

# Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Uw personeel



## 1. Verzekeringen omtrent verzuim en arbeidsongeschiktheid

### Loondoorbetalingsverplichting en ziekteverzuimverzekering

#### Algemeen

Met een ziekteverzuimverzekering verzekert u zich voor de loondoorbetalingsverplichting van uw zieke medewerkers. U bent namelijk verplicht om uw zieke medewerkers twee jaar lang een groot deel van het loon door te betalen. Daarom noemen we deze verzekering ook wel een loondoorbetalingsverzekering. En verzekert u de arbodienstverlening mee met uw verzuimverzekering? Dan krijgt u hulp bij het voorkomen van verzuim en het begeleiden bij verzuim en re-integratie van uw zieke medewerkers. Zo voldoet u aan de eisen van de 'Wet verbetering poortwachter'. Deze wet bepaalt dat u en uw zieke medewerker zich – samen met de arbodienst of bedrijfsarts - inspannen om de medewerker zo snel mogelijk weer aan het werk te helpen.

#### Welke verzuimverzekeringen zijn er?

##### 1. Verzuimverzekering conventioneel

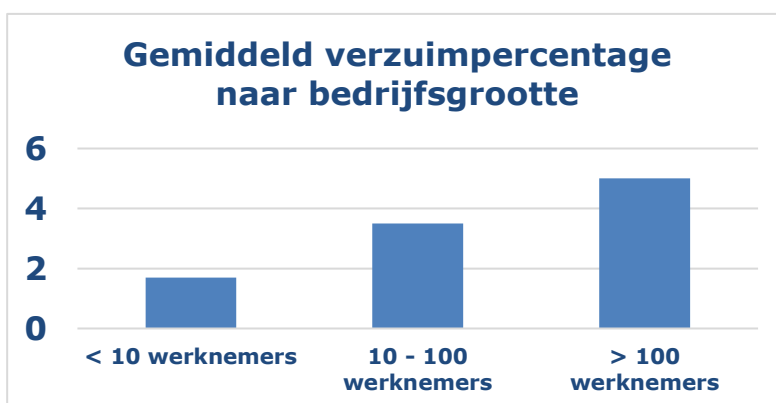
Bij de conventionele verzekering keert de verzekeraar de loonschade als gevolg van ziekteverzuim per persoon uit, onder aftrek van de eigen risicotermijn. De premie voor deze verzekeringsvorm is mede afhankelijk van het aantal eigenrisico dagen. Hoe hoger het aantal eigen risicodagen, hoe meer de werkgever van het verzuim voor eigen rekening neemt. De verzekeraar hoeft dan minder uit te keren, met een lagere premie als gevolg. De werkgever kan voor de dekking van de verzekering kiezen voor 70% tot 100% van het jaarloon. Als werkgever kunt u de verzekering uitbreiden met arbodienstverlening. Er zijn twee varianten: arbodienstverlening basis of arbodienstverlening compleet. Kleinere bedrijven kiezen vaak voor de variant arbodienstverlening compleet zodat zij volledig worden ontzorgd.

##### 2. Verzuimverzekering stop-loss

Met de stop-loss verzekering komt een van tevoren bepaald eigen behoud voor rekening van de werkgever. Dit eigen behoud is een percentage van de totale loonsom. Er is sprake van een eigen risico in geld. Als de loonschade hoger is dan het eigen behoud, zal er een uitkering volgen. Stel dat het eigen behoud is vastgesteld op € 400.000,- en de loonschade is € 430.000,-, dan volgt een uitkering van € 30.000,-. Deze verzekering is geschikt voor bedrijven met meer dan 25 medewerkers.

#### Keuze: vergoeding werkgeverslasten

Verzekeraars kunnen ook een deel vergoeden van de andere kosten die doorlopen bij ziekte van een werknemer. Zoals de premies voor de werknemersverzekeringen en de vergoeding voor de inkomensafhankelijke bijdrage voor de zorgverzekeringswet. De zogeheten werkgeverslasten. De premie en de uitkering worden dan verhoogd met een opslag.



## Arbeidsongeschiktheidsregeling (WIA)

### Algemeen

In de de Wet werk & Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) staat de arbeidsgeschiktheid van medewerkers voorop. Een maximale inspanning moet geleverd worden om arbeidsongeschikte werknemers aan het werk te houden of te krijgen. Pas als dat echt niet meer kan, krijgen zij recht op een uitkering. Door middel van financiële prikkels worden werkgevers en medewerkers gestimuleerd er alles aan te doen om gedeeltelijk arbeidsongeschikten binnen het arbeidsproces te houden.

