

Beste deelnemer,

De komende periode staat in het teken van het voorjaar en naast een afname van de Covid besmettingen hopen we van harte dat de strijd in Oekraïne op korte termijn beëindigd zal worden. Onze gedachten gaan uit naar alle getroffen en we leven mee met de vluchtelingen. Al deze ontwikkelingen hebben impact op ons allen en dus ook op u als ondernemer en op uw medewerkers. Daarom besteden we in deze nieuwsbrief extra aandacht aan preventie en duurzaamheid en wat u en uw medewerker hier zelf aan kan doen. Ook melden we wat interessante weetjes waar u uw voordeel mee kan doen. Als er onderwerpen zijn waar u wat meer over zou willen weten, meld het ons, dan nemen we dat op in de volgende nieuwsbrief. We staan klaar voor u!

### **Uw gedeeltelijk zieke medewerker komt re-integreren: wat is passend werk?**

De bedrijfsarts heeft aangegeven dat uw medewerker tijdelijk niet alle taken van het eigen werk kan uitvoeren. Wat betekent dat voor u? De casemanagers van Remedium krijgen deze vraag regelmatig en willen graag met u meekijken.

Ons advies is om samen met de medewerker in gesprek te gaan om te kijken wat de mogelijkheden zijn met de bestaande beperkingen. Lopen en staan is lastig, dan kan het gesprek gaan over zittend werk. Hoe dit in te vullen vraagt vaak creativiteit van u en de medewerker, maar het loont!

De bedoeling van passend werk is dat de medewerker snel weer terugkeert op de werkvloer en er goed beoordeeld kan worden hoe de medewerker weer inzetbaar kan zijn en kan groeien naar steeds meer eigen taken.

Vanuit de wet Verbetering Poortwachter is het een plicht voor u als werkgever om passend werk aan te bieden en voor uw medewerker een plicht om tijdelijk passend werk te accepteren. Mocht u in uw eigen bedrijf geen passend werk hebben, dan kunt u ook kijken bij een collega. Mocht dit aan de orde zijn vraagt u dan even advies bij uw casemanager. Zij helpt u graag!

### **Verzuimreglement**

Bovenstaande is onderdeel van het verzuimreglement voor medewerkers. Dit verzuimreglement kunt u downloaden op de website van Remedium, [www.remedium.org](http://www.remedium.org).

Mocht u binnen uw organisatie nog geen gebruik maken van een verzuimreglement dan adviseren wij u dit document te bekijken, de spelregels rondom verzuim te bespreken met uw medewerkers en het uit te reiken aan al uw medewerkers. Als u het verzuimreglement uitreikt zorg er dan voor dat uw medewerkers het voor akkoord tekenen en aan u retourneren. Vervolgens bergt u het om in het personeelsdossier.

### **Verzuimadministratie, let ook op verwerken van deelherstel percentages!**

Om de Wet Verbetering Poortwachter correct uit te voeren is het belangrijk dat de verzuimadministratie klopt. Wanneer een medewerker ziek is, dient dit op de eerste dag van verzuim in het verzuimsysteem te worden geregistreerd. Als een medewerker werkzaamheden gaat hervatten, dan noteert u een deelherstelmelding in het systeem. U noteert hoeveel procent uw medewerker nog ziek is (verzuimt). Bij volledig herstel kunt u de medewerker hersteld melden. Wij zien regelmatig dat de verzuimpercentages niet correct worden geadmistreerd. Hierdoor lijkt het alsof uw ziekteverzuimpercentage hoger ligt dan het daadwerkelijk is.

Route koppeling Remedium en Mercer/Felison

Voor werkgevers die een verzuimverzekering via de KNDB-mantel bij Mercer/Felison hebben afgesloten is een koppeling tussen beide systemen gerealiseerd. Ziek- en herstelmeldingen dienen eerst in het systeem "verzekeringsinzicht.nl" van Mercer/Felison te worden aangemeld, vervolgens ontvangt Remedium deze data automatisch.

