



Eigenrisicodragerschap voor de WGA: de moeite waard?

Uw keuze van vandaag bepaalt de rekening van morgen en...
overmorgen

Inkomen & Zekerheid

Loyalis
een merk van a.s.r.

Zo'n 800.000 mensen in Nederland zijn arbeidsongeschikt. Dat is allereerst vervelend voor henzelf. Maar ook voor u als werkgever is het nadelig. Zo bent u in sommige gevallen tien jaar verantwoordelijk voor de kosten van de uitkering én de re-integratie. U kunt dit risico publiekelijk verzekeren bij het UWV of privaat bij een verzekeraar (als eigenrisicodrager). Dit is hét moment om die keuze te (her)overwegen. In dit whitepaper geven we u informatie en tips die u helpen bij het maken van de juiste keuze voor uw organisatie.

Als een (ex-)werknemer na twee jaar nog altijd ziek is, bepaalt het UWV de mate van arbeidsongeschiktheid. Bij gedeeltelijke en niet duurzame volledige arbeidsongeschiktheid, heeft de werknemer recht op een uitkering: de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikt (WGA). Werkgevers zijn verantwoordelijk voor de kosten van deze WIA-uitkering én voor de kosten van de re-integratie. Een financieel risico waarvoor u zich kunt verzekeren, publiek of privaat.

Publiek verzekeren bij het UWV ...

Werkgevers die publiekelijk zijn verzekerd bij het UWV betalen daarvoor een gedifferentieerde premie. Dat betekent dat die premie onder andere afhankelijk is van de schadelast. Hoe hoger de schadelast, hoe hoger de premie. Het UWV betaalt vervolgens de uitkering uit het potje met de afgedragen premies. En het UWV is ook verantwoordelijk voor het re-integratieproces. Nadeel: werkgevers hebben daar dan zelf geen grip meer op, terwijl ze vaak toch de volledige schade moeten betalen.

...of zelf het risico dragen en samenwerken met een verzekeraar (privaat)?

Er zijn ook werkgevers die liever eigenrisicodrager voor de WGA worden en dit risico vervolgens onderbrengen bij een verzekeraar naar keuze. Daardoor ontstaat er vanaf dag één een gezamenlijk belang om samen de schadelast te beheersen en actief te beïnvloeden. Zo houden werkgevers de financiële risico's meer in eigen hand en kunnen ze ook zelf de oplossingen inrichten. De verzekeraar denkt graag mee en heeft óók oog voor vitaliteit en preventie, want aan het werk blijven is immers voor iedereen de beste inkomenszekerheid.

Dit is een goed moment om (opnieuw) te kiezen

Ieder jaar ontvangt u in december de blauwe envelop met uw nieuwe premie Werkhervattingskas (Whk) voor het WGA- en Ziektewet-risico. Dat is voor veel werkgevers een concrete aanleiding om een (her)-overweging te maken over het eigenrisicodragerschap voor de WGA. Misschien is het eigenrisicodragerschap ook iets voor uw organisatie? Want wie zelf de verzuimrisico's draagt, hoeft ook geen premie te betalen aan het UWV én heeft tegelijkertijd veel meer invloed op het voorkomen van verzuim.

Besluit u het WGA-risico zelf te dragen en zo onafhankelijk te zijn van het UWV? Dan kunt u uw overstap kenbaar maken bij het UWV op twee momenten in het jaar; vóór 1 april of vóór 1 oktober*.

*) Dit geldt alleen als u in de afgelopen drie jaar nog geen WGA-eigenrisicodrager bent geweest.

Dat vraagt om een zorgvuldige afweging

Wie maakt eigenlijk binnen de organisatie de afweging om eigenrisicodrager voor de WGA te worden? En op welke gronden? Dat kunt u bekijken vanuit het perspectief van HR of dat van Finance. Voor beide is wat te zeggen. En het kan zomaar zijn dat beiden ook tot dezelfde conclusie komen. We schetsen twee visies:

Vanuit HR: inzetten op een goed HR-beleid zorgt voor een lagere WGA-instroom

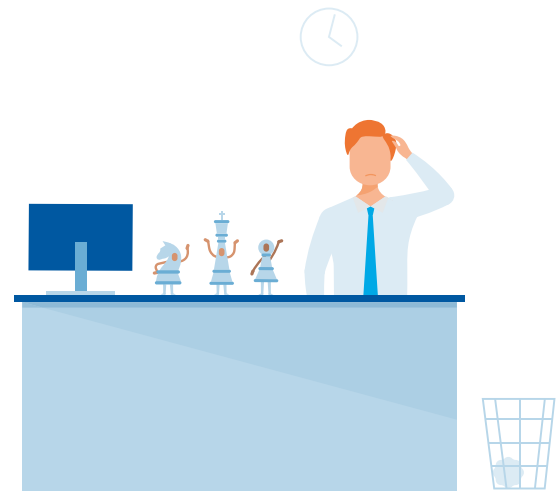
Het voornaamste belang van HR is zorgen voor een evenwichtig personeelsbeleid. Vraagstukken daarbij zijn bijvoorbeeld: hoe krijg ik de juiste medewerkers op de juiste plek binnen de organisatie? En hoe houd ik de bestaande populatie aan boord? Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is daarbij steeds belangrijker. Vergrijzend personeel en toenemende werkdruk zorgen immers voor meer WIA-instroom. En het uitvallen van ervaren medewerkers is ook niet zomaar opgelost met het aantrekken van nieuw potentieel, nog los van de vraag of dat potentieel er überhaupt is. Voor HR is niets doen in elk geval geen optie.

Als u kiest voor het eigenrisicodragerschap voor de WGA, dan komt er al gauw een verzekeraar in beeld, want u bent dan zelf verantwoordelijk voor de WGA-kosten en wilt dit risico waarschijnlijk afdekken. Een verzekeraar is meestal bereid om samen met u te investeren in preventie én re-integratie. Voorkomen van uitval is immers voor iedereen beter. Optimaal inzetbaar houden van medewerkers is voor organisaties zelfs cruciaal om hun missie en visie waar te maken. De keuze voor het eigenrisicodragerschap is dan een logische stap. Vanuit een gezamenlijk belang, en de gedachte dat voorkomen beter is dan genezen, kijkt u samen met uw verzekeraar hoe u de instroom in de WGA beperkt of liever nog voorkomt.

Vanuit Finance: investeren in een goed HR-beleid kán zich terugbetalen

Hoe logisch is de keuze voor het eigenrisicodragerschap voor Finance? Dat hangt er vanaf hoe ver Finance vooruit kijkt. Bijvoorbeeld als het gaat om de financiële consequenties van arbeidsongeschikte medewerkers. De Whk-premie heeft alleen betrekking op het verleden en zegt weinig tot niets over de toekomst. Als u uw meeste recente Whk-beschikking erbij pakt, ziet u dat de Wkh-premie 2021 een afgeleide is van de WGA-uitkeringen die in 2019 aan uw (ex-)medewerkers zijn toegekend. De financiële consequenties van het verzuimbeleid in 2021 (en daarmee ook de instroom in de WGA), voelt u pas in 2025.

Het is dan ook belangrijk om tijdig het toekomstige financiële risico van arbeidsongeschikte medewerkers in te schatten en de juiste maatregelen te treffen. Wachten tot de Whk-premie tot onacceptabele hoogte is gestegen, is in elk geval een risicovolle strategie. En tegen de tijd dat de kosten hoog blijken te zijn (en ze u waarschijnlijk pas opvallen), is het nog maar de vraag of eigenrisicodrager worden nog wel verantwoord is. Daarom wilt u die afweging nú maken.



Een rekenvoorbeeld:

Onderwijsorganisatie:

Loonsom: € 16.000.000 (500 medewerkers)