De WIA bestaat uit twee soorten uitkeringen:

- ▶ Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA).
- ▶ Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA).

### Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)

De IVA-uitkering geldt voor werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Volledig wil zeggen dat betrokkene niet meer dan 20% van zijn laatstverdiende loon kan verdienen. En duurzaam wil zeggen dat er geen of slechts een geringe kans op herstel is. De voorwaarde is dat werknemers met een geringe kans op herstel jaarlijks worden herbeoordeeld over een periode van vijf jaar.

De IVA-uitkering bestaat uit 75% van het laatstverdiende loon (afgetopt op maximaal SV-loon), ongeacht de duur van arbeidsongeschiktheid.

### Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA)

De WGA is voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten met een loonverlies tussen 35% en 80% of voor volledig arbeidsongeschikten die niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. De loongerelateerde uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% en vervolgens 70% van het verschil tussen het laatstverdiende salaris en het salaris dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte nog verdient. De uitkering wordt toegekend gedurende een periode tot maximaal 38 maanden. Daarna heeft de werknemer recht op een loonaanvullings- of vervolguitkering.

### Na de loongerelateerde uitkering

Na afloop van de loongerelateerde uitkering wordt de WGA-uitkering afhankelijk van de mate waarin de werknemer nog werkt. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer krijgt een loonaanvulling als hij/zij minstens de helft van het verdienvermogen met werk zelf opbrengt. De verdienvermogen wordt bij de keuring voor de WIA bepaald door het UWV en is afhankelijk van hetgeen de werknemer in theorie nog zou kunnen verdienen, ondanks de handicap of ziekte. Deze loonaanvulling is gebaseerd op 70% van het verschil tussen het vroegere loon en het nieuwe loon dat verdiend zou kunnen worden bij volledige benutting van de verdienvermogen.

De loonaanvulling wordt vervangen door een vervolguitkering indien de verdienvermogen voor minder dan 50% wordt benut. Deze vervolguitkering wordt niet langer afgeleid van het vroegere loon, maar van het minimumloon en is vaak fors lager dan de loonaanvulling. Zo wordt de werknemer geprikkeld om zijn verdienvermogen zoveel mogelijk te benutten.

### WGA-hiaatverzekering

Voor arbeidsongeschikten met een WGA-uitkering na twee jaar ziekte is het essentieel om aan de slag te blijven. Lukt het niet om de restverdienvermogen te benutten, dan ontvangt de werknemer na afloop van de loongerelateerde uitkering een vervolguitkering. De hoogte van deze vervolguitkering is gekoppeld aan het minimumloon, waardoor de inkomenssterugval vaak groot is. Met een WGA-hiaatverzekering kan deze inkomenssterugval worden opgevangen. Wij onderscheiden hierbij de WGA-hiaatverzekering met en zonder werkloosheidscomponent.

### WGA-hiaatverzekering basis (zonder werkloosheidscomponent)

de WGA-hiaatverzekering exclusief werkloosheidscomponent ontvangt de werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, een aanvulling op de wettelijke vervolguitkering. De verzekeraar vult het inkomen tot maximaal 70% van het maximale sociale verzekeringsloon (2020: € 57.232,-) aan op basis van het arbeidsongeschiktheidspercentage. De werknemer ontvangt dus géén garantie van 70% van het totale loon.

### **WGA-hiaatverzekering Uitgebreid (inclusief werkloosheidscomponent)**

Indien werkgevers hun werknemers een WGA-hiaatverzekering aanbieden, adviseren wij doorgaans een verzekering aan te bieden waarbij ook het werkloosheidsrisico is verzekerd. Hierdoor kunnen deels arbeidsongeschikte werknemers die na twee jaar van ziekte niet in staat zijn gebleken om (volledig) invulling te geven aan hun vastgestelde restverdiencapaciteit, een financieel aanvaardbaar bestaan blijven leiden. Indien de werknemer na afloop van de loonaanvullingsuitkering niet voldoende aan de slag blijft (voor minimaal 50% van de restverdiencapaciteit) ontvangt hij, naast zijn vervolguikering van het UWV, een aanvulling van de verzekeraar tot aan 70% van het laatstverdiende salaris tot maximaal 70% van het sociale verzekeringsloon.

