



Doe uw voordeel met de informatie die u krijgt via deze Remedium nieuwsbrief en bel uw VerzuimCoach als er vragen zijn, hij/zij is er immers voor om u te ondersteunen.

In deze nieuwsbrief:

- [Goede en gecertificeerde arbodienst belangrijk](#)
- [Check de UWV-brieven over de Modernisering Ziektewet!](#)
- [De meerwaarde van preventief verzuimbeleid!](#)

Goede en gecertificeerde arbodienst belangrijk

Uit de uitkomsten van de MKB Barometer is gebleken dat MKB-werkgevers heel weinig weten van de wet- en regelgeving rond verzuimende medewerkers. Dat kan leiden tot flinke kosten als er bijvoorbeeld een sanctie van het UWV wordt gegeven voor een 3^e jaar loondoorbetaling. Dit omdat er dingen niet gedaan zijn die wel moesten gebeuren zoals het opvolgen van interventies. Om risico's zo veel mogelijk uit te sluiten en te besparen op verzuimkosten is het daarom belangrijk dat u beschikt over een gecertificeerde arbodienst zoals Remedium. Certificering alleen blijkt echter nog niet genoeg te zijn. Het is ook van belang dat de arbodienst u activeert en ongevraagd ondersteunt waar dat van belang is. Wat dat betreft kunt u ook op Remedium rekenen. Er zal door ons nooit iets geadviseerd worden wat niet nodig is, dus dat betekent dat de adviezen zeer serieus genomen moeten worden en ook moeten worden opgevolgd.

Alleen dan bent u vrijwel zeker gevrijwaard van een UWV-sanctie.

Dit neemt niet helemaal weg dat de wegen van het UWV soms ondoorgrondelijk zijn en 100% garantie dat er geen sanctie komt is er niet.

Check de UWV-brieven over de Modernisering Ziektewet!

Zoals u wellicht al via uw verzekeraar vernomen heeft, gaan de gevolgen van de Modernisering van de Ziektewet (Wet Bezava) langzamerhand concreet worden.

Binnenkort ontvangt u van het UWV een brief waarin aangegeven wordt wie er bij u, vanaf 1 januari 2010, ziek uit dienst is gegaan of binnen 28 dagen na uitdiensttreding ziek is geworden.

Check de gegevens in de brief alstublieft heel goed. De ervaring leert dat hier nog al eens fouten in gemaakt worden en u heeft maar 6 weken de tijd om bezwaar aan te tekenen. Dit is van belang omdat u anders, in de toekomst, onterecht gaat betalen voor werknemers die wellicht helemaal niet bij u in dienst zijn geweest.

Mocht u hier vragen over hebben dan kunt u altijd in uw verzuimsysteem of bij uw VerzuimCoach checken of de betreffende werknemer ziek uit dienst is gegaan.

Meer informatie over de modernisering van de ziektewet vindt u o.a. op www.wuthrich.nl/ziekteverzuim

In dit kader is het ook van groot belang dat bij werknemers die ziek uit dienst gaan

alle procedures juist vervuld worden, zoals (meestal) bezoek bedrijfsarts en het volgen van deze werknemers in de toekomst. Voor het blijven volgen van deze werknemers, ook als ze uit dienst zijn, gaat Remedium de deelnemers binnenkort een advies geven. Zorgt u er in ieder geval voor dat het bij Remedium bekend is dat een zieke werknemer een tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft en voer dan ook de einddatum van deze overeenkomst in het verzuimsysteem in, ook als het een overeenkomst is die u misschien nog zal verlengen.

De meerwaarde van preventief verzuimbeleid!

Het is prettig om te ervaren dat werkgevers Remedium ook weten te vinden voor vragen omtrent andere dingen dan ziekmeldingen. Regelmatig wordt een preventief dossier geopend in VerzuimSignaal. Dat is handig, omdat de vraagstelling en de daaruit voortvloeiende aandachtspunten dan ook bewaard blijven.

