteperiode

Je keert vroegtijdig terug uit ziekte, vb. ziektebriefje tot en met vrijdag, maar terugkeer op woensdag. De vroegtijdige terugkeer verloopt in overleg tussen (arbeids) arts werknemer, supervisie en HR.

HR moet vooraf op de hoogte worden gebracht, best via mail zodat er een schriftelijk bewijs van terugkeer is (belangrijk voor de arbeidsongevallenverzekering). Er dient géén aangepast ziektebriefje binnengebracht te worden.

8. Opvolging van ziekte - Bradfordfactor & gesprek met supervisie

Het verzuimpercentage en de verzuimfrequentie geven een indicatie van het verzuim in de organisatie. Ook de Bradfordfactor geeft hierover inzicht.

Wat is de Bradfordfactor?

- Verzuimfrequentie: aantal nieuw begonnen ziekteperiodes per jaar
- Bradfordfactor: verzuimfrequentie² x aantal dagen afwezigheid.

$$\text{Bradfordfactor} = S^2 (\text{verzuimfrequentie}^2) \times T$$

- S = de som van de afzonderlijke ziekteperiodes over een bepaalde periode
- T = totaal van het aantal ziektedagen over een bepaalde periode

Per kwartaal sturen wij vanuit HR de Bradfordfactor door naar supervisie.

Gesprek met supervisie

Bij elke werkhervatting kan er een gesprek zijn tussen supervisie en de medewerker. Bij een langdurige afwezigheid zal supervisie zeker een terugkeergesprek inplannen. Supervisie kan je steeds uitnodigen voor een gesprek over je welzijn.

Bij frequente afwezigheid zal je leidinggevende hierover met jou in gesprek gaan om eventueel onderliggende werk gerelateerde problemen in kaart te brengen en oplossingen te formuleren. Tijdens je afwezigheid doe je wat nodig is om er weer bovenop te geraken. In de eerste plaats voor jezelf, maar ook om op termijn het werk te kunnen hervatten. Ook je mentale gezondheid hou je best goed in de gaten: zorg voor voldoende ontspanning en een ondersteunend netwerk van mensen om je heen. De binding met je werkplek en met je werkgever is belangrijk voor een positieve terugkeer. Het principe van vertrouwen en openheid tussen leidinggevende en medewerker spelen daarbij een belangrijke rol. Sta open voor gesprekken met je leidinggevende en hou contact met je collega's. Je bepaalt uiteraard zelf welke informatie je wenst te delen. **Het is belangrijk om daarin zelf je grenzen te kennen en te bewaken**

Langdurige ziekte

Sinds oktober 2022 is de wetgeving voor re-integratie bijgestuurd. Zo is er onder meer bepaald dat de arbeidsarts na vier weken arbeidsongeschiktheid de afwezige werknemer dient te informeren over de mogelijke manieren om werkhervatting mogelijk te maken. De EDPB zal de nodige informatie per privé e-mail of per post mededelen.



Je bent reeds een tijdje ziek. Ongetwijfeld komt er heel wat op je af: frequente bezoeken aan artsen en instanties, documenten die je in orde moet brengen, ... Het is geen gemakkelijke periode en we hopen dat je genezing voorspoedig verloopt.

1. Werkhervattingsonderzoek

Wanneer je langer dan 28 kalenderdagen afwezig bent geweest wegens ziekte/ arbeidsongeval, dien je voor de werkhervatting (of ten laatste binnen de 10 werkdagen na de werkhervatting) een afspraak ingepland te hebben met onze arbeidsarts voor een werkhervattingsonderzoek. *Deze planning kan je afspreken met Dominique Torfs of back-up Karin Noordman (zie onderaan document voor contactgegevens).*

2. Progressieve werkhervatting

! Let op je kan pas deeltijds hervatten als je minstens 1 dag 100% arbeidsongeschikt bent geweest.

1. Breng het attest van de geneesheer binnen met het percentage van de progressieve tewerkstelling met een termijn.
2. Plan een afspraak in bij de arbeidsarts voor goedkeuring, via Dominique Torfs of back-up Karin Noordman (*contactgegevens zie einde document*).
3. Overleg met supervisie, voor mogelijkheden voor aangepast werk, alvorens het werkrooster te bespreken. Indien voorhanden, bespreek shiftrooster met de afdeling (coördinator).
4. Vraag de goedkeuring aan de mutualiteit voor progressieve werkhervatting (documenten op te vragen bij de mutualiteit). Minstens één werkdag voor je weer aan de slag gaat moet het ziekenfonds jouw schriftelijke aanvraag voor deeltijdse werkhervatting ontvangen. Het is dus een kwestie van je aanvraag tijdig in te dienen, en dan kan je – zonder te wachten op de goedkeuring van je aanvraag – meteen weer deeltijds aan de slag. Bij laattijdige aangifte heeft dit financiële gevolgen voor je uitkering.
5. *Progressieve werkhervatting staats steeds in functie van het herstel van de werknemer.*

3. Ziekte tijdens progressieve werkhervatting

Voor een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die zich voordoet tijdens een periode van progressieve werkhervatting is er geen recht op gewaarborgd loon ten laste van de werkgever. Het gaat hier om een progressieve werkhervatting met toelating van de adviserend arts van de mutualiteit.

