

*Beste deelnemer,*

*De laatste maanden van het jaar zijn aangebroken en dat betekent voor u als detaillist altijd een heel drukke tijd. De lichtjes in december in het vooruitzicht, maar ook weer de mondkapjesplicht en veel discussies in de samenleving. Zaken die u als ondernemer raken, maar ook impact hebben op uw medewerkers. Belangrijk om met elkaar de rust te bewaren en samen met uw team te werken aan het behouden van een goede sfeer en zo samen de kar trekken. Eens te meer zorgen voor duidelijkheid, een luisterend oor en heel belangrijk blijf in gesprek met elkaar, ook daar waar het lastig wordt. Wij staan voor u klaar om u daarbij te helpen!*

*In deze nieuwsbrief nemen we u mee hoe u dreigend verzuim kunt herkennen, we nodigen u uit voor het webinar over Burnout op 16 november a.s. en we vragen uw hulp bij wat praktische zaken.*

### Nota deelnemersbijdrage 2022

Begin 2022 wordt de deelnemersbijdrage aan u belast over het nieuwe jaar. Wij hebben de afgelopen maanden geconstateerd dat niet alle deelnemers het verzuimsysteem Dossiermanager hebben bijgewerkt met het totale huidige personeelsbestand. Wij willen u daarom vragen om **vóór 1 december 2021** te controleren of u alle medewerkers die bij u in dienst zijn geregistreerd heeft in Dossiermanager. <https://arboz.dossiermanager.nl/>



Wat in ieder geval van belang is dat de volgende medewerkersgegevens juist in het systeem staan:

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

Het actueel houden van uw medewerkersbestand in Dossiermanager is ook belangrijk als u een nieuwe verzuimverzekering wilt afsluiten. Uw verzuimverzekeraar vraagt dan doorgaans 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. Mede daarom het advies om het actueel te houden, om veel werk achteraf te voorkomen! Maar ook voor Remedium zelf (en de gelieerde brancheorganisaties KNDB en NSO Retail) is een accuraat verzuimpercentage belangrijk voor een goed sturingsmechanisme. Wellicht ten overvloede melden wij u dat Remedium in Dossiermanager werkt met een privacy domein (data-kluis), hetgeen betekent dat alle data wel worden bewaard in het systeem maar dat voor de casemanagers alleen uw verzuimende medewerker zichtbaar is.

## Melden van herstel of deelherstel 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.

## Hoe herkent u dreigend verzuim?



We onderscheiden grofweg 2 soorten verzuim. Het verzuim wat u begrijpt omdat de medewerker uitvalt met een duidelijke medische oorzaak en het verzuim wat vaag is en waar u de vinger niet achter krijgt. Binnen het laatste verzuim is er vaak al langer iets aan de hand, maar heeft de medewerker dat niet bespreekbaar gemaakt of heeft u het niet gezien. Daarom hebben we onderstaand een aantal signalen opgenomen die we allemaal wel kennen, maar die niet altijd herkend worden als signaal voor dreigend verzuim.

Juist deze signalen vragen om een goed gesprek om ervoor te zorgen dat de medewerker zich gehoord voelt en om zijn achterliggende hulpvraag duidelijk te krijgen om zo verzuim te voorkomen.

- Medewerker laat steken vallen terwijl hij/zij voorheen prima functioneert
- Medewerker is boos of loopt humeurig rond
- Medewerker meldt zich zo nu en dan kortdurend ziek (frequent verzuim 3 keer in de 12 maanden bespreken)
- Medewerker is ontevreden over werk, salaris of overige arbeidsvoorwaarden
- Medewerker heeft veel problemen in de privé sfeer
- Medewerker ervaart werkdruk
- Meer klagen en mopperen met en over elkaar
- Met tegenzin naar het werk
- Te laat komen
- Veel onderling praten over “de toestanden”
- Smoesjes verzinnen om iets niet te hoeven doen
- Werk vooruit schuiven

## Webinar “Burn-outs” 16 november as. om 13.00 uur



Weet u hoe je een naderende burn-out herkent bij uw medewerker? Kunt u meer dan drie symptomen opnoemen? En weet u hoe je vervolgens het tijt keert en het gesprek aangaat? Nee?

Dan is deze webinar wellicht iets voor u. De uitvoerder van Remedium, Arbodienst Arboz organiseert 16 november as de webinar ‘Burn-outs: zo voorkom en herken je dreigend verzuim.’

Uw casemanagers Sandra en Renée nemen u mee in deze problematiek.

## Stress en burn-out: een wereld van verschil

Want wanneer is stress normaal en gezond? En wanneer staat een gestresste medewerker op het randje van een burn-out? Stress en een burn-out zijn twee verschillende dingen. Maar slaat het een door in het ander, dan heb je als organisatie een flinke uitdaging: 14% van de medewerkers meldt jaarlijks burn-out klachten, die leiden tot maar liefst 242 dagen verzuim.

## Gratis aanmelden

16 november om 13.00 uur vertellen onze casemanagers Sandra van den Bedem en Renée Bolwerk u alles wat u als werkgever moet weten over het herkennen en voorkomen van burn-outs. Meld u gratis aan! <https://app.livestorm.co/arboz/burn-outs-zo-voorkom-en-herken-je-dreigend-verzuim>

## Re-integratie na verzuim: hoe pakken we het aan?

Re-integratie is de verantwoordelijkheid van de werkgever en de medewerker. Beide moeten meewerken aan een goede re-integratie met als doel de terugkeer in eigen functie. De bedrijfsarts doet de beoordeling tijdens het consult over de belastbaarheid en geeft aan welke beperkingen er zijn waar rekening mee gehouden moet worden. Het is belangrijk dat u de casemanager voorafgaand aan het consult informeert over uw visie op het verzuim. Dit wordt dan meegenomen in het overleg met de bedrijfsarts. Op basis daarvan kunnen werkgever en medewerker in overleg over welke taken passend zijn. Bijvoorbeeld zittend werk, of halve dagen om mee te starten met weinig prikkels of afwisseling in staan, lopen en zitten.

Vaak is dit best een uitdaging omdat er werk gecreëerd moet worden, wat weer druk legt op de rest van het team. Heel belangrijk om goed samen te overleggen en de doelen helder te houden.

Ook geeft de arts vaak een opbouwschema in uren en of taken mee voor de komende periode. Dit is een advies en alhoewel er geen verplichting is om dit op te volgen adviseren we u dringend om contact op te nemen met de casemanager wanneer u of uw medewerker hier vanaf wil wijken. De casemanager kan dan overleggen met de arts om de nieuwe koers te bespreken op basis van de belastbaarheid. Tijdens de periode van de re-integratie is het heel belangrijk om regelmatig in gesprek te gaan met uw medewerker om de taken te evalueren, maar ook om eventuele knelpunten bespreekbaar te maken en het herstel te volgen

## Tot Slot

Uw casemanagers Sandra van den Bedem en Renée Bolwerk willen u allen graag hartelijk danken voor de fijne samenwerking en uw vertrouwen. Met een groot aantal van u hebben we de afgelopen tijd regelmatig contact gehad en we merken dat we daardoor steeds meer samen optrekken in het voorkomen en beperken van verzuim. Wij wensen u veel succes in de komende periode en nogmaals: we staan voor u klaar!



Remedium is per 1 oktober jl. verhuist naar de Baarnsche Dijk 4 -F te Baarn.

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

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