

## NIEUWSBRIEF

september 2022

Beste deelnemer,

We nemen langzamerhand afscheid van de lange warme zomer en gaan richting de laatste maanden van het jaar. Voor u als ondernemer altijd weer een heel drukke tijd, maar richting het einde van het jaar ook een feestelijke tijd met aandacht voor elkaar. Daarnaast spelen er momenteel veel maatschappelijk vraagstukken die u als ondernemer zullen bezighouden. De stijgende inflatie die u maar ook de beurs van uw medewerkers zal raken en kan leiden tot stress en verzuim. De krapte op de arbeidsmarkt waardoor het moeilijk is om goed personeel te vinden, waardoor teams extra werkdruk kunnen ervaren. Wij zien het als onze taak om u juist ook preventief te helpen om verzuim te voorkomen en adviseren u graag op dat vlak. In deze Nieuwsbrief vragen we verder uw aandacht voor een aantal praktische zaken en we nemen u mee in een aantal onderwerpen rondom verzuimbegeleiding en wat u daar zelf als werkgever in kan betekenen.

Als er onderwerpen zijn waar u meer over zou willen weten, meld het ons, dan nemen we dat op in de volgende nieuwsbrief. Wij staan klaar voor u!



### Juist melden van herstel of deelherstel percentage verzuimende medewerker

In de verzuimbegeleiding en de gesprekken die de casemanagers met u hebben, komen we nog wel eens tegen dat de medewerker op 100% ziek staat in het verzuimsysteem maar in de praktijk al weer is gestart, gedeeltelijk of volledig. Wij willen u vragen de juiste percentages verzuim actueel in dossiermanager te houden. Dit is ook in uw eigen belang: des te minder schade u claimt, des te lager de prolongatie volgend jaar van uw verzuimverzekering is qua premie

#### Heeft u een koppeling met Mercer/Felison?

Ondernemers die hun verzuimverzekering hebben ondergebracht bij de Mercer (KNDB mantelovereenkomst) kunnen volstaan met 1 melding van ziek- en herstel via Mercer/Felison (verzekeringsinzicht.nl). U dient in dit geval dus NIET in dossiermanager uw ziek- en (deel)herstelmeldingen te registeren maar enkel en alleen in VerzekeringsInzicht bij Felison. Door het in verzekeringsinzicht te registeren komt het automatisch in dossiermanager.

### Anticiperen op signalen van uw medewerkers ter voorkoming van verzuim

De casemanagers van Remedium zitten bovenop het begeleiden van de (verzuim)dossiers, denken mee met u als ondernemer en anticiperen op signalen. Soms kunnen potentiële verzuimdossiers in de kiem worden gesmoord door preventief beleid: bijv. door niet direct te medicaliseren (ziekmelden) maar eerst het gesprek aan te gaan met de werknemer.

Te onderzoeken: wat speelt hier, is er meer aan de hand en kunnen we de werknemer ergens mee helpen? Alle partijen hebben daar baat bij. Werknemer is nl. ook blij als zij gehoord wordt en echt geholpen kan worden. Bovendien weten de casemanagers van Remedium de weg naar verschillende providers en interventionisten goed te vinden en zullen altijd samen met u kijken wat het beste is voor de medewerker. Mochten zij van mening zijn dat u wat juridische ondersteuning nodig heeft dan zullen zij u doorverwijzen naar de adviseur van de KNDB en NSO. Kortom het is het samenspel van alle instrumenten dat ervoor zorgt dat het orkest een mooi ensemble kan laten horen.

## Verzuim door financiële stress

Het hebben van financiële zorgen is een onderwerp waar vaak nog een groot taboe op zit. Medewerkers vinden het vaak lastig om dit bespreekbaar te maken. Toch is het een thema waar we de komende maanden steeds meer mee te maken krijgen en wat kan leiden tot stress en verzuim. Daarom is het belangrijk dat u het onderwerp niet uit de weg gaat, maar tijdens teamoverleg aangeeft dat uw deur openstaat voor de medewerker die aan het einde van de maand niet uitkomt. Erkenning en een goed gesprek kunnen al wonderen doen en wij als uw arbodienst willen daar graag in ondersteunen. Wij werken samen met een budgetcoach die samen met de medewerker de zorgen in kaart kan brengen en kan helpen bij het aanreiken van oplossingen.

## Wet Transparante arbeidsvoorwaarden in werking getreden

'Alweer nieuwe wet- en regelgeving voor mij bedrijf?', we horen het u denken. De arbowereld kent inderdaad vele – en soms ingrijpende – wetwijzigingen. Gelukkig hoeft u die ontwikkelingen niet allemaal bij te houden. In de nieuwsbrief van de KNDB en de NSO bent u al geïnformeerd over de wijzigingen. Wij beperken ons in deze nieuwsbrief nog even op de twee wijzigingen die een directe relatie hebben verzuimbegeleiding:

### ✔ **Verplichte bereikbaarheid bij verzuim**

Sinds 1 augustus is het niet meer de bedoeling dat de medewerker bij ziekte haar telefoon volledig uitzet. Als u als werkgever – of bijvoorbeeld de arbodienst – de medewerker wil bellen, is het wettelijk verplicht dat de medewerker hiervoor voldoende gelegenheid biedt. Is de medewerker op bepaalde momenten slecht bereikbaar vanwege een bezoek aan de dokter? Dan moet hij/zij dit van tevoren bij u aangeven. Doen ze dit niet? Dan heeft u het recht om passende maatregelen toe te passen.

