



VMD KOSTER
verzekeringsgroep

Wat weet u over ziekteverzuim en inkomensverzekeringen?

Een onderzoek naar de kennis van regels en verantwoordelijkheden over zieke werknemers

**Uitgevoerd door Linda Hoogervorst, student Hogeschool van Amsterdam,
in opdracht van VMD KOSTER verzekeringsgroep**



Weinig kennis bij bedrijven over regels (langdurig) ziekteverzuim

Bij kleine en middelgrote werkgevers is te weinig kennis aanwezig over ziekteverzuim. Zij scoren gemiddeld een onvoldoende bij kennisvragen over (langdurig) zieke werknemers en de verantwoordelijkheden voor werkgevers. Grote werkgever scoren net aan een voldoende.

Uit dit onderzoek blijkt dat grote werkgevers (bedrijven met een loonsom van € 1.000.000,- of hoger) gemiddeld een 6,0 scoren op de kennisvragen. Kleine werkgevers (een loonsom van € 400.000,- of minder) scoren gemiddeld een 4,9. De middelgrote werkgevers scoren net geen voldoende: 5,4. Daarmee mag geconcludeerd worden dat goed advies over verzuim en arbeidsongeschiktheid onmisbaar is, want de kennis is vaak niet binnen het bedrijf aanwezig.

Over dit onderzoek

Met dit onderzoek is in beeld gebracht of bedrijven bekend zijn met de regels en verantwoordelijkheden als het gaat om zieke werknemers. Het onderzoek was gericht op de mensen die verantwoordelijk zijn voor het verzuim- en personeelsbeleid binnen hun bedrijf. In dit onderzoeksrapport bespreken wij alle resultaten van de enquête.

Verskillende functies binnen de onderzoeksgroep

In de enquête is gevraagd naar de functie van de medewerker. De enquête is het meest ingevuld door HR-medewerkers (41%) en directeurs (31%). Medewerkers (salaris)administratie en directie-assistenten vormden respectievelijk 14% en 4% van de onderzoeksgroep.

Functie	Cijfer
Directeur	4,7
HR-medewerker	6,2
Medewerker (salaris)administratie	5,6
Directie-assistent	4,5
Overig	5,3

Tabel 1: gemiddeld cijfer kennisvragen per functie

HR-medewerkers behalen met een 6,2 een voldoende. Opvallend is dat vooral directieleden laag scoren. Vooral bij kleinere bedrijven beslist de directeur vaak over (inkomens)verzekeringen. Dit lage cijfer onderstreept het belang dat bedrijven zich goed laten adviseren over de risico's en gevolgen van een zieke medewerker.

Een opvallend verband tussen kennis en het ziekteverzuimpercentage

Werkgevers die aangeven een laag verzuimpercentage te hebben, weten over het algemeen minder over ziekteverzuim dan werkgevers met een hoog verzuimpercentage. Een verklaring is dat bedrijven die niet veel met verzuim te maken hebben, er ook minder mee bezig zijn. Dit maakt echter wel de bedrijven kwetsbaar. Wanneer een medewerker langdurig ziek wordt, zullen deze bedrijven niet goed weten wat ze moeten doen en wat de verplichtingen zijn.



Verzuimpercentage	Cijfer
Onder 3%	5,3
Tussen 3% en 5%	5,7
Meer dan 5%	5,9

Tabel 2: gemiddeld cijfer kennisvragen per verzuimpercentage

Kosten voor een zieke werknemer worden te laag geschat

Een langdurig zieke medewerker kost een bedrijf veel geld. Het werk blijft liggen en er moet vervanging worden geregeld. Hierdoor zijn de totale verzuimkosten een stuk hoger dan alleen de loonkosten. Bovendien komen er veel administratieve werkzaamheden bij kijken. Maar weten bedrijven wel wat hun plichten zijn bij een zieke werknemer?

Uit onderzoek van TNO (<http://bit.ly/2hoH2Dt>) blijkt dat werkgevers de kosten van een zieke werknemer veel te laag schatten. In werkelijkheid kost een zieke werknemer gemiddeld € 230,- per dag. Ook in dit onderzoek wist 59% van de onderzoeksgroep niet dat de kosten van verzuim zo hoog liggen. Opvallend is dat vooral bedrijven met een kleine loonsom de kosten lager schatten.

Wat staat er in de Wet verbetering Poortwachter?

Bijna de helft (47%) van de ondervraagden weet niet goed wat de Wet Verbetering Poortwachter inhoudt. 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.