### **WIA-excedentverzekering**

De WIA-uitkering na arbeidsongeschiktheid wordt berekend over het SV-loon (2020 € 57.232,-). De WIA voorziet dus niet in een uitkering over het salarisdeel boven het SV-loon. Voor werknemers met een hoger salaris betekent deze beperking dat het inkomen fors terugvalt indien zij zijn aangewezen op een gemaximeerde WIA-uitkering. Indien de salarissen boven het maximale SV-loon liggen, is het mogelijk dit deel te verzekeren door middel van een WIA-excedentverzekering.

De WIA-excedentverzekering biedt de oplossing voor de eerder vermelde beperking. Met deze verzekering verzekert de verzekeraar 70% of 80% van het loon van de werknemer boven het sociale verzekeringsloon. Van dit verzekerd bedrag betaalt de verzekeraar vervolgens het percentage van arbeidsongeschiktheid, zoals door het UWV is vastgesteld. Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt dus 100% van het verzekerd bedrag uitgekeerd en bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid naar rato van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

## Eigenrisicodragerschap

### Ziektewet eigenrisicodragerschap

Een werknemer die ziek uit dienst gaat met een **tijdelijk** contract, ontvangt een uitkering vanuit uitkeringsinstantie UWV. De werkgever is na uitdiensttreding nog steeds verantwoordelijk voor de re-integratie van deze zieke werknemer. De kosten van de uitkering worden door uitkeringsinstantie UWV doorbelast aan de werkgever. De werkgever heeft de keuze om het bovenstaande te laten verzorgen door uitkeringsinstantie UWV of dit zelf te doen (eigenrisicodragerschap).

### WGA eigenrisicodragerschap

Een werknemer die ziek uit dienst gaat met een **vast** contract, ontvangt een uitkering vanuit uitkeringsinstantie UWV. De werkgever is na uitdiensttreding nog steeds verantwoordelijk voor de re-integratie van deze werknemer. De kosten van de uitkering worden door uitkeringsinstantie UWV doorbelast aan de werkgever. De werkgever heeft de keuze om het bovenstaande te laten verzorgen door uitkeringsinstantie UWV of dit zelf te doen (eigenrisicodragerschap).

Ziektewet en WGA (10-jaarsrisico)	
Publiek	Privaat
Verantwoordelijk voor re-integratie tijdens eerste 2 ziektejaren.	
Recht, hoogte en duur wordt bepaald door UWV.	
Recht op No-Risk.	
Betalen gedifferentieerde premie.	Betalen premie aan verzekeraar.
Jaarlijks overzicht van instromers.	Maandelijks factuur van UWV (bij schade).
Afhankelijk van UWV voor de re-integratie van arbeidsongeschikte (ex-)werknemers.	Zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van arbeidsongeschikte (ex-)werknemers.
Herbeoordeling: afhankelijk van UWV.	Herbeoordeling: zelf regie.
Na 104 weken is WGA-gerechtigde ex-werknemer niet verplicht gehoor te geven aan een oproep bedrijfsarts.	Na 104 weken is WGA-gerechtigde ex-werknemer verplicht gehoor te geven aan een oproep bedrijfsarts.
Afhankelijk van UWV ten aanzien van toepassen van sancties.	Beslissen over sanctiemogelijkheden (ZBO procedure).

## 2. Dienstverlening omtrent verzuim en arbeidsongeschiktheid

### **Arbodienstverlening**

De arbodienst verzorgt samen met de werkgever de begeleiding en re-integratie van de werknemers bij ziekte. Tevens zorgt de arbodienst ervoor dat alle verplichtingen vanuit de wetgeving worden uitgevoerd. U kunt als werknemer worden opgeroepen door de arbodienst bij de bedrijfsarts, maar u kunt zelf ook de bedrijfsarts raadplegen. De aanwezigheid van een contract arbodienstverlening is wettelijk verplicht.

### **Casemanagement**

Vanuit Schouten Zekerheid bieden wij een aanpak vanuit Register Casemanagement, bestaande uit:

- ▶ Onafhankelijk advies vanaf 26 weken verzuim.
- ▶ Proactief advies inzake langdurig verzuim.
- ▶ Dossiermatige blik.
- ▶ Adviserend vanuit wet- en regelgeving.
- ▶ Contactpersoon richting UWV.
- ▶ Controle beschikkingen.