### ✔ **Nevenwerkzaamheden mag je niet zomaar verbieden**

Wil de medewerker naast haar baan bij u ook nog betaalde of onbetaalde werkzaamheden elders verrichten dan mag u dit sinds 1 augustus niet meer zomaar verbieden. Dit kan alleen als daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat. Overschrijdt de medewerker hierdoor bijvoorbeeld de maximale arbeidstijden? Of loopt de gezondheid of veiligheid van medewerker in gevaar? Of is een verbod nodig om de bedrijfsinformatie van u als werkgever te beschermen of een belangenconflict te vermijden? Dan mag u dergelijke nevenwerkzaamheden wél verbieden. Vermeld in ieder geval alvast in ieder arbeidscontract dat medewerkers vooraf toestemming moeten vragen voor het uitvoeren van nevenwerkzaamheden. En blijf alert of de medewerker fit en met voldoende focus de werkzaamheden bij u blijft uitvoeren om uitval bij overbelasting te voorkomen. Signaleert u signalen die u zorgen geven ga dan gelijk in gesprek met uw medewerker of overleg even met de casemanager van Remedium hoe u dit het beste kunt aanpakken ter voorkoming van uitval / verzuim.

## Aandacht voor Frequent Verzuim

Denkt u "is deze medewerker al weer ziek" Bij een 3<sup>de</sup> ziekmelding van een medewerker in één kalenderjaar is er al sprake van frequent verzuim. Hoe pak u frequent verzuim aan en hoe gaat u het gesprek aan met de medewerker aan. De stappen leest u onderstaand:

Hoe vaak heeft medewerker in de afgelopen 365 dagen zich ziekgemeld en hoe lang duurde deze ziekmeldingen

✔ **Ken de feiten:** Hoe vaak heeft medewerker in de afgelopen 365 dagen zich ziekgemeld en hoe lang duurde deze ziekmeldingen. Bereid u goed voor op het gesprek. Wanneer u de concrete feiten kent, voorkomt u discussies met de medewerker over de meldingsfrequentie en duur van het verzuim.

✔ **Voor beide partijen vervelend:** Vaak is een medewerker zich niet bewust dat er sprake is van frequent verzuim. De medewerker realiseert zich meestal ook niet dat de afwezigheid belastend is voor de medewerker zelf maar ook voor het team van collega's. Zij moeten immers het werk overnemen. Het gaat erom dat u samen met u medewerker de bereidheid gaat creëren om na te denken over oplossingen om het frequente verzuim aan te pakken.

✔ **Vraag de medewerker wat hij/zij zelf gaat doen om frequent verzuim te voorkomen**

Met de beste intenties zien we vaak dat de werkgever direct hun hulp of zelfs oplossingen aandragen voor het probleem van de frequent verzuimer. Deze sterk oplossingsgericht aanpak is in een frequent verzuimgesprek niet aan te bevelen. Stel open vragen, luister onbevooroordeeld, vat af en toe de antwoorden samen en durf door te vragen. Check of er een verband bestaat tussen de werkomstandigheden en het verzuim. Vertel niet wat de medewerker moet doen, maar vraag naar de eigen plannen om het verzuim terug te dringen. Zo laat u het probleem waar het hoort. Extra tip in deze : NIVEA Niet Invullen Voor Een Ander.

✔ **Maak heldere afspraken en leg deze schriftelijk vast**

Rond het gesprek af met heldere afspraken en leg deze schriftelijk vast. Maak ook alvast een concrete vervolgafspraken. In dit gesprek blikt u terug op wat de afspraken opgeleverd hebben en wat er nog nodig is om te voorkomen dat de medewerker opnieuw vervalt in kort frequent verzuim. Op de website van Remedium kunt u een standaard formulier "Frequent verzuimgesprek" downloaden.

## Actueel houden van uw medewerkersbestand in dossiermanager



Nog steeds signaleren wij dat niet alle deelnemers het verzuimsysteem dossiermanager hebben bijgewerkt met het totale huidige personeelsbestand. Wat in ieder geval van belang is dat de volgende medewerkersgegevens juist in het systeem staan:

- Naam
- Geboortedatum
- Geslacht m/v
- Mobiele telefoonnummer
- Mailadres
- Datum indiensttreding
- Contracturen per week

Wij willen u erop attenderen dat het actueel houden van uw medewerkersbestand in dossiermanager ook functioneel is als u verzuimstatistieken wenst uit te draaien, bijvoorbeeld om een nieuwe verzuimverzekering te gaan inkopen. Uw verzuimverzekering vraagt dan altijd om de verzuimstatistieken van de afgelopen 3 jaren. Als op dat moment alléén de verzuimende medewerkers in dossiermanager staan opgenomen zijn de verzuimstatistieken niet te gebruiken en dient u alsnog met terugwerkende kracht alle medewerkers over de afgelopen 3 jaren in te voeren. Derhalve het advies om het actueel te houden, om veel werk achteraf te voorkomen! Wellicht ten overvloede melden wij u dat Remedium in dossiermanager werkt met een privacy domein (data-kluis), hetgeen betekent dat alle data wel wordt bewaard in het systeem maar dat voor de casemanagers alleen uw verzuimende medewerker zichtbaar is.

Met een hartelijke groet van Team Remedium

Wilt u geen nieuwsbrieven meer ontvangen? Meld u af via [info@remedium.org](mailto:info@remedium.org).

Stichting Remedium  
T 085 – 50 04 065

Baarnsche Dijk 4F  
I [www.remedium.org](http://www.remedium.org)

3741 LR Baarn  
E [info@remedium.org](mailto:info@remedium.org).