



VMD KOSTER
verzekeringsgroep

12 tips voor werkgevers

Ziekteverzuim en inkomensverzekeringen

Bij veel bedrijven ontbreekt de kennis om zieke medewerkers goed te begeleiden. Onze adviseurs staan u daarom graag bij met goede verzekeringsoplossingen, advies over regels en verplichtingen en tips om verzuim te beperken. Wij zetten in dit document alvast enkele belangrijke tips op een rij.

Aandachtpunten voor uw bedrijf

1. Ken uw verantwoordelijkheden

Werkgevers zijn twaalf jaar verantwoordelijk voor een zieke werknemer. De eerste twee jaar moet het loon grotendeels worden doorbetaald. Daarna krijgt de werknemer tien jaar lang een vervolguitkering, die ook aan werkgevers wordt doorbelast. Hier zijn goede verzekeringsoplossingen voor, maar een langdurig zieke werknemer heeft hoe dan ook financiële consequenties. Daarom moeten werkgevers er alles aan doen om werknemers snel te laten re-integreren.

2. Kies professionele ondersteuning

Voor het opstellen en uitvoeren van het beleid voor arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim is deskundige ondersteuning verplicht. Maar daar schort het nogal eens aan. Naast het belang voor het bedrijf – laag ziekteverzuim en lage kosten – is er natuurlijk ook het belang voor de werknemer, namelijk goede gezondheid en goede begeleiding bij ziekte.

Bedrijven waar een casemanager de regie voert, scoren veel beter op verzuim. De casemanager is het vaste aanspreekpunt voor zowel de werkgever als de werknemer. Hij of zij adviseert over de beste mogelijkheden voor spoedige werkhervatting en regelt het contact tussen de partijen. De insteek is demedicaliseren: er wordt eerder gesproken over verzuim dan over ziekte en eerder gekeken naar mogelijkheden dan naar klachten.

3. Goed advies over verzekeringen

Ziekteverzuim voor financiële zekerheid bij loondoorbetaling zieke medewerkers

Kan uw medewerker door ziekte niet werken? Dan moet u wettelijk tenminste 70% van zijn loon doorbetalen in de eerste twee ziektejaren. De loondoorbetalingsperiode en re-integratieverplichtingen voor uw bedrijf zijn vastgelegd in de Wet verbetering poortwachter. Met een ziekteverzuimverzekering krijgt u een vergoeding voor de kosten van loondoorbetaling. Er zijn verschillende mogelijkheden. U kiest bijvoorbeeld zelf na hoeveel dagen verzuim u een uitkering krijgt. Ook kunt u zelf kiezen welke verzekeraar de beste ondersteuning biedt bij preventie en re-integratie. Een adviseur helpt u met deze keuze.

WGA-gatverzekering voor aanvulling inkomen langdurig arbeidsongeschikte medewerkers

Gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers die minder dan de helft verdienen van wat ze zouden kunnen verdienen, vallen terug op de WGA-vervolguitkering. Dit is een bepaald percentage van het minimumloon. Dit veroorzaakt een flinke terugval in het inkomen van uw medewerker. Met de WGA-hiaatverzekering biedt u uw medewerkers een aanvullende uitkering. Zo verkleint u de kans op financiële problemen bij uw gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer. Het is voor medewerkers bijna onmogelijk zich individueel te verzekeren tegen deze financiële gevolgen.



WIA-excedent: oplossing voor medewerkers met inkomen boven de loongrens

Bij arbeidsongeschiktheid zijn de gevolgen voor iedere medewerker verschillend. De wetgeving verzorgt een uitkering van maximaal 70% van het gemaximeerde jaarloon (deze WIA-loongrens is voor 2017 € 53.705,97). Hierdoor ontstaat er voor medewerkers die meer verdienen dan dit loon een extra tekort. Met de WIA-excedentverzekering zorgt u voor een aanvulling op de wettelijke WIA-uitkeringen.

Tips om ziekteverzuim te voorkomen

4. Een gezonde en veilige werkplek

Het voorkomen van verzuim begint bij een goede werkplek. Zorg bijvoorbeeld dat bureaus op de juiste hoogte staan, dat de temperatuur goed geregeld is, dat er voldoende frisse lucht is en voldoende daglicht. Op www.arboportaal.nl leest u meer over de wettelijke voorschriften waaraan een gezonde en veilige werkplek moet voldoen. Ook een goede werksfeer draagt bij aan een lager ziekteverzuim.

5. Stel een verzuimprotocol op

In het verzuimprotocol staan de spelregels die gelden bij ziekte, bijvoorbeeld over de ziekmelding of het contact met de arbodienst. Heldere regels voorkomen dat medewerkers zich op oneigenlijke gronden ziekmelden (bijvoorbeeld omdat de kinderen ziek zijn) en dat ze weten hoe ze zich moeten ziekmelden.

6. Let op de signalen van ziekteverzuim

Als u de signalen van ziekteverzuim vroegtijdig herkent, kunt u samen met de medewerker op zoek gaan naar een oplossing en uitval voorkomen. Werkstress is een belangrijk signaal. Probeer dit daarom ook te voorkomen door een heldere taakomschrijving te geven en door te zorgen voor goede werkomstandigheden en voldoende pauzes. Ook als u merkt dat iemand structureel overwerkt, dan is het misschien tijd in te grijpen om een burn-out te voorkomen.

7. Goede communicatie met medewerkers

Toon oprechte interesse in medewerkers. Dit kan verzuim voorkomen. Jaarlijks één serieus gesprek is vaak niet genoeg om het welzijn en functioneren van medewerkers goed te volgen. Vraag ook tussentijds regelmatig naar hun persoonlijke situatie op het werk én daarbuiten.

Tips om een snelle re-integratie te bevorderen

8. Maak terugkeren op de werkvloer mogelijk

Is iemand toch langdurig uitgevallen? Werk dan goed samen met de casemanager om deze werknemer zo snel mogelijk weer te re-integreren. Hoe langer iemand thuiszit, hoe lastiger het wordt om weer terug te keren naar het werk. Probeer zieke medewerkers daarom zo snel mogelijk weer in het arbeidsproces te betrekken als de situatie dat toelaat. Mogelijk met kortere werkdagen of aangepast werk.

9. Contact houden met zieke medewerkers

Zorg voor regelmatig contact met de zieke medewerker. Niet alleen werkt dat motiverend, u kunt daarmee ook goed inschatten hoe de voortgang verloopt. Dit helpt ook bij (het vermoeden van) verzuimfraude. Veel bedrijven krijgen hier mee te maken. De medewerker maakt dan misbruik van de voorzieningen rond langdurig verzuim. Maar meestal blijkt het lastig om dit aan te tonen en hier iets tegen te doen.



10. De verplichtingen van de Wet verbetering Poortwachter volgen

Deze wet is ingesteld om het aantal langdurig zieke werknemers terug te dringen. Uitgangspunt is dat snel en effectief ingrijpen het verzuim verkort. In de Wet Verbetering Poortwachter worden de loondoorbetalingsperiode en re-integratieverplichting voor werkgevers beschreven. Uw verplichtingen:

- Week 1: verzuimverlof aanvragen
- Week 6: probleemanalyse opstellen
- Week 8: opstellen van het plan van aanpak
- Week 42: verzuimmelding bij het UWV
- Week 52: eerstejaarsevaluatie
- Week 87: re-integratieverslag
- Week 91: WIA-beoordeling.

Tips over wel of niet WGA-eigenrisicodragen

11. WGA-eigenrisicodragen of publiek verzekerd bij het UWV?

De kosten van een langdurig zieke medewerker lopen snel op. En u bent twaalf jaar verantwoordelijk. In die periode zijn de totale kosten voor een medewerker met een jaarsalaris van € 35.000,- bijvoorbeeld al € 220.000,-. En die kosten worden op u doorbelast. U wilt er daarom toch alles aan doen om die kosten zo laag mogelijk te houden?

Als u grip wilt hebben op verzuim is WGA-eigenrisicodragen de verstandigste optie. Een verzekeraar denkt met u mee en is actief bezig met de re-integratie van medewerkers die (mogelijk) in de WGA terecht komen. Dit levert u als werkgever veel (financieel) voordeel op. Bovendien bent u als eigenrisicodrager veel meer betrokken bij uw arbeidsongeschikte werknemer.

Omdat de premie bij het UWV bij de aanvang vaak lager ligt, is het belangrijk verschillende scenario's door te rekenen. Alleen zo weet u zeker dat de keuze die u maakt (publiek verzekerd bij het UWV of privaat verzekerd als WGA-eigenrisicodrager) ook op de lange termijn verstandig is.

12. Premiebeschikking werkhervattingskas controleren

Aan het eind van het jaar ontvangen werkgevers de beschikking gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) voor het komende jaar. Op deze beschikking vindt u de premiepercentages die zijn berekend voor uw bedrijf voor WGA-vast, WGA-flex en ZW-flex. De hoogte van de premies is afhankelijk van de loonsom en mede gebaseerd op het aantal (oud-)werknemers die in de ZW (ziektewet) of WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) zijn terecht gekomen.

Bij werkgevers met een loonsom hoger dan € 322.000 worden de premies berekend aan de hand van de WGA- en ZW-uitkeringen van werknemers die op de eerste dag van ziekte een dienstverband bij uw bedrijf hadden. De berekening van de Belastingdienst is echter niet altijd op de juiste informatie gebaseerd. Zaken die mogelijk niet kloppen zijn de sectorindeling, de premieloonsommen en of de uitkeringslaten juist zijn vastgesteld.

Als u WGA-eigenrisicodrager bent, dan betaalt u geen premie aan het UWV. Daarom staat in de beschikking een premiepercentage vermeld van 0.



Op zoek naar een adviseur?

VMD KOSTER is een groot adviesbedrijf op het gebied van risicobeheer, schade- en inkomensverzekeringen, pensioenen en hypotheek. Bij VMD KOSTER staat het belang van cliënten voorop. Alles wordt in werk gesteld op het probleem van de cliënten op te lossen, zelfs als er daar een nieuw product of dienst voor gemaakt moet worden. Pas wanneer de klant tevreden is, zijn wij dat ook!

Dienstverlening VMD KOSTER bij (het voorkomen van) ziekteverzuim

- Met een verzuimscan brengen wij de risico's in beeld.
- Wij adviseren over de juiste dekking, voorwaarden en tarieven.
- Wij assisteren u bij het opstellen van een verzuimprotocol.
- Uw zieke medewerker kunt u rechtstreeks in een portal ziek melden.
- VMD KOSTER informeert vervolgens automatisch de Arbodienst.
- Maandelijks verzorgen wij de declaratie bij de verzekeraar en betalen het loon aan uw bedrijf uit.
- Wij houden samen met u alle wettelijke termijnen in de gaten en ondersteunen u met de vereiste formaliteiten naar bijvoorbeeld het UWV.

Contact met de adviseurs van VMD KOSTER

Heeft u vragen over ziekteverzuim, arbodienstverlening of de WIA en WGA? Neem dan gerust contact met ons op. U kunt ons bereiken via info@vmdkoster.nl of bel 0172 611 166.