Wat staat er in het verzuimprotocol?

Het verzuimprotocol is onderdeel van het proces van ziektemelding. Het verzuimprotocol beschrijft het proces rond melden van verzuim, de daarna te volgen stappen en de hierbij horende verantwoordelijkheden. De regels die in het verzuimprotocol worden vastgelegd, worden veelal gebaseerd op de Wet Verbetering Poortwachter. De kennis over het verzuimprotocol is goed. Slechts 5% van de respondenten was hier niet van op de hoogte.



Ziekteverzuimverzekering en arbodienstverlening

Met een ziekteverzuimverzekering krijgt u als bedrijf een vergoeding voor de kosten van loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren. Daarnaast is er binnen de verzekering veel aandacht voor preventie en (financiële) hulp bij re-integratie.



Wanneer een medewerker door ziekte niet kan werken, is de werkgever verplicht om tenminste 70% van het loon door te betalen in de eerste twee ziektejaren. Over de twee ziektejaren moet in totaal 170% zijn betaald van het loon van de medewerker voor ziekte. Vaak is in de cao bepaald dat de werkgever in het eerste jaar 100% van het loon doorbetaalt.

Loonsom	Fout beantwoord
€ 400.000 of minder	42%
Tussen € 400.001 en € 600.000	40%
Tussen € 600.001 en € 800.000	75%
Tussen € 800.001 en € 1.000.000	31%
Tussen € 1.000.001 en € 1.500.000	62%
Tussen € 1.500.001 en € 2.000.000	100%
Meer dan € 2.000.000	38%
Weet ik niet	32%

Tabel 3: Beantwoording vraag over loondoorbetaling

Bij de meeste bedrijven (86%) is bekend dat een werknemer die ziek thuis zit wel op vakantie mag. Dit moet goed overlegd worden met werkgever en eventueel de bedrijfsarts. De bedrijfsarts onderzoekt of er medische bezwaren zijn tegen het verlof. Wanneer vervolgens de leidinggevende akkoord geeft, mag de werknemer verlof nemen. Ook moet een afspraak gemaakt worden over het afboeken van vakantiedagen.

Deskundige ondersteuning

Goede arbodienstverlening is net zo belangrijk als een passende ziekteverzuimverzekering. Buiten het belang voor het bedrijf (laag ziekteverzuim) en de medewerker (goede gezondheid) gelden namelijk ook verschillende verplichtingen. Bedrijven moeten goed beleid voor arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim opstellen en uitvoeren.

Iets meer dan de helft (51%) van de ondervraagden dacht dat de arbodienst als enige hoofdtaak ziekteverzuimbegeleiding had. De arbodienst heeft meer belangrijke taken, namelijk:

- Ziekteverzuimbegeleiding
- Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek
- Eventuele aanstellingskeuringen

Een bedrijf hoeft niet zich niet verplicht aan te sluiten bij een arbodienst. Bij bijna een kwart (24%) van de bedrijven is dit onbekend. Het is wel verplicht dat werknemers toegang hebben tot een BIG geregistreerde bedrijfsarts. De werkgever is hiervoor verantwoordelijk. Alleen deze bedrijfsartsen zijn bevoegd om voor de wet de mate van arbeidsongeschiktheid te beoordelen.

De keuze voor samenwerking met een arbodeskundige is belangrijk. Naast het belang voor uw bedrijf (laag ziekteverzuim en lage kosten) is er ook belang voor de werknemer (goede gezondheid en goede begeleiding bij ziekte). Er zijn verschillende arbodeskundige, waaronder ook de casemanager.



Betrokken blijven bij langdurig zieke werknemers

Ook voor een medewerker die langer dan twee jaar ziek is, blijft de werkgever verantwoordelijk. Hij betaalt de premie aan het UWV of kiest ervoor om WGA-eigenrisicodragers te worden. Maar wanneer mag een werkgever die keuze maken? Bij de helft van de bedrijven is onbekend dat zij twee keer per jaar kunnen kiezen. Bedrijven kunnen op 1 januari en 1 juli overstappen van de publieke verzekering (UWV) naar een private verzekering (WGA-eigenrisicodragers) of andersom.

Wanneer iemand in loondienst is dienen er premies voor de werknemersverzekeringen betaald te worden. De werkgever betaalt deze premies aan de Belastingdienst. De werkgever mag een deel van de premie op de werknemer verhalen. Wanneer de werkgever dit doet, is dit zichtbaar op de loonstrook. Het bedrag dat de werkgever inhoudt, heet premie WGA of gedifferentieerde premie WGA. De WGA-premie voor 2017 wordt berekend over de totale loonsom van 2017. Veel bedrijven kennen deze regels niet goed. Slechts 12% wist waar de WGA-premie op gebaseerd is.



Regels voor keuze WGA-eigenrisicodragers

Per 1 januari 2017 is de wetgeving voor WGA-eigenrisicodragers gewijzigd. Het onderscheid tussen vaste en flex-medewerkers vervalst. Voor de werkgever betekent dit een uitgebreider WGA-risico. De meeste bedrijven (59%) waren ten tijde van het onderzoek (november 2016) op de hoogte op welke manier de wet verandert.

Een bedrijf dat terugkeert naar het UWV, doet dat meteen voor een langere periode. Een bedrijf dat WGA-eigenrisicodrager was en terugkeert naar het UWV, kan zich gedurende drie jaar niet meer privaat verzekeren. Slechts 30% van de respondenten was hier van op de hoogte.

Onvoldoende kennis over WGA-eigenrisicodragers

Langdurige arbeidsongeschiktheid is een lastig onderwerp. Ondanks dat het onderwerp zeer actueel was tijdens het onderzoek, werd van de vier onderwerpen (verzuim en regelgeving, arbodienstverlening, ziekteverzuim én werknemers die langer dan twee jaar ziek zijn) in deze categorie het slechtste gescoord. Bedrijven met een hogere loonsom scoren iets beter op de vragen. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat het vooral voor grote bedrijven voordelig is om WGA-eigenrisicodrager te worden. Zij zullen zelf actiever op zoek gaan naar informatie. Ook bedrijven met een hoger ziekteverzuimpercentage weten meer over WGA-eigenrisicodragers dan bedrijven met een laag ziekteverzuimpercentage.



Loonsom	Cijfer
€ 400.000 of minder	2,8
Tussen € 400.001 en € 600.000	3
Tussen € 600.001 en € 800.000	3,5
Tussen € 800.001 en € 1.000.000	3,5
Tussen 1.000.001 en € 1.500.000	4,3
Tussen € 1.500.001 en € 2.000.000	3,3
Meer dan € 2.000.000	4,8

Tabel 4: gemiddeld cijfer voor vragen over WGA-eigenrisicodragen

Ziekteverzuimpercentage	Cijfer
Minder dan 1%	3
Tussen 1% en 2%	4
Tussen 2% en 3%	3,5
Tussen 3% en 4%	2,8
Tussen 4% en 5%	4,5
Tussen 5% en 6%	4
Meer dan 6%	5

Tabel 5: gemiddeld cijfer voor kennisvragen over WGA-eigenrisicodragen

Is WGA-eigenrisicodragen een verstandige optie?

Als een werkgever grip wil houden op verzuim is WGA-eigenrisicodragen de verstandigste optie. Een verzekeraar denkt mee en is actief bezig met de re-integratie van medewerkers die (mogelijk) in de WGA terecht komen. Het premiepercentage bij het UWV is echter voor veel bedrijven lager dan bij een verzekeraar. Dit geldt vooral voor kleinere bedrijven. Het is daarom altijd verstandig een vergelijking te maken tussen het UWV en de private verzekering en tussen verzekeraars onderling. Door meerdere scenario's te berekenen kan een werkgever een geïnformeerde beslissing nemen.





VMD KOSTER verzekeringsgroep

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van VMD KOSTER verzekeringsgroep, dat bestaat uit de verzekeringsadvieskantoren VMD verzekeringen en KOSTER verzekeringen, hypotheekadviseurs Freek Hypotheek in Alphen aan den Rijn en Bodegraven en het volmachtbedrijf Groene Hart Assuradeuren. Midden in de Randstad vormen zij een groot adviesbedrijf op het gebied van risicobeheer, schade- en inkomensverzekeringen, pensioenen en hypotheke.

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 zij dat ook!

Dienstverlening VMD KOSTER bij (het voorkomen van) ziekteverzuim

- Met een verzuimscan brengen zij de risico's in beeld.
- Zij adviseren over de juiste dekking, voorwaarden en tarieven.
- Zij 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 zij de declaratie bij de verzekeraar en betalen het loon aan uw bedrijf uit.
- Zij 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 op met de adviseurs van VMD KOSTER in Alphen aan den Rijn. U kunt hen bereiken via info@vmdkoster.nl of bel 0172 611 166.

