

REMEDIUM

Nieuwsbrief Juli 2023

Beste deelnemer,

Het vakantie seizoen is gestart en we beleven op dit moment een echte Hollandse zomer met zon en regen afgewisseld door een echte storm. Voor de vakantiegangers in Nederland ziet het er de komende weken veelbelovend uit. Ondanks dit goede vooruitzicht worden er toch medewerkers ziek en dat kan ook op vakantie gebeuren. Wat de rechten en plichten zijn en hoe hiermee om te gaan leest u in deze Nieuwsbrief. Ook schenken we aandacht aan de work-life balans van 25-35 jarigen, een nieuwe richtlijn UWV en een weetje rond werkende AOW-ers.

Vakantiedagen opnemen tijdens ziekte

Wanneer een medewerker ziek gemeld staat en bezig is met re-integreren, mag deze medewerker een aanvraag doen voor vakantie. Het is aan u als werkgever om deze vakantieaanvraag goed te keuren. In de praktijk blijkt dat dat ook vaak gebeurt. Maar wanneer keurt u de aanvraag niet goed? De richtlijn is dat een vakantie bij moet dragen aan herstel en niet ten koste van de re-integratie mag gaan. U kunt hierbij altijd het advies van de bedrijfsarts vragen of contact opnemen met uw casemanager.

Wanneer de vakantie van een verzuimende medewerker wordt goedgekeurd, is het van belang met uw medewerker **voorafgaand** te bespreken dat ook de volledige vakantiedagen van medewerker worden afgeschreven. De medewerker heeft in de vakantie ook geen re-integratieverplichtingen: dus geen gesprekken met de bedrijfsarts, casemanager van de arbodienst, spoor 2 consultant enzovoorts.



Een ziekmelding van medewerker tijdens vakantie

Als een medewerker zich tijdens zijn vakantie bij u ziek wil melden dan zijn er een aantal voorwaarden waaraan de medewerker moet voldoen. Onderstaand de belangrijkste punten.

Ziekmelding bij vakantieverblijf in Nederland

Wordt de medewerker tijdens een vrije dag of vakantie in Nederland ziek? Dan dient hij u vóór 09.30 uur te informeren. Vergeet niet het (verblijf)adres aan de medewerker op te vragen, indien de medewerker niet op zijn eigen huisadres verblijft. Ook wanneer het verblijfadres van de medewerker tussentijds wijzigt, dus ook bij terugkeer naar zijn eigen huisadres, dient de medewerker u hiervan adequaat op de hoogte te stellen. Wij zullen in overleg met u de verzuimbegeleiding gaan opstarten zodra wij de ziekmelding van u hebben ontvangen.

Ziekmelding bij vakantieverblijf in het buitenland

Wordt de medewerker ziek tijdens een vakantie in het buitenland, dan is het belangrijk dat de medewerker dit ook direct bij u aangeeft. Bij thuiskomst moet de medewerker een medische verklaring van de arts op de vakantielocatie overhandigen aan de arbodienst.

Deze verklaring moet in het Engels of Nederlands zijn en bepaalde informatie bevatten zoals:

- De aard van de ziekte
- Beperkingen
- De duur ervan en indien van toepassing waarom de medewerker niet in staat was om op de eerder afgesproken datum terug te reizen.

De originele en leesbare medische verklaring stuurt de medewerker naar de Arbodienst ter attentie van de bedrijfsarts.

Wanneer het verblijfadres wijzigt, ook bij terugkeer op het huisadres, dan dient de medewerker ook in deze situatie u daarvan direct op de hoogte te stellen.

Gezond, inzetbaar en gemotiveerd voor alle leeftijden



De balans tussen 'work' en 'life' gaat over levensfase bewust personeelsbeleid en wil zoveel zeggen als bewustwording dat alle medewerkers van elkaar verschillen en daarom verschillende behoeftes hebben.

Het is erop gericht elke medewerker in de winkel gezond, inzetbaar en gemotiveerd te houden, ongeacht in welke levensfase een medewerker zich bevindt. Zo zal een medewerker met een jong gezin waarschijnlijk andere behoeftes hebben dan een medewerker die richting de pensioenleeftijd gaat.

In onze vorige nieuwsbrief hebben we aandacht gegeven aan de doelgroep medewerkers tot 25 jaar. In deze nieuwsbrief staan we stil bij de medewerkers in de doelgroep met leeftijdsklasse 25 tot 35 jaar.

