

NIEUWSBRIEF

maart 2021

De komende periode staat in het teken van voorjaar en hopelijk versoepeling van de Covid maatregelen. Maatregelen die u als ondernemer raken, maar ook impact hebben op uw medewerkers. Daarom besteden we in deze nieuwsbrief extra aandacht aan preventie en duurzaamheid en wat u en uw medewerkers hier zelf aan kunnen doen.

Ook melden we wat interessante weetjes waar u uw voordeel mee kan doen. 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!



Vitale medewerkers zijn uw kapitaal

Vitale medewerkers zijn productiever en verzuimen minder. Hoe kunt u hier als werkgever uw bijdrage aan leveren? Dat kan alleen als de basis in orde is en er gezond en veilig gewerkt kan worden. Hoe kunt u werk zo organiseren dat het de gezondheid bevordert? Ook de medewerker heeft hierin een rol door voor een gezonde leefstijl te zorgen, wat de vitaliteit bevordert. Vanuit de KNDB mantel die via Mercer loopt kunt u als werkgever uw medewerkers periodiek een PMO, preventief medische onderzoek, aanbieden en wordt dit vergoed door de verzekeraar. Hiermee brengt u de gezondheidssituatie van uw medewerkers en uw organisatie in kaart zodat zij en u weten wat te doen om deze te verbeteren. Dit zorgt voor fittere medewerkers, een grotere inzetbaarheid, meer productiviteit en lager verzuim.

Daarnaast geven we u graag nog wat tips die kunnen helpen bij het bevorderen van vitaliteit van uw medewerkers.

🍎 Wat doet u om uw medewerkers vitaal te houden? Gebrek aan lichaamsbeweging, ongezonde voeding en onvoldoende aandacht voor mentale gezondheid vormen – vooral in deze tijd - grote risico's voor verzuim.

Dit zijn onze favoriete tips:

* Snack gezond: zet voor de medewerkers op het werk een schaal met fruit en snackgroenten klaar. Als het voor het grijpen ligt, is het een makkelijke keuze voor een snelle snack!

* Stimuleer sporten: bedenk een stappen-challenge, ga op hetzelfde tijdstip een rondje hardlopen/wandelen, train samen voor een sportevenement voor het goede doel of maak een Strava-team of Ommetje-team (Hersenstichting) met collega's.



Hoe signaleert u een naderende burn-out bij uw medewerkers?

Verzuim - gerelateerd aan psychische klachten – heeft vaak te maken met een combinatie van factoren of een samenloop van omstandigheden. Het gaat in veel gevallen over de balans tussen iemands privéleven, het werk en de sociale contacten. Het is goed om hier als werkgever alert op te zijn. Zijn er bijvoorbeeld spanningen in de privésfeer (financieel), is er een ziek kind dat verzorging nodig heeft? Heeft Covid in de brede zin impact in iemands leven? Zijn de werkomstandigheden goed, is er voldoende afwisseling in het werk? En hoe zijn de relaties onderling, tussen collega's en met de leidinggevende?

Het belangrijkste als u deze signalen herkent is dat u uw medewerker serieus neemt. Luister, stel vragen en laat zien dat u er voor uw medewerker bent. Wat heeft hij of zij nodig om weer verder te kunnen? Denk mee. Zo voorkom je toekomstig verzuim.

Herken de signalen bij uw medewerker, maar weet u niet hoe hiermee om te gaan? De arbo arts of onze casemanager kunnen met u meedenken. Neem daarvoor contact op de casemanager.

Twee verzoeken vanuit de casemanagers Sandra en Renee



1. Invoeren medewerkers in dossiermanager

We signaleren dat niet alle deelnemers het verzuimsysteem hebben bijgewerkt met het totale huidige personeelsbestand. Hierdoor zijn de verzuimcijfers niet goed bruikbaar voor analyses, maar ook niet voor uw verzekeringsmaatschappij. Deze kan u verplichten om met terugwerkende kracht alle medewerkers van de afgelopen drie jaar in te voeren. Dus houdt het bij en bespaar u veel tijd en werk achteraf!

2. Invoeren herstel en deelherstel

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 goed bij te houden in dossiermanager.

Heeft u een koppeling met Mercer/Felison?

Ondernemers die hun verzuimverzekering sinds dit jaar hebben ondergebracht bij de Mercer (KNDB mantelovereenkomst) kunnen volstaan met 1 melding van ziek- en herstel via Mercer/Felison (verzekeringsinzicht.nl).

Mijn medewerker is zwanger en verzuimt: wat moet ik doen als werkgever?

Belangrijk is dat u meldt bij de casemanager dat uw medewerker verzuimt in verband met klachten door zwangerschap. De arbo arts kan dit dan bevestigen en u kunt het melden bij het UWV, waardoor uw medewerker in de vangnetregeling komt en het UWV de kosten van het verzuim overneemt.

Vervolgens is het van belang dat in dossiermanager goed komt te staan als de medewerker daadwerkelijk met zwangerschapsverlof gaat.

Maar nog belangrijker is de datum dat uw medewerkster weer moet starten ná het bevallingsverlof. Als uw medewerkster klachten heeft tgv de zwangerschap-/bevalling en niet in staat is om haar werkzaamheden te hervatten na het verlof dient u dit gelijk op de eerste dag na het verlof te melden bij de arbodienst én bij het UWV. Het luistert heel nauw om dit echt tijdig te doen, i.v.m. uw aanspraak

op een vangnet ziekwet vanuit het UWV. Advies is dus om altijd even een paar dagen voorafgaand aan de dag dat uw medewerkster weer moet starten contact op te nemen hoe het gaat en werkafspraken te maken voor de start.

Mijn medewerker verzuimt als gevolg van een ongeval veroorzaakt door een derde

Als uw medewerker zich ziek meldt t.g.v. een ongeval veroorzaakt door een derde is het van belang dat u dit bij de ziekmelding aangeeft. U kunt namelijk de veroorzaker aansprakelijk stellen, het zgn. regres recht. Uw medewerkster dient in dergelijke situaties wel een ingevuld schadeformulier kunnen overleggen om de tegenpartij/veroorzaker aansprakelijk te stellen. Uw verzuimverzekeraar kan u hier verder in adviseren. Daarnaast dient dit ook in het verzuimdossier goed geborgen te worden, vandaar is het van belang dat de casemanager hiervan ook op de hoogte is.

Aanvullende interventies in de verzuimbegeleiding en vergoeding vanuit uw verzuimverzekering

Als er sprake is van het inzetten van interventies zoals coaching, Arbeidsdeskundig Onderzoek of een spoor 2 traject is het advies om voor een eventuele tegemoetkoming in de kosten van deze interventies altijd overleg te hebben met uw verzuimverzekering. In vele gevallen is er een re-integratie budget aanwezig en zal de verzekeraar op basis van een kosten/baten analyse besluiten u tegemoet te komen in de kosten. Als uw verzekeraar hier aanvullende informatie over nodig heeft vanuit verzuimbegeleidingsperspectief laat het dan de casemanager van Remedium weten. Zij helpt u graag.

Medewerker die al in de AOW zit wordt ziek. Wat moet ik doen als werkgever?

In de 'Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd' (1 januari 2016) was bepaald dat u onder meer bij ziekte van een werkende AOW'er zes weken loon moest gaan doorbetalen. Die periode werd echter in het kader van een overgangsregeling tijdelijk op dertien weken vastgesteld. Op **1 april 2021** eindigt deze overgangsregeling. Hierdoor gaat uw loondoorbetalingsplicht bij ziekte voor bij u werkende AOW'ers terug van dertien naar zes weken.

Tot slot

Wij wensen u vanuit Remedium een goed voorjaar met het perspectief van weer volledig draaiende winkels waar u en uw medewerkers weer klaar kunnen staan voor uw klanten.

Met een hartelijke groet van Team Remedium

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

Stichting Remedium
T 085 – 50 04 065

Kerkstraat 31
I www.remedium.org

3741 AJ Baarn
E info@remedium.org.