

REMEDIUM

Nieuwsbrief
februari 2023

Beste deelnemer,

We zijn 2023 voortvarend begonnen met nieuwe plannen en ontwikkelingen. In deze nieuwsbrief nemen we u mee in een aantal onderwerpen die voor u van belang zijn zoals de introductie van een vertrouwenspersoon voor de KNDB en de NSO waarmee we voorop lopen in het Retailland. Daarnaast belichten we het levensfase personeelsbeleid wat met een steeds mondiger wordende medewerker belangrijker wordt. Ook geven we u tips hoe u grip houdt op het kortdurend verzuim. En we gaan actief aan de slag samen met u om alle dienstverband gegevens up to date te houden, dit scheelt u in de verzekeringspremie. We doen als Remedium onze uiterste best om u te helpen bij uw verzuimbeleid en we willen u graag met raad en daad terzijde staan!



Jantien Meeuwsen

Vertrouwenspersoon voor Remedium deelnemers (KNDB en NSO)

De zelfstandige drogisterijbranche heeft sinds vorig jaar een eigen vertrouwenspersoon beschikbaar: DID-adviseur Jantien Meeuwsen vervult deze rol.

Afgesproken is dat deze vertrouwenspersoon voor alle Remedium-deelnemers beschikbaar is. Dus ook tabak- de gemaksdetaillisten die aangesloten zijn bij Remedium kunnen desgewenst een beroep op haar doen.

Iedere werkgever heeft de plicht te zorgen voor een veilige werkomgeving. Dat klinkt nobel, maar hoe regel je dat in als je 3-5 werknemers in je team hebt? In de meeste gevallen zal de werkgever zelf optreden als vertrouwenspersoon. Het zal geen uitleg behoeven dat dat geen ideale situatie is. Prettig dus dat binnen de drogisterijbranche de brancheorganisatie KNDB en de duurzame inzetbaarheidsstichting DID de handen ineen hebben geslagen en de branche weer extra ontzorgen door een gecertificeerde vertrouwenspersoon beschikbaar te stellen. En hoe fijn dat de samenwerking met Remedium van dien aard is dat die vertrouwenspersoon ook voor al haar deelnemers beschikbaar is. Hierin lopen we binnen retail echt voorop.

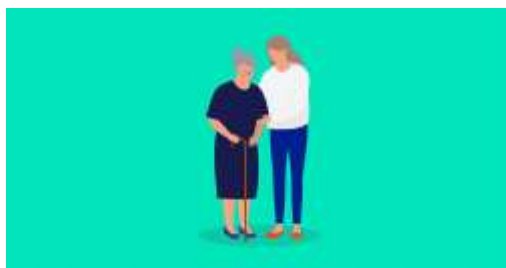


Mijn medewerker meldt zich ziek, wat nu?

Regel 1 is dat ziekmeldingen niet per whatsapp mogen, maar dat de medewerker zich telefonisch en persoonlijk ziek meldt. Belangrijk om dit te bespreken met uw medewerkers. In het 1^e gesprek is het van belang dat u weet dat u niet naar de medische zaken mag vragen, maar wel de volgende vragen mag stellen:

- Interesse tonen door te vragen hoe het gaat en dit serieus te nemen.
- Zijn er werkzaamheden die overgenomen moeten worden, wat zou je vandaag gaan doen?
- Hoe schat je je herstelproces in, wanneer denk je weer te kunnen beginnen?
- En dan heel belangrijk, plan het volgende contactmoment. Zullen we over 1-2 dagen weer contact hebben en bel je mij dan in de ochtend?

Zorg altijd voor goede opvolging en bij twijfel? Bel je vaste casemanager van Remedium voor overleg.



Zorgverlof, bijzonder verlof of verzuim?

Als uw medewerker de zorg heeft voor een ziek kind, partner of ouder, dan kan er sprake zijn van zorgverlof. Wanneer de medewerker niet kan werken in verband met een overlijden, dan kan de medewerker bijzonder verlof aanvragen bijvoorbeeld voor het organiseren van de uitvaart. Bij bovengenoemde verlofsoorten kunt u afspraken maken over de duur en de termijnen. Soms meldt een medewerker zich ziek in zo'n situatie. Bij een ziekmelding is het lastiger om afspraken met elkaar te maken. Probeer dus het gesprek met medewerker aan te gaan en uit te vragen of medewerker zelf ziek is of dat er omstandigheden zijn waardoor medewerker niet kan werken.



Update personeelsgegevens in het verzuimsysteem Dossiermanager

Binnenkort wordt u mogelijk door ons gebeld om samen met u uw gegevens in onze administratie te updaten. Wij zullen dan samen met u het personeelsbestand doorlopen en aanvullen waar nodig. Hierbij kunt u denken aan in- en uitdiensttreding. Wij zien nu vaak dat de contracturen van de medewerkers niet of niet correct zijn ingevuld. Daardoor berekent het systeem dat uw medewerker een fulltimer is. Wanneer deze ziek is gemeld, telt die ook fulltime mee. Hierdoor lijkt uw verzuim hoger dan het daadwerkelijk is. Dit werkt door in uw verzuimcijfers en/of uw verzekeringspolis.



Gezond, inzetbaar en gemotiveerd voor alle leeftijden

Dit 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.

We beginnen met de medewerkers jonger dan 25, zij bevinden zich in de "oriëntatiefase".

Voor deze groep zijn leren, ontwikkelen en ervaring opdoen belangrijk. Zij hebben veel behoefte aan feedback en contact, als werkgever kunt u daar goed op inspelen door het voeren van gesprekken over persoonlijke ontwikkeling en functioneren. De twintiger wil over het algemeen graag leren en zich ontwikkelen, zij veranderen gemakkelijk van baan. Door aandacht te besteden aan de persoonlijke ontwikkeling van de twintiger kunt u hem of haar aan u binden.

Op de website van stichting DID (<https://stichtingdid.nl>) kunt u veel informatie, handleidingen en formulieren vinden die u hiervoor kunt gebruiken.

In onze volgende nieuwsbrief belichten we de werknemer tussen 25 en 35 jaar.

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