

# VERZUIM EN ANDERE RISICO'S ONDER CONTROLE

## Minder financiële risico's door verzuimbeleid

**Bedrijven zijn tijdens de eerste twee jaar van verzuim van hun personeel verantwoordelijk voor loon-doorbetaling, verzuimbegeleiding en re-integratie. Maar daar stopt de verantwoordelijkheid van de werkgever niet. De overheid legt steeds meer verantwoordelijkheid en risico's bij werkgevers neer. Het onderstreept de noodzaak om verzuim te beheersen en zoveel mogelijk te voorkomen.**



**Willeke Eskes**  
Senior adviseur bij  
Robidus HR Control &  
Risk Management

“Werkgevers hebben vaak wel een verzuimbeleid”, zegt Willeke Eskes, senior adviseur bij Robidus HR Control & Risk Management. “We zien helaas heel vaak dat dit beleid verouderd is en zich doorgaans alleen richt op de verplichte Poortwachterstappen. Daarnaast is het vaak onvoldoende bekend wie waarvoor verantwoordelijk is. Daardoor worden doelen als goed werkgeverschap, risicobeheersing, en voldoen aan de continue veranderende wet- en regelgeving niet bereikt.”

Op de website van Robidus staan vier tips om te komen tot een verzuimbeleid met focus en regie. Tip 1: Zorg dat het verzuimbeleid past bij de kennis en kunde van de organisatie en houd deze up-to-date. Tip 2: Zorg voor een integrale aanpak, die zowel financieel als organisatorisch is ingebed. Tip 3: Maak de rollen en verantwoordelijkheden van alle betrokken partijen duidelijk en streef naar een uniforme werkwijze. Tip 4: Benut de schadebeperkende mogelijkheden die de wet- en regelgeving biedt, zo optimaal mogelijk.

### Grip op risico's

“Als organisatie moet je ambities stellen en daar je beleid en interne organisatie op afstemmen”, vult Eskes aan. Het opstellen van verzuimbeleid is de eerste stap, maar het organisatorisch inbedden ervan, daar ligt de echte uitdaging. Als voorbeeld noemt Eskes een zakelijke dienstverlener, waar wel een weloverwogen verzuimbeleid lag, maar waar het schortte aan de praktische toepassing ervan. Met name omdat het ‘managen van verzuim’ verspreid lag in de interne organisatie én bij externe providers op het gebied van verzuim.

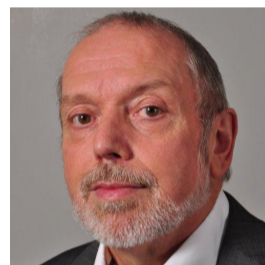
Door in samenwerking met een adviseur de centrale regie op verzuim te regelen en de kostenposten in kaart te brengen, kan worden gestuurd op het optimaal benutten van kansen en het beheersen van financiële risico's op het gebied van verzuim”, legt Eskes uit. “Dat betekent onder meer een duidelijke rolverdeling binnen het verzuimspelveld, met name tussen de externe partijen, zoals de ARBO-dienst, en interne functionarissen, zoals casemanagers. Hierdoor worden onnodige kostenposten zoals loonsancties voorkomen en worden waar nodig en mogelijk verzuimkosten gecompenseerd en beperkt door inzet van de mogelijkheden die wet- en regelgeving hiertoe biedt. “Inmiddels is bij deze klant op deze manier een significante kostenreductie gerealiseerd.”

Werkgevers worden geconfronteerd met zeer specifieke wet- en regelgeving op het gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid: “Voor sommige onderdelen kan je je als werkgever afvragen of je specifiek iemand in dienst neemt om hier mee om te gaan of dat je een externe specialist inzet”, aldus Eskes. “Een terzake kundig consultant kan bijvoorbeeld maandelijks de klant ondersteunen om de risico's op het gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk te reduceren. Op die manier houd je de regie en word je ontzorgd in de uitvoering.”

**EMILE HILGERS**  
redactie@mediaplanet.com

## Eigen risicodragers weloverwogen stap

**De Zorggroep Noord- en Midden-Limburg, een organisatie met circa 9.000 medewerkers, besloot in 2012 eigen risicodragers WGA te worden. Maar niet voordat een zorgvuldige analyse was gemaakt van de financiële consequenties. Ook werd in kaart gebracht hoe de verantwoordelijkheid als werkgever voor de reïntegratie van medewerkers met een WGA-uitkering kon worden ingevuld.**



**Harry Joosten**  
Social controller bij  
De Zorggroep Noord-  
en Midden-Limburg

“Het sociale verzekeringsstelsel in ons land is ingewikkeld en verandert voortdurend”, legt Harry Joosten, social controller bij De Zorggroep uit. “Daarom hebben wij vanaf het begin van het project gezorgd dat er voldoende expertise was. Als grote organisatie hebben we veel kennis in huis, maar bij dit soort complexe vraagstukken worden we ondersteund door externe risico- en verzekeringsadviseurs. Voor dit project hebben we daarnaast ook een onafhankelijk adviseur ingeschakeld, voor een zo breed mogelijk blik.”

### Tegenvallers voorkomen

Voor de overstap betaalde De Zorggroep de gedifferentieerde premie WGA (Werkhervatting Geheel-tijdelijk Arbeidsongeschikten) in het publieke stelsel. Dat betekent dat een premie werd betaald gebaseerd op de schadelast van de onderneming in voorgaande jaren. “We wilden kijken of het voor ons interessant was eigen risicodragers WGA te worden en de risico's te herverzekeren”, verklaart Joosten. “Daartoe hebben we gegevens over het aantal WGA'ers in ons bedrijf afgestemd met het UWV, de Belastingdienst en

ons pensioenfonds, Zorg en Welzijn. Zo konden we tegenvallers doordat we WGA'ers over het hoofd hadden gezien voorkomen.”

De projectorganisatie bij De Zorggroep keek niet alleen naar de kostenkant. “Als eigen risicodragers WGA ben je namelijk behalve voor de WGA-uitkeringen ook tien jaar lang verantwoordelijk voor de reïntegratie van de WGA'ers”, aldus Joosten. “Vanaf het eerste moment hadden we in ons achterhoofd dat we ook moesten zorgen dat we aan de verplichtingen voor reïntegratie zouden kunnen voldoen. Daartoe hebben we een afdeling Procesbeheer WIA geformeerd, met voldoende formatie en expertise voor regelmatig contact met de WGA'ers, tijdig aanvragen van herkeuringen, en dergelijke.”

### Hoe verder in 2014?

“De overgang naar eigen risicodragers WGA is succesvol verlopen”, concludeert Joosten. “We hebben de financiële risico's herverzekerd tot en met 31 december 2013. Nu al onderzoeken een stuurgroep en een aantal projectgroepen wat we met ingang van 2014 het best kunnen doen. Is het voordeliger om terug te gaan naar het publieke stelsel? Willen we het risico opnieuw verzekeren? Of willen we het risico volledig zelf dragen?”

De verwachting is dat de premies fors zullen stijgen omdat het aantal WGA'ers door verzekeraars te laag was ingeschat. Daarnaast is er de ontwikkeling dat werkgevers steeds meer risico's zelf moeten dragen of verzekeren. “De modernisering van de Ziektewet brengt de komende jaren grote veranderingen met zich mee”, weet Joosten. “De materie is complex en lastig te doorgronden. Voldoende expertise is dan ook essentieel. Het gaat om gigantische bedragen, je bent tien jaar verantwoordelijk voor een uitkering en reïntegratie. Nog even los van de sociale aspecten voor de werknemers, waar de werkgever natuurlijk ook een rol in heeft.”

**EMILE HILGERS**  
redactie@mediaplanet.com

## Meer opdraaien voor 'eigen' Ziektewetschade?

**Modernisering van de Ziektewet betekent voor werkgevers meer financiële risico's. Een wetsvoorstel, dat 25 september wordt behandeld in de Eerste Kamer, regelt onder meer dat het risico van verzuim en arbeidsongeschiktheid van medewerkers die ziek blijven na beëindiging van een tijdelijk contract na de Ziektewetperiode bij de werkgever wordt teruggelegd. Daarnaast gaan met name voor de grote werkgevers de premies voor de Ziektewet aanzienlijk omhoog.**

“Met ingang van 2014 geldt - als de plannen doorgaan - een andere wijze van Ziektewet- en WGA-financiering”, legt Janthony Wielink van Engage Werkgeversadvies uit. “Er komt meer premiedifferentiatie. Dat betekent dat net als nu het geval is bij de premievaststelling van de publieke WGA-verzekering, grotere werkgevers

in verhouding meer verantwoordelijkheid velen voor de kosten van de 'eigen' Ziekte- en WIA-schade. Op deze manier wil de overheid meer financiële prikkels inbouwen voor het stimuleren van re-integratie.”

### Premie naar schadelast

Het UWV zal op basis van Ziektewetuitkeringen van twee voorgaande jaren de Ziektewetpremie voor een bedrijf vaststellen. De ZW-premie wordt als volgt vastgesteld: tot 10 werknemers een sectorpremie (net als nu), met 10 of



**Janthony Wielink**  
Directeur Enkwest en  
ENgage werkgevers-  
advies B.V.

meer een premie volledig gebaseerd op de 'eigen' schadelast. Voor ondernemingen met 10 tot 100 werknemers wordt de premie vastgesteld als mix van sectorpremie en 'eigen' schadelast.

Om grip op de schade te krijgen, kunnen werkgevers besluiten om de verantwoordelijkheid voor re-integratie tijdens de Ziektewet niet langer bij de UWV te leggen en eigen risicodragers ZW te worden. Zij hoeven dan de gedifferentieerde Ziektewetpremie niet te betalen. Dat kan per 1 januari of per 1 juli van ieder jaar. Herverzekeren bij een verzekeraar is beperkt mogelijk, omdat verzekeraars nog niet goed zijn voorbereid en de politieke besluitvorming afwachten.

### Na Ziektewet terug

“Waar de meeste onrust over is onder werkgevers,” weet Wielink, “is dat de risico's van ziekte werknemers met een tijdelijk contract ná

de eerste 104 weken Ziektewet niet meer naar de WIA gaan, maar ook naar de werkgever. Dus ziek uit dienst, twee jaar uit beeld, en vervolgens weer de verantwoordelijkheid van de werkgever. Dat betekent verantwoordelijkheid voor een WGA-uitkering tot maximaal tien jaar. Vooral voor uitzendbureaus loopt dat flink in de papieren.”

“Ik adviseer werkgevers op dit moment: weet wat er speelt”, aldus Wielink. “Zelf de regie nemen is verstandig. Daarnaast goed bijhouden hoeveel werknemers sinds begin 2012 ziek uit dienst gingen, om de gedifferentieerde ZW-premie door het UWV te kunnen controleren. Het is misschien wat voorbarig nu de wetswijziging er nog niet door is, maar een gewaarschuwd mens telt voor twee!”

**EMILE HILGERS**  
redactie@mediaplanet.com