Er zal geen recht zijn op gewaarborgd loon tijdens een periode van twintig weken vanaf de aanvang van de uitvoering van de progressieve werkhervatting.

Na de periode van twintig weken heeft de werknemer recht op gewaarborgd loon bij een volledige arbeidsongeschiktheid. Maar enkel voor de uren van zijn toegelaten activiteit.

Dat betekent dat de werknemer die halftijds hervat in het kader van progressieve werkhervatting, recht heeft op gewaarborgd loon ten belope van die halftijdse hervatting na twintig weken.

De mutualiteit zal blijven tussenkomen voor de resterende uren.

Dit geldt zowel voor arbeiders als bedienden.

Hulp staat voor je klaar



Tijdens je afwezigheid maar ook tijdens je herstel en bij je terugkeer kan je vertrouwen op de ondersteuning van heel wat experts en collega's binnen en buiten Bayer. Jijzelf speelt hier natuurlijk ook een belangrijke rol in.

EAP (Employee Assistance Program)

In deze snel veranderende en complexe wereld is het belangrijk om goed zorg te dragen voor jouw mentale veerkracht. Tijdig hulp inschakelen is daarbij een belangrijke stap waardoor moeilijkheden niet blijven aanslepen. Het EAP programma kan je hierbij ondersteunen.

Een EAP staat voor laagdrempelige begeleiding en advies bij allerhande professionele of persoonlijke vragen en moeilijkheden. Het programma wordt gratis aangeboden door Pulso, een onafhankelijke en externe organisatie die je vertrouwelijkheid garandeert, ook ten opzichte van je werkgever.

Uitdagingen waarbij psychologische ondersteuning geboden wordt:

- Work-life balance
- Stress, uitputting, burn-out
- Relationale zaken op het werk of thuis
- Opvoedingsuitdagingen
- Zelfvertrouwen en zelfbeeld
- Moeilijkheden in geval van veranderingen
- Rouw, angst, depressie
- Verwerken van een schokkende gebeurtenis

Voor contact zie brochure (bijlage)

Jijzelf

- // Focus je in de eerste plaats op de oorzaak en het herstel van je arbeidsongeschiktheid.
- // De binding met je werkplek en met je werkgever *kan belangrijk* voor een positieve terugkeer. Het principe van vertrouwen en openheid spelen daarbij een belangrijke rol. Daarom is contact houden met je supervisie cruciaal, ook indien dit inspanning van je vraagt. **Het is belangrijk om daarin zelf je grenzen te kennen en aan te geven.**

Arbeidsarts

- // De arbeidsarts speelt een belangrijke rol bij je werkhervatting na langdurige ziekte. Hij/zij geeft advies over je werkvermogen en je mogelijkheden tot terugkeer en dit in samenspraak met jou en HR. Dit kan bijvoorbeeld door aangepast werk of aanpassingen aan de werkplek voor te stellen.
- // De arbeidsarts respecteert uiteraard het medische beroepsgeheim.

Je Supervisie

- // *Indien je dit wenst* is supervisie is voor alles het (eerste) aanspreekpunt.
- // Hij/zij houdt contact tijdens je afwezigheid en zorgt ervoor dat je collega's op de hoogte blijven en contact onderhouden, *indien je dit wenst*.

HR Operations

- // HR Operations en Payroll zorgen voor een correcte administratieve afhandeling van je afwezigheid en bieden antwoorden op al je praktische vragen (loon, mutualiteit, verzekering, verlofrechten...).

HR Partner

- // Tijdens je afwezigheid of na je werkhervatting kan je steeds bij een HR Partner (HRP) terecht voor een vertrouwelijk gesprek.
- // Je HRP adviseert en biedt ondersteuning aan je leidinggevende bij terugkeer na (langere) afwezigheid zeker bij specifieke aanpassingen van de arbeidsomstandigheden (tijdelijk en/of definitief) alsook bij re-integratietrajecten.
- // Samen met de arbeidsarts bespreken de HRP's en de preventieadviseur op welke manier Bayer je verder kan begeleiden en ondersteunen.