Leeftijd fase 25 – 35 jaar

Deze groep medewerkers is zit vol ambitie. Ze hechten veel waarde aan persoonlijke ontwikkeling en vaak zijn hun grenzen tussen werk en privé vervaagd. Ook zijn ze digitaal vaardig, staan ze altijd 'aan' en willen ze het allerbeste uit zichzelf halen. Die gedrevenheid heeft een keerzijde, want daarmee leggen ze zichzelf ook extra mentale druk op. We zien in deze levensfase veelal verzuim vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out. De precieze oorzaak kan volgens de experts niet worden gegeven, maar de klachten hangen vaak wel samen met gezinssituatie, werkdruk en het aantal gewerkte uren.

Psychisch verzuim voorkomen begint met het herkennen van signalen.

Dat begint met het herkennen van stresssignalen bij je (jonge) medewerker, zoals vermoeidheid, minder goed functioneren of een gedragsverandering. Zodra je dat ziet, kom in actie. Ga in een veilige sfeer het gesprek aan, en vraag of er misschien iets aan de hand is.

Investeer tijd in één-op-één-contact met jonge medewerkers

Een andere manier om psychisch verzuim te verminderen, is het bevorderen van werkplezier en -geluk. Als medewerkers het naar hun zin hebben, presteren ze beter en kunnen ze meer aan. Door regelmatig tijd te maken voor een 1 op 1 contact voelen de medewerkers zich gezien en gehoord. Dit is ook het moment om te inventariseren hoe ze de eventuele werkdruk ervaren en hoe het gesteld is met de balans tussen werk en privé. Een goed gesprek op z'n tijd kan wonderen doen.

Op de website van stichting DID (<https://stichtingdid.nl>) kunt u veel informatie, handleidingen en formulieren vinden die u hiervoor kunt gebruiken. Mocht u nog aanvullende vragen hebben neem dan gerust nog even contact op met de casemanager van Remedium of met Jantien Meeuwsen, adviseur van Stichting Duurzame Inzetbaarheid Drogisterijen.

In onze volgende nieuwsbrief belichten we de medewerker tussen 35 en 45 jaar.

Wijziging formulier Plan van Aanpak en 1^{ste} jaarsevaluatie tbv re-integratie dossier

Het UWV heeft een verandering aangebracht per 1 juli in het formulier Plan van Aanpak en het formulier 1^e jaars evaluatie. De verandering is dat het verplicht is om de visie werknemer – visie werkgever in te vullen per 1 juli en dat het UWV hierop gaat toezien. Uiteraard zullen wij de nieuwe formulier vanaf heden gaan gebruiken bij de verzuimbegeleiding en zullen de casemanagers zoals u van ons gewend bent ook in de begeleiding u erop attenderen wat de verplichte velden zijn die u moet gaan invullen met uw verzuimende medewerker.

Werkende AOW'er nog maar 6 weken loon betalen bij ziekte

Vanaf 1 juli 2023 is de regeling ingegaan dat u nog maar 6 weken loondoorbetaling heeft bij ziekte van een AOW gerechtigde medewerker. Voor de medewerkers die al ziek waren vóór 1 juli 2023 blijft de termijn van 13 weken gelden.

In de 6 weken loondoorbetalingsplicht heeft u samen met uw medewerker een inspanningsverplichting om samen te kijken wat de medewerker nog wel kan binnen zijn eigen functie, dan wel binnen uw eigen organisatie. De casemanagers van Remedium adviseren u graag mocht u hierbij aanvullende vragen hebben.

U hoeft in deze 6 weken geen plan van aanpak op te stellen.

Is de medewerker na 6 weken nog steeds ziek dan kunt u de loondoorbetaling aan de medewerker stop zetten en zijn er mogelijkheden de arbeidsovereenkomst juridische te doen laten beëindigen.

Tot slot wensen wij u allen een hele fijne zomer en weet dat uw casemanager Remedium ook in de zomer dagelijks bereikbaar is en voor u klaar staat!

- Wilt u geen nieuwsbrieven meer ontvangen? Meld u af via info@remedium.org.

Stichting Remedium
T 085 – 50 04 065

Baarnsche Dijk 4 - F
I www.remedium.org

3741 LR Baarn
E info@remedium.org.