Bent u geen klant van de verzuimverzekeringsmantel KNDB bij Mercer/Felison dan verwerkt u de verzuimadministratie rechtstreeks in dossiermanager van Remedium.

### **Zieke medewerker die de AOW-leeftijd al heeft bereikt, vooraansnog 13 weken verzuimbegeleiding!**

In de nieuwsbrief van maart 2021 hebben wij aandacht besteed aan dit onderwerp, daar er sprake zou zijn dat deze wet wordt aangepast om de termijn van 13 weken te verlagen naar 6 weken. Op dit moment is er echter **nog géén aanpassing** in de wetgeving gerealiseerd dus blijft u als werkgever nog 13 weken verantwoordelijk voor de zieke AOW-er. Hieronder nog even de voorwaarden op een rijtje:

- Bij arbeidsongeschiktheid na het bereiken van de AOW-leeftijd, betaalt u gedurende 13 weken minimaal 70% van het loon door. Voor een AOW-er geldt de wettelijke eis van minimaal het minimum loon doorbetalen NIET.
- U hoeft voor deze medewerker niet op zoek te gaan naar passend werk bij een andere werkgever.
- Daarnaast bent u niet verplicht om een plan van aanpak op te stellen.
- U dient wel de re-integratie binnen het bedrijf te bevorderen.
- Als uw medewerker na de herstelmelding binnen 4 weken weer ziek is, dan worden de beide ziekteperiodes bij elkaar opgeteld.
- Wanneer de medewerker na 13 weken nog ziek is, dan mag u de medewerker ontslaan van rechtswege. U hoeft dan geen transitievergoeding te betalen.

### **Team van casemanagers Remedium uitgebreid**

Per 1 maart is ons team van casemanagement versterkt door de komst van Richarda Eggermont. Richarda maakt naast uw vaste contactpersonen Renée Bolwerk en Sandra van den Bedem onderdeel uit van het team voor Remedium. Richarda Eggermont is rechtstreeks te bereiken op mobiel telefoonnummer 06-83 51 74 31.

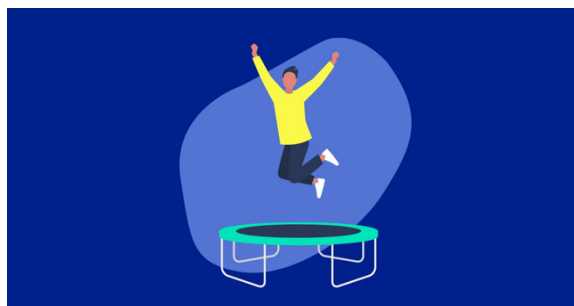
### **Onderstaand stelt Richarda zich graag zelf aan u voor:**

*Sinds 1 maart jl. ben ik gestart als casemanager bij Remedium en Arboz. Al vele jaren ken ik Sandra en Renée en heb ik prettig samengewerkt vanuit eerdere rollen. De korte lijnen en de proactieve manier van werken spreekt mij aan.*

*In vorige banen heb ik veel ervaring opgedaan met verzuimbegeleiding van medewerkers met verschillende problematieken of vanwege frequent verzuim.*

*Naast mijn werk besteed ik veel tijd aan mijn 3 kinderen. Ik ga er graag met ze op uit om leuke dingen te doen. In mijn vrije tijd sport ik en vind ik het belangrijk om de mensen om mij heen regelmatig te zien en te spreken.*

*Ik kijk er naar uit om samen met u te werken aan preventie ter voorkomen van verzuim, maar mocht er een verzuimmelding zijn dan zal ik samen met u en uw verzuimende medewerker een adequate verzuimbegeleiding verzorgen.*




### **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. U kunt als werkgever uw medewerkers periodiek een PMO, preventief medische onderzoek, aanbieden. 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. Wilt u aanvullende informatie over de PMO neem dan gerust contact met ons op.

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

 Wat kunt u doen 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.

### **Contractverlenging tijdens ziekte? Meestal geen dekking**

In geval van contractverlenging tijdens ziekte, geldt doorgaans geen dekking vanuit de ziekteverzuimverzekering. Houd daar rekening mee bij uw afwegingen.

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)