Nuttige contactgegevens

HR Operations:

HROP_Belgium@bayer.com

Tel. 03/ 568.55.66

HR Partner:

patricia.vancoppenolle@bayer.com

marie-laure.debreuck@bayer.com

hilde.debie@bayer.com

Dominique Torfs (beheer agenda Dr Liesenborghs & Dr Swinnen)

Dominique.torfs@bayer.com

Tel. 03/568.50.15

Karin Noordman (back-up beheer agenda Dr Liesenborghs & Dr Swinnen)

Karin.noordman@bayer.com

Tel. 03/568.54.97

Mensura

02/549.71.00

alex.liesenborghs@mensura.be

Tel. 0478/15.09.44

(back-up buiten kantooruren)

nathalie.swinnen@mensura.be

Tel. 0474/64.00.23

Vertrouwenspersonen

Jozef Cornelis – Glyfosaat – 5826

Telano Van der Merwe – DO – 5279

Dominique Torfs – Admin 1 – 5015

Bart Schoonvliet – Utilities - 5152

EAP (Employee Assistance Program)

0800 999 83

<https://www.eap-online> (organisatiecode: Bayer)

EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAMME (EAP)

In deze snel veranderende en complexe wereld is het belangrijk om goed zorg te dragen voor jouw mentale veerkracht. Tijdig hulp inschakelen is daarbij een belangrijke stap waardoor moeilijkheden niet blijven aanslepen. Pulso biedt jou een Employee Assistance Programme om je te helpen bij allerlei uitdagingen.

WAT IS EEN EAP?

Een EAP staat voor laagdrempelige begeleiding en advies bij allerlei professionele of persoonlijke vragen en moeilijkheden. Het programma biedt een pragmatische en oplossingsgerichte aanpak. Het wordt aangeboden door Pulso, een onafhankelijke en externe organisatie die je vertrouwelijkheid garandeert, ook ten opzichte van je werkgever. Het team van Pulso staat 24/7 klaar om je op korte termijn te helpen je mentale veerkracht te behouden, te verbeteren en/of te herstellen.



GRATIS

STRIKT VERTROUWELIJK
EXTERN EN ONAFHANKELIJK

IS HET EAP VERTROUWELIJK?

Ja, alle EAP experts van Pulso Europe zijn gebonden aan het beroepsgeheim. Ook Pulso zelf behandelt jouw gegevens strikt vertrouwelijk en rapporteert enkel statistisch en anoniem aan je werkgever.

CONTACTMOGELIJKHEDEN

Pulso biedt je verschillende mogelijkheden om je begeleiding op te starten:

- ✓ Gratis nummer
- ✓ Eap-online.eu
- ✓ Appa-online.eu



WACHT NIET TE LANG!

NEEM VANDAAG NOG
CONTACT OP

BELGIE:
0800 999 83 (NL/ENG)
0800 999 30 (FR)

FRANKRIJK / NEDERLAND /
LUXEMBURG:
00800 55 45 35 25

pulso
www.pulso-europe.eu



Dit programma wordt je aangeboden door je werkgever



Employee Assistance Programme

Externe hulp bij
professionele en persoonlijke uitdagingen



PSYCHOLOGISCHE ONDERSTEUNING

Inzicht en ondersteuning om beter om te gaan met uitdagingen bij:

- Work-life balance
- Stress, uitputting, burn-out
- Relationale zaken op het werk of thuis
- Opvoedingsuitdagingen
- Zelfvertrouwen en zelfbeeld
- Moeilijkheden in geval van veranderingen
- Rouw, angst, depressie
- Verwerken van een schokkende gebeurtenis



Wil je graag ontdekken welke andere diensten er nog inbegrepen zijn in je pakket? Ga dan naar [eap-online.eu](https://www.eap-online.eu) en log in met je organisatiecode. Je vindt er alle nuttige informatie terug.

eaponline

Wil je aan de slag gaan om je persoonlijke veerkracht zowel professioneel als privé te versterken?

Dan biedt Pulso je ook toegang tot EAP Online, een platform boordevol informatie, advies, tips en tricks over allerlei welzijns- en gezondheidsgerelateerde topics.

<https://www.eap-online.eu> voor meer informatie
Jouw organisatiecode: Bayer

appa

APPA (Assistance Psychologique – Psychologische Assistentie)

Pulso biedt je ook de mogelijkheid om zelf je afspraken in te plannen met een psycholoog naar keuze, door je aan te melden bij

<https://www.appa-online.eu>
Login: SDXD-546T