### **Voordelen casemanagement in samenwerking met Schouten Zekerheid:**

#### Goede begeleiding zieke medewerker

- ▶ Re-integratiespecialist ondersteunt werkgever en medewerker.
- ▶ Tijdig inschakelen van best passende interventie waardoor verzuimduur wordt verkort.
- ▶ Verzuimbegeleiding op maat, gericht op werkhervatting.
- ▶ Optimaal benutten van de arbeidsmogelijkheden.

#### Minimalisering op risico sanctie

- ▶ Een sluitend verzuimregistratiesysteem.

#### Kostenbesparing voor werkgever

- ▶ Benutten cofinanciering van interventies door belanghebbende verzekeraars.
- ▶ Vermindering verzuimkosten door proactieve rol re-integratiespecialist.

#### Gemak

- ▶ Toegang tot onafhankelijke kennisorganisatie.

### **Minder en korter verzuim betekent meer capaciteit in uw bedrijf!**

## Hoe kunnen wij u helpen?

Middels een Employee Benefits Scan worden niet alleen de (huidige) verzekeringen beoordeeld, maar ook de risico's en de verzekeringsportefeuille geanalyseerd. Wij analyseren de kwaliteit van de door u getroffen voorzieningen en geven adviezen indien hierin verbeteringen zijn aan te brengen. Wij beoordelen of u voldoet aan verplichtingen die voortvloeien uit wetgeving en CAO. Tevens wordt gecontroleerd of de getroffen voorzieningen in overeenstemming zijn met het personeelshandboek en/of arbeidscontract en/of overige secundaire arbeidsvoorwaarden. Tot slot vergelijken wij de verzekerde employee benefits met die van andere bedrijven in de sector.

Op basis van onze bevindingen omschrijven wij welke voorzieningen uw onderneming zou kunnen treffen en met welk wettelijk kader hierbij rekening gehouden dient te worden. Uiteraard worden eventuele extra kosten en/of besparingen meegenomen in onze conclusie.

De Employee Benefits Scan geeft u een betrouwbaar en duidelijk inzicht in de gevolgen van uw keuzes om al dan niet een verzekeringsoplossing te treffen voor risico's die u en uw werknemers lopen. Tevens brengen wij in beeld welke verzekeringen wel zijn getroffen voor de medewerkers binnen de diverse entiteiten.

Een audit van de lopende regelingen maakt integraal onderdeel uit van de door ons uit te voeren Employee Benefits Scan. In veel gevallen zien wij bij ondernemingen terug dat niet alle medewerkers verzekerd zijn, partnergegevens ontbreken, onjuiste geboortedata worden vermeld en loonsommen niet recentelijk zijn aangepast op verzekeringspolissen. Ook ontbreekt het vaak aan een juiste administratie van werknemers die in het verleden afstand hebben gedaan van bijvoorbeeld een pensioenregeling. Met de door Schouten Zekerheid uit te voeren audit worden al deze zaken op juistheid gecontroleerd.

De Employee Benefits Scan geeft u de volgende informatie:

- ▶ Inzicht in de kwaliteit van de lopende voorzieningen.
- ▶ In hoeverre de gehanteerde verzekeringstarieven nog marktconform zijn.
- ▶ Of de voorzieningen nog compliant zijn.
- ▶ Of iedereen verzekerd is.
- ▶ Of de medewerkers wel op de juiste wijze verzekerd zijn in de regelingen die al zijn getroffen.
- ▶ Of de voorzieningen in overeenstemming zijn met het arbeidscontract/personeelshandboek.
- ▶ Hoe de voorzieningen zich verhouden tot de sector.

## Mogen wij u helpen?

Wilt u inzicht krijgen op de risico's die samenhangen met uw medewerkersbestand, nu en in de toekomst? Wilt u een gedegen analyse die de (toekomstige) risico's en lasten van uw onderneming helder in kaart brengt en vergelijkt met branchegenoten? Neemt u dan contact op met Lianne Boeser: per e-mail via [lianne.boeser@schoutenzekerheid.nl](mailto:lianne.boeser@schoutenzekerheid.nl) of per telefoon via 06 – 15 11 25 92.

Wilt u meer weten over de dienstverlening van Schouten Zekerheid op het gebied van uw personeel? Ook dan kunt u contact met ons opnemen. Wij helpen u graag verder!