Het gaat dan om uiteenlopende onderwerpen, hier onder volgen enkele voorbeelden:

1. Hoe om te gaan met mentale problematiek en de zorg om verzuimpreventie:

Helaas komt het veel voor dat mensen kampen met psychische klachten. Dat kan zijn door werk of door een privé-situatie, maar ook vanwege de sombere economie van dit moment.

Het beste advies daarin is toch nog steeds om goed met uw werknemer te blijven praten zodat deze zich gehoord voelt en hem mogelijkheden te bieden voor doorverwijzen naar coaching of maatschappelijk werk of deze samen in te schakelen.

2. Wat te doen als een zwangere werkneemster ziek wordt:

Bij zwangerschap bestaat recht op zwangerschapsverlof. Als een zwangere werkneemster ziek wordt vóór aanvang van het zwangerschapsverlof en (gedeeltelijk) niet haar werkzaamheden kan doen bestaat er de mogelijkheid om een Ziektewetuitkering aan te vragen. Deze uitkering wordt door het UWV betaald. In veel gevallen laten we dat beoordelen door een bedrijfsarts, omdat bij ziekte als gevolg van zwangerschap ook de Wet Verbetering Poortwachter van kracht is en dit het voor het UWV makkelijker maakt een uitkering te verstrekken. Houdt u er echter wel rekening mee dat ook bij verzuim t.g.v. zwangerschap of bevalling van u wel re-integratie inspanningen verwacht worden.

3. Hoe om te gaan met cosmetische ingrepen:

De wetgeving is hierin vrij ingewikkeld. Bij medisch noodzakelijke cosmetische ingrepen is er altijd sprake van ziekte en dus loondoorbetaling.

Bij niet-medische cosmetische ingrepen is dat anders.

Op de dag van een niet-medische cosmetische ingreep en in de normale herstelperiode is er formeel geen sprake van ziekte en dus geen loondoorbetalingsverplichting. Wanneer er een complicatie optreedt of de herstelperiode is langer dan normaal, dan is er na de normale hersteltermijn weer wel sprake van ziekte en loondoorbetaling.

Eigenlijk adviseert Remedium in zo'n geval altijd om met de betreffende werknemer in gesprek te gaan over het samen regelen van zijn afwezigheid in de vorm van verlofdagen opnemen, betaald of onbetaald verlof opnemen en dus ook van tevoren vastleggen wat er gaat gebeuren als hij/zij langer gaat verzuimen. In twijfelgevallen kan de arbo-arts vaststellen of er wel of niet sprake is van een medische noodzaak.

4. Een doorverwijzing of interventie-advies van de bedrijfsarts omdat de huisarts die niet geeft:

Er bestaat altijd een mogelijkheid voor een werknemer om een arbeidsomstandighedensprekkuur aan te vragen of voor u als werkgever om een preventief spreekuur bij de bedrijfsarts aan te vragen.

Het komt een enkele keer voor dat een werknemer graag doorverwezen wil worden naar een specialist of een andere behandelaar (zoals bijv. een psycholoog of therapie), maar daarvoor bij zijn eigen huisarts geen gehoor vindt. Een bedrijfsarts kan dit met de medewerker bekijken en is ook bevoegd om door te verwijzen wanneer dit aan de orde is.

5. Resultaat frequent verzuim gesprek:

We zijn vaak blij verrast over het effect van frequent verzuim gesprekken. In een

preventief dossier komt dan vaak te staan dat werkgevers daardoor een betere band met hun werknemer gekregen hebben en meer begrip en inzicht hebben in de problematiek die er speelt. Dat resulteert soms ook in een preventieve doorverwijzing naar hulpverlening als maatschappelijk werk, coaching of andere therapie.

Zijn er vragen over bovenstaande onderwerpen of heeft u een werknemer, die niet ziek is maar toch een probleem heeft, bel dan met uw VerzuimCoach.

© Stichting Remedium
Stichting Remedium | Postbus 263 | 3440 AG Woerden
T 0348-488079 | F 0348-488071
info@remedium.org | www.remedium.org | [Uw profiel](#)