

Verzekeringsupdate

Verzuimverzekering: aandachtspunten juiste dekking

In het najaar ontvangen werkgevers van een nieuw voorstel voor de verzuimverzekering. Dat is hét moment om kritisch te kijken of de dekking nog past bij het personeelsbestand en de loonsom. Misschien is het een overweging het verzekerde percentage van het loon te verhogen, of juist de wachttijd aan te passen.

Bij het beoordelen van de verzuimverzekering zijn er een paar onderwerpen die snel worden vergeten, maar essentieel zijn voor een goede dekking en kostenbeheersing: het dekkingspercentage, de wachttijd, de meeverzekerde werkgeverslasten en de dekking van oproepkrachten.

Dekkingspercentage: wat is verzekerd?

Het dekkingspercentage bepaalt welk deel van het loon bij ziekteverzuim wordt vergoed. Dat kan 70%, 80% of 100% zijn. Een hoger percentage betekent een hogere premie, maar ook minder financiële druk bij verzuim. Stem daarom het percentage af op de loondoorbetalingsplicht en de financiële ruimte van de organisatie.

Dit artikel gaat verder op de volgende pagina.

In deze update

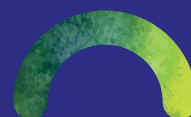
Verzuimverzekering:
aandachtspunten voor de
juiste dekking

Ziekteverzuim en
AOW'ers

Ziekteverzuim en
schijnzelfstandigheid

Premievoorstel verzuim-
verzekering voor 2026

Een actieve verzuim-
aanpak met invita arbo



VMD KOSTER
verzekeringen

Wachttijd: het eigen risico in dagen

De wachttijd – het eigen risico in dagen – bepaalt hoe lang het loon bij verzuim voor eigen rekening komt, bijvoorbeeld 10, 30 of 60 dagen. Een langere wachttijd verlaagt de premie, maar verhoogt het risico. Zorg dat de wachttijd past bij de financiële draagkracht van het bedrijf.

Meeverzekerden van werkgeverslasten en vaste toeslagen

Naast het loon lopen bij verzuim ook kosten door zoals pensioenpremie en vakantiegeld.

Niet elke polis dekt deze lasten volledig. Controleer daarom of deze zijn meeverzekerd en of dit aansluit bij de loonkostenstructuur van het bedrijf en bij de risicobereidheid.

Dekking van oproepkrachten

Oproepkrachten hebben vaak recht op loondoorbetaling bij ziekte, afhankelijk van hun contract en gewerkte uren. Uitsluiten van deze groep lijkt soms aantrekkelijk, maar kan juridisch risico's geven. Laat dekking en contractvorm goed op elkaar aansluiten.



Ziekteverzuim en AOW'ers

Voor AOW-gerechtigde werknemers geldt een verkorte loondoorbetalingsplicht bij ziekte van zes weken. Toch zijn de kosten niet altijd meeverzekerd: veel polissen sluiten AOW'ers uit of beperken de dekking.

Het is belangrijk om inzicht te hebben of deze werknemers zijn opgenomen in de loonsom en of de polisvoorwaarden aansluiten bij hun status. Zeker wanneer zij doorwerken na hun pensioenleeftijd is afstemming belangrijk.

Ziekteverzuim en schijnzelfstandigheid

Met de komst van het wetsvoorstel beoordeling arbeidsrelaties (Vbar) wordt het onderscheid tussen werknemer en zelfstandige scherper getrokken. Zzp'ers die minder dan €36 per uur verdienen, krijgen een rechtsvermoeden van werknemerschap. Ook het extern ondernemerschap telt mee in de beoordeling.

Dat heeft ook gevolgen voor de verzuimverzekering: als een opdrachtnemer later als werknemer wordt aangemerkt, kan de verzekeraar weigeren uit te keren, omdat er geen verzekerde dienstbetrekking bestond.

De verzuimverzekering dekt alleen de werknemers die in loondienst staan bij de werkgever en waarvoor loonbelasting wordt afgedragen. En ze moeten aangemeld zijn bij de verzekeraar via het portaal.

Aandachtspunt voor de verzuimverzekering: is duidelijk wie onder de polis valt? Dit is vooral relevant wanneer langdurig of structureel met zelfstandigen wordt gewerkt.



Premievoorstel verzuimverzekering voor 2026

Elk jaar stelt de verzekeraar de premie opnieuw vast. Daarbij tellen personeelswijzigingen, loonsom en de experience rating mee: de verhouding tussen betaalde premie en uitgekeerde schadelast in de afgelopen drie jaar (2023–2025). Hoe groter de organisatie, hoe zwaarder de eigen cijfers wegen.

Onze rol is om dit met de klant te bespreken. Hoe verhouden de verzuimcijfers zich tot de sector en wat dat betekent voor de toekomstige premie, liquiditeit en reserveringen. We zien dat de klant dit vaak ook al met zijn accountant bespreekt. Wij trekken daarom graag samen op voor het beste resultaat voor de klant.



Een actieve verzuimaanpak met invita arbo

Voorkomen dat een beroep op de verzekering nodig is, levert de grootste winst op. Een actieve verzuimaanpak helpt om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden en kosten te beperken. Daarom zijn wij gestart met onze eigen arbodienst: invita arbo.

Bij invita arbo werken vaste casemanagers. Ze zorgen voor snelle, doelgerichte begeleiding met oog voor mens én organisatie. De casemanager zorgt ervoor dat ook de werkgever gehoord wordt en dat de vragen en ideeën op de juiste manier bij de bedrijfsarts terechtkomen.

Bij het MKB ligt HR-werkzaamheden doorgaans bij de ondernemer. Onze casemanagers vullen bij verzuim de HR-taken samen met de ondernemer in.

Wil je kennismaken met de werkwijze van invita arbo? Neem contact met ons op. Wij denken graag mee over grip op verzuim, aandacht voor medewerkers en een duidelijk proces.

invita arbo



VMD KOSTER
verzekeringen

VMD Koster verzekeringen
Alphen aan den Rijn | Bodegraven
Hoofddorp | Rotterdam

www.vmdkoster.nl
info@vmdkoster.nl
0172 611 116