

### Nieuwsbrief Remedium november 2017

#### Een goede werksfeer, laten we dat zo houden

Het ministerie van SZW heeft een tool uitgebracht die leidinggevendenden helpt een goede werksfeer te behouden en ongewenst gedrag aan te pakken.

De kracht van uw organisatie staat of valt bij het welzijn van de medewerkers. Een positieve werkcultuur en een gezonde interactie tussen collega's en uzelf zijn dan ook belangrijke sleutelfactoren voor een succesvolle onderneming. Een goede werksfeer is, zeker als er sprake is van bijvoorbeeld veranderingen, niet altijd vanzelfsprekend. Ongewenste omgangsvormen, zoals pesten kunnen zich bij elke organisatie voordoen en komen vaker voor dan gedacht. Eén op de zeven werknemers



heeft er mee te maken. En 37% van de werknemers die gepest worden heeft burn out-verschijnselen. Degene die gepest wordt, verzuimt drie keer zo vaak.

Hoe voorkom je pestgedrag als werkgever? En hoe onderscheid je het 'dolle' van pesten? Omdat dit geen gemakkelijke opgave is, geeft het ministerie in het document 'Een goede werksfeer, laten we dat zo houden' handvatten om ongewenst gedrag aan te pakken.

Zie ook: [Een goede werksfeer, laten we dat zo houden](#)

#### Second Opinion

Sinds 1 juli 2017 staat in de Arbowet dat de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening vergroot wordt en staat preventie nog meer centraal. Ook is een belangrijk onderdeel het recht voor een werknemer op een second opinion.

Indien de werknemer twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies, kan de werknemer een second opinion van een andere bedrijfsarts aanvragen. Dit geeft een werknemer de mogelijkheid om het oordeel van de bedrijfsarts te laten wegen door een andere bedrijfsarts. Bedrijfsartsen moeten zo'n verzoek altijd honoreren, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om het niet te doen. De second opinion bestaat naast het zogenaamde deskundigenoordeel van het UWV. De second opinion wordt door de werkgever betaald mits de werknemer via Remedium naar een andere bedrijfsarts wordt verwezen. De kosten hiervoor kunt u terug vinden in de tarievenlijst van 2018 en vallen buiten het Arbopakket compleet.

Wilt u geen nieuwsbrieven meer ontvangen? Meld u af via [info@remedium.org](mailto:info@remedium.org)

### Frequent verzuim

Hoe gaat u het gesprek aan met de medewerker die frequent verzuimt? Hieronder stap voor stap tips om goed voorbereid het gesprek aan te gaan.

• *Stap 1: ken de feiten*

Een goed begin is het halve werk. Meld daarom uw medewerker altijd ziek als deze zich ziek meldt, ook als is het maar één dag. Bereid u daarom goed voor op een gesprek over kort frequent verzuim (ook wel een KfV-gesprek genoemd). Het betekent dat u vóór het KfV-gesprek nagaat hoe vaak de frequent verzuimer ziekteverlof heeft gekregen en om welke redenen hij/zij dit heeft aangevraagd (deze info haalt u uit VerzuimXpert, ons online verzuimsysteem). Wanneer u de concrete feiten kent, voorkomt u discussies over de meldingsfrequentie en de aard van het verzuim.

• *Stap 2: geef aan dat het frequente verzuim voor beide partijen vervelend is.*

De ervaring is dat niet elke frequent verzuimer zich realiseert dat het frequente ziekteverzuim niet alleen belastend is voor de betreffende persoon, maar ook voor collega's en de ondernemer(s). Zij moeten immers het werk overnemen. Door dit te benoemen in het KfV-gesprek maakt u een frequent verzuimer hier weer (meer) bewust van.

Hij of zij begrijpt hierdoor wellicht beter het nut en de noodzaak van een KfV-gesprek en is meer bereid na te denken over oplossingen om het frequente verzuim te zelf aan te pakken.

• *Stap 3: wees een OEN en vraag naar de oorzaak van het frequente verzuim*



OEN staat voor een open, eerlijke en neutrale houding. Een OEN stelt open vragen, luistert onbevooroordeeld, vat af en toe de antwoorden samen en durft door te vragen. Als u zich als een OEN opstelt krijgt u gegarandeerd de werkelijke oorzaak van het frequente verzuim boven tafel. En dan wordt het mogelijk te zoeken naar een structurele oplossing voor het verzuimprobleem. Dat is de volgende stap.

• *Stap 4: vraag de medewerker wat hij/zij zelf gaat doen om het frequente verzuim te voorkomen*

De meeste werkgevers zijn sterk oplossingsgericht en bieden direct hun hulp of zelfs oplossingen aan voor het probleem van de frequent verzuimer. Dit doen zij meestal vanuit de beste intenties. Ze realiseren zich alleen niet dat zij met hun 'reddersgedrag' het zelf oplossend vermogen van de medewerker tekort doen. Ze creëren er mogelijk zelfs afhankelijke of passieve medewerkers mee. Een werkgever die vindt dat hun zieke medewerker te weinig verantwoordelijkheid neemt om te werken aan hun herstel kunnen zich afvragen of ze zelf niet te hard aan het werk zijn. Deze tip is dus vooral voor hen belangrijk. Vertel niet wat de medewerker moet doen, maar vraag naar de eigen plannen om het verzuim terug te dringen. Zo laat u het probleem waar het hoort. Extra geheugensteuntje: NIVEA. Niet Invullen Voor Een Ander.

Wilt u geen nieuwsbrieven meer ontvangen? Meld u af via [info@remedium.org](mailto:info@remedium.org)

### •Stap 5: maak heldere afspraken

Zonder concrete afspraken blijft het vaag en verandert er mogelijk nog weinig. Dus sluit het gesprek af met heldere afspraken. Leg deze schriftelijk vast en kom er in een vervolggесprek op terug. In dat gesprek blikт u terug op wat de afspraken opgeleverd hebben en wat er nog nodig is om te voorkomen dat de medewerker opnieuw vervalt in kort frequent verzuim.



### Column

#### Inzetbaarheid is meer dan gezondheid

Verzuim is een ingewikkeld probleem. Ziekte kan een medische oorzaak hebben, maar dat hoeft niet. Bij 70 procent van de langdurige ziekte spelen - naast gezondheidsproblemen - ook niet-medische factoren een rol zo blijkt uit cijfers van Zorg van de Zaak.

Dat is een aanzienlijk percentage en belangrijker, daarop is invloed uit te oefenen.

Wie werk wil maken van het terugdringen van verzuim moet beleid voeren dat gericht is op alle beïnvloedbare factoren. Preventie is daarbij het sleutelwoord.

De kosten van investeringen in preventiebeleid zijn vrijwel altijd lager dan de kosten van (langdurige) arbeidsongeschiktheid. Plus u voorkomt veel zorgen.

Werknemers willen voldoende uitgedaagd worden in hun werk. Stimuleer ze ook om te investeren in hun eigen ontwikkeling en gezondheid. Het is immers belangrijk dat werknemers zelf de verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen inzetbaarheid; fysiek en mentaal.

#### Inzetbaarheidscoach

Zoals aangegeven spelen in veel gevallen naast gezondheidsproblemen andere kwesties waarop u als werkgever en werknemer invloed hebt en waarvoor oplossingen bedacht kunnen worden om herstel (terugkeer) te bespoedigen.

Werkgevers denken daar vaak niet aan, of zijn bang daarmee de privésituatie van de werknemer aan te tasten. Hierdoor blijven oplossingen onbenut en daar is niemand bij gebaat.

In de drogisterijbranche heeft de KNDB het initiatief genomen om inzetbaarheidscoaches beschikbaar te stellen die ondernemers en werknemers kunnen begeleiden bij dit soort trajecten.

Niet alleen als er al sprake van uitval is, maar vooral ook in preventieve zin.

Wilt u geen nieuwsbrieven meer ontvangen? Meld u af via [info@remedium.org](mailto:info@remedium.org)

Zelfstandige drogisterijondernemers kunnen via stichting Duurzame Inzetbaarheid Drogisterijen (DID) een beroep doen op zo'n inzetbaarheidscoach. Deze helpt werkgever en werknemer praktische oplossingen te vinden voor (niet-medische) problemen die de inzetbaarheid (mogelijk) belemmeren.

Deze coach is overigens breder inzetbaar. Feitelijk ter stimulering van de duurzame inzetbaarheid in de breedste zin van het woord.

Doe er uw voordeel mee en informeer naar de mogelijkheden. Ook uw casemanager van Remedium is hier uiteraard van op de hoogte.

Nicole Hoetjes

Algemeen secretaris KNDB  
en bestuurslid stichting Remedium

**Bijlage aangepaste tarievenlijst**

Wilt u geen nieuwsbrieven meer ontvangen? Meld u af via [info@remedium.org](mailto:info@remedium.org)