In 2020 waren er 7 lopende WGA-dossiers met een totale schadelast van € 70.000

De UWV-premie in 2020 bedroeg: 0,71% = € 113.600

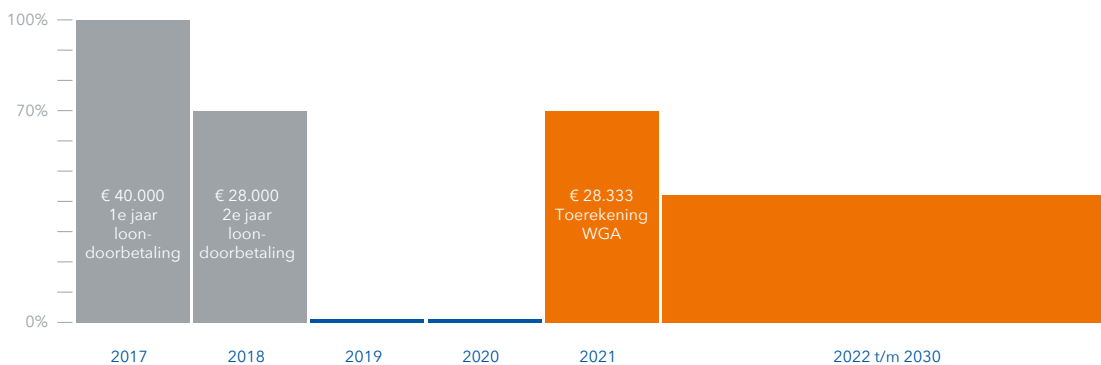
Een medewerker van 55 jaar met een inkomen van: € 40.000

1^{ste} ziekte dag is 1 januari 2017

WGA-uitkering per 1-1-2019 = € 28.333 (LGU 2 maanden 75% en 10 maanden 70%)

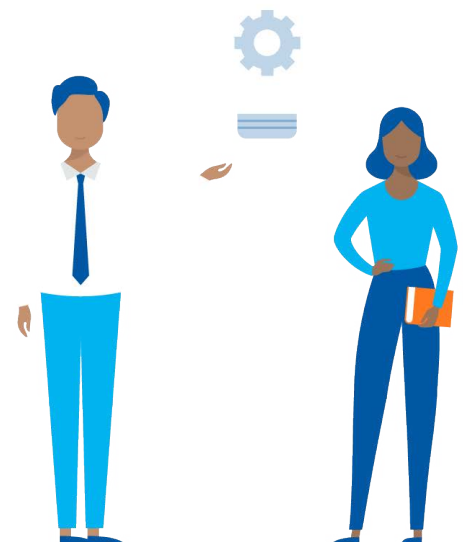
In 2021 worden 8 lopende dossiers toegerekend met een totale schadelast van € 98.333

UWV-premie in 2021 bedroeg: 0,89% = € 142.400



Ideaal: HR en Finance ontmoeten elkaar in de afweging

Een keuze maken voor of tegen eigenrisicodragerschap is best complex. Het antwoord op de vraag of het voor uw organisatie interessant is, hangt af van veel factoren. En zijn die factoren bij alle stakeholders even scherp in beeld? Dat is de primaire vraag. Een afgewogen keuze kan haast niet zonder een gedegen analyse, waarbij alle risicofactoren in beeld zijn gebracht, voor nu en voor de toekomst. De uitkomsten van zo'n risico-analyse kunt u dan naast uw strategisch personeelsbeleid leggen. Zo maakt u echt een goede afweging die verder gaat dan alleen premies vergelijken.



Belangrijke verzuimontwikkelingen

Hieronder tonen we u enkele belangrijke verzuimontwikkelingen die u ook kunt meenemen in uw afweging. De verzuimpercentages van nu hebben immers invloed op de toekomstige verzuimrekening. Landelijk zien we in de afgelopen jaren een stijging in het verzuim, onder andere in 2020 door COVID-19. Ook zien we verschillen per sector.

Het landelijk ziekteverzuim stijgt

Het landelijk verzuim is de afgelopen jaren gestegen. De tabel toont het landelijk verzuim in elk derde kwartaal van 2016 tot en met 2020:

2016	2017	2018	2019	2020
3,5%	3,7%	3,9%	4,0%	4,4%

Bron: cbs

Ziekteverzuim verschilt per sector

In vrijwel alle bedrijfstakken lag het ziekteverzuimpercentage in het derde kwartaal van 2020 hoger dan in 2019.

Hoogste verzuim in de sector zorg en welzijn

Het verzuim door ziekte is opnieuw het hoogste in de gezondheids- en welzijnszorg; een stijging van 5,2% in 2019 naar 5,9% in 2020. Vooral onder werknemers in de verpleeg- en bejaardentehuizen is het verzuim door ziekte hoog: van 6,3% in 2019 naar **7,0% in 2020**.

Sterkste verzuimstijging in de horeca en landbouw

De horeca en de landbouw kennen traditioneel gezien het laagste ziekteverzuim. In het derde kwartaal van 2020 is dit juist in deze bedrijfstakken het sterkst toegenomen:

- Horeca: van 2,6% in 2019 naar 4,1% in 2020.
- Landbouw: van 2,5% in 2019 naar 3,7% in 2020.

Daling onderwijs en overheid

We zien echter een daling in het verzuim binnen de sectoren overheid en onderwijs:

- Overheid (en openbaar bestuur): van 5,0% in 2019 naar 4,5% in 2020
- Onderwijs: van 5,1% in 2019 naar 4,2% in 2020

De overige dienstverlening, onder andere kappers, wasserijen, sauna's en zwembaden, kende ook een bovengemiddelde verzuimtoename. Meer sectoren en de verzuimpercentages vindt u op de website van het CBS.

Bron: CBS

Instroom in de WIA en WGA

Als we kijken naar het aantal toegekende WIA-aanvragen per jaar, dan is het beeld van de afgelopen jaren als volgt:

Instroom WIA

Instroom WIA	2014	2015	2016	2017	2018	2019 ¹
WGA-publiek	23.369	21.725	24.419	25.806	25.803	26.715
WGA-ERD	5.312	5.495	6.003	5.448	5.965	7.362
IVA	8.195	8.543	9.589	10.481	11.648	11.733
Totaal	36.876	35.763	40.011	41.735	43.416	45.810

Bron: UWV kwantitatieve informatie

WGA: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten

ERD: Eigenrisicodragerschap

IVA: Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten

We zien ook in het aantal WIA-aanvragen de afgelopen jaren duidelijk een stijgende lijn. Dat kan iets betekenen voor de ontwikkelingen in de WGA, maar dat hoeft niet per se. Het ziekteverzuimpercentage heeft betrekking op het aantal arbeidsongeschikte medewerkers in het betreffende jaar, terwijl de WGA-instroom betrekking heeft op werknemers met een eerste ziekte dag van twee jaar daarvoor. En juist die ontwikkeling is interessant, omdat de instroom in de WGA aan werkgevers wordt toegerekend. Om het allemaal nog ingewikkelder te maken; u krijgt weer, twee jaar na het instroomjaar van de WGA, de rekening gepresenteerd. Hier is vooruitzien dus echt regeren.

Ook in de WGA-instroom zien we in de afgelopen jaren een toename:

Instroom WGA naar vangnet/niet-vangnet

Instroom WGA	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Vangnetter	16.843	15.053	16.771	16.918	16.196	16.798
Niet-vangnetter	11.838	12.167	13.651	14.336	15.572	17.279
Totaal WGA	28.681	27.220	30.422	31.254	31.768	34.077

Bron: UWV kwantitatieve informatie

WGA: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten

Vangnet: zie hiernaast 'Wat is de vangnetregeling?'

Wat is de vangnetregeling?

Sinds 1996 is een werkgever verplicht om het loon door te betalen van een werknemer die niet kan werken door ziekte. Slechts in een paar situaties kan er een Ziektewet-uitkering worden aangevraagd bij het UWV. De Ziektewet geldt vanaf 1996 als een 'vangnet' voor een twee groepen werknemers:

Groep 1

Dit zijn werknemers die geen arbeidsrelatie (meer) hebben met een werkgever en door ziekte niet deel kunnen nemen aan het arbeidsproces. Deze werknemers moeten zelf een Ziektewet-uitkering aanvragen en kunnen dat doen in de volgende situaties:

- Werknemers die ziek zijn op het moment dat een tijdelijk contract afloopt
- Werknemers die ziek zijn bij beëindiging van het contract tijdens de proeftijd
- Werknemers die als uitzendkracht werkzaam zijn
- Werknemers die als oproepkracht werkzaam zijn waarbij nog geen regelmaat in de oproep is
- Personen met een WW-uitkering die langer dan 3 maanden niet in staat zijn om te werken door ziekte
- Werknemers die ziek zijn en waarvan het dienstverband wordt beëindigd door een faillissement

Groep 2

Dit zijn werknemers die een arbeids-overeenkomst hebben met een werkgever en die niet in staat zijn om te werken door ziekte. In deze situaties is de werkgever niet verplicht om het loon door te betalen bij ziekte en kan er een Ziektewet-uitkering worden aangevraagd bij het UWV:

- Werknemers die ziek zijn door zwangerschap en/of bevalling en geen zwangerschaps- en/of bevallingsverlof genieten
- Werknemers die ziek zijn door een orgaantransplantatie
- Werknemers die onder de no-risk polis vallen
- Werknemers die een WGA-uitkering ontvangen en die in dienst zijn gebleven

Werknemers die onder groep 2 vallen mogen niet aan de werkgever worden toegerekend op het moment dat ze in de WGA komen. De ervaring leert dat - doordat de werkgever niet exact in beeld heeft of er sprake is van een zogenaamde 'vangnetregeling' - er te veel premie wordt betaald voor schade die helemaal niet ten laste mag worden gelegd. Om 'de vangnetters' binnen een organisatie in beeld te krijgen is er een mooi hulpmiddel; het financieel cv (financieelcv.nl).

Stijgende schadelast voorkomen

Is het echt mogelijk om een stijgende schadelast te voorkomen? En hoe doet u dat dan? Het antwoord hangt mede af van de vraag of uw organisatie in staat is om een gericht (gezondheids)beleid te ontwikkelen én uit te voeren. Daar kan HR haar rol pakken. Vervolgens is de vraag of de organisatie de wil heeft om een stijgende schadelast te voorkomen. Dat betekent vaak investeren in preventieve maatregelen. En dat besluit ligt vanuit de investeringsgedachte óók op het bureau van Finance.

Veel uitval is werkgerelateerd

De WIA-instroomcijfers bieden aanknopingspunten om de schadelast terug te dringen. Want kijken we naar de oorzaken van instroom, dan valt op dat in 2019 psychische klachten het voornaamste aandeel vormen (circa 35%), gevolgd door aandoeningen aan het bewegingsapparaat (circa 15%). Het is natuurlijk een utopie om te denken dat we die oorzaken kunnen voorkomen door preventieve maatregelen. Maar we weten wel dat uitval - door een psychische oorzaak en een aandoening aan het bewegingsapparaat - vaak werkgerelateerd is. Daar liggen dus zeker mogelijkheden om verzuim te beperken en te voorkomen. Maar dan moet u wel binnen uw organisatie op zoek naar die verzuimoorzaken. En de vraagstukken die er leven écht op tafel krijgen. Een intensieve exercitie, maar noodzakelijk om door te dringen tot de kern van de oorzaak.

Oudere werknemers vallen vaker uit

Wat ook opvalt: ruim 60% van de WIA-instroom zijn werknemers van 45 jaar en ouder. Met het opschuiven van de AOW-leeftijd neemt ook de instroom van oudere werknemers in de WIA toe. Veel organisaties hebben te maken met een vergrijzend personeelsbestand en zien dus een vergroot uitvalrisico op zich afkomen. Passende oplossingen zoeken voor deze groeiende groep werknemers is nu écht belangrijk geworden. Met een goed inzetbaarheidsbeleid, dat past bij de behoeften en wensen van de doelgroep, kunt u uitvalcijfers positief beïnvloeden. Zo'n beleid kan bijvoorbeeld maatregelen omvatten zoals mantelzorgvoorzieningen, trainingen, generatiepactregelingen of remoties. Of nog een concreter voorbeeld: geen nachtdiensten voor oudere zorgprofessionals. Onze ervaring is dat er, met voldoende inspanning en maatwerk, vaak meer mogelijk is dan gedacht.



Rien Arts, directeur Marketing & Sales Loyalis:

“Door de coronacrisis is het eigenrisicodragerschap ver weggezaakt. Organisaties zijn vooral bezig met het rond krijgen van hun begroting. Eigenrisicodragerschap voelt misschien als een bijzaak. Maar corona zal zijn sporen nalaten en als de rekening wordt opgemaakt is het uiterst relevant. Vaak ontbreekt de tijd en kennis om het allemaal goed in beeld te krijgen en zo grip te houden op de rekeningen. Het is namelijk specialistisch werk.

Graag gidsen we u door de complexe materie en geven u meer inzicht, zodat u weet aan welke knoppen u kunt draaien.”

Het HR-beleid van vandaag bepaalt de rekening van morgen... en overmorgen

Op het moment dat een werknemer zich vandaag arbeidsongeschikt meldt, gaan de alarmbellen bij HR meteen rinkelen. Uiteraard is er de intrinsieke motivatie om voor de arbeidsongeschikte medewerker te zorgen, maar er is ook een wettelijke verplichting om (een deel van) het loon door te betalen en te re-integreren. De vraag is of op hetzelfde moment bij Finance ook alarmbellen gaan rinkelen. Zijn zij op de hoogte van het financieel risico dat mogelijk dreigt?

Normaal gesproken zijn de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid redelijk overzichtelijk, zowel voor HR als voor Finance. Bij HR ligt de focus op de re-integratie en mogelijke vervanging van de (deels) arbeidsongeschikte

medewerker. Voor Finance zijn er natuurlijk de loonkosten waar geen arbeid tegenover staat, en de kosten die gepaard gaan met de re-integratie. So far so good.

Maar wat als een werknemer na die 104 weken in de WGA belandt?

HR moet nog wat zaken regelen met betrekking tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en is dan klaar. Voor Finance ligt dat anders. Een werknemer die in de WGA komt, wordt aan de werkgever toegerekend voor een periode van maximaal tien jaar. Maar wanneer moet die rekening worden betaald? En is die nog te beïnvloeden?

Door de systematiek van het toerekenen van de WGA-lasten aan de werkgever, zit er twee jaar tussen het

moment dat de werknemer de WGA in gaat en dat de rekening bij Finance op het bureau komt. Het is mogelijk dat de werkgever nog tien jaar lang extra kosten moet maken voor - inmiddels misschien - een ex-werknemer.

De schadelast beïnvloeden is vaak wel mogelijk. Zo kunt u beroep aantekenen en bezwaar maken bij het UWV of een verzoek indienen voor een herbeoordeling. Deze opties zijn het meest effectief in het begin van de WGA-instroom, precies de periode dat de werknemer - zowel bij HR als Finance - vaak al uit beeld is. Door actieve sturing op het re-integratieproces - over de gehele periode van twaalf jaar - heeft u óók sturing op de financiële geldstromen die daarmee gemoeid zijn.

De voor- en nadelen op een rij

Het grootste voordeel van eigenrisicodragerschap is dat u, als werkgever, zelf de regie in handen hebt om uitval van uw personeel te voorkomen. U bent dan zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van uw zieke medewerkers. Onafhankelijk van het UWV kunt u dan actief aan de slag met schadelastbeperking. We vatten hieronder de belangrijkste voor- en nadelen van het eigenrisicodragerschap voor de WGA voor u samen:

Voordelen eigenrisicodrager zijn

- ✔ U bent niet afhankelijk van het UWV; u betaalt het UWV geen premie en bepaalt zelf uw verzuim- en re-integratieaanpak binnen uw organisatie.
- ✔ Verzekeraars zijn proactief en eerder betrokken bij verzuim- en arbeidsongeschiktheidsdossiers.
- ✔ Door sterke concurrentie wordt een verzekeraar snel 'afgestraft' als de kwaliteit van de dienstverlening achterblijft. Een verzekeraar voelt daarom meer de noodzaak om zowel innovatief als effectief te zijn.
- ✔ Verzekeraars leveren meer maatwerk. Denk aan polisvoorwaarden en re-integratie- en brancheoplossingen.
- ✔ Verzekeraars ondersteunen actief bij regres (het verhalen van de schade bij de veroorzaker) én het aanvragen van een herbeoordeling.

Nadelen eigenrisicodrager zijn

- ✓ U betaalt zelf de WGA-uitkeringen. Zijn veel van uw (ex-)werknemers ziek? Dan kunnen uw verzuimkosten snel stijgen. En een verzekeraar rekent natuurlijk ook nog kosten. Zeker aan bijzondere werkzaamheden hangt vaak een prijskaartje.
- ✓ U bent zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van uw werknemers. Voor zeker tien jaar en soms tot bijna twaalf jaar. Dat vraagt om een gedegen analyse als u een partner zoekt om u te helpen bij een (succesvolle) re-integratie.
- ✓ Wilt u op enig moment geen eigenrisicodrager meer zijn? Dan hebt u wel nog te maken met het uitlooprisko. Dat betekent dat u het risico draagt voor werknemers die zich hebben ziek gemeld vóór de dag dat u stopte als eigenrisicodrager.

Wat kunnen we nú samen doen?



Overweegt u om eigenrisicodrager te worden voor de WGA? Dan staat u er niet alleen voor. Loyalis dekt met de WGA ERD-verzekering natuurlijk uw financiële risico's af, maar we doen veel meer voor u. Zo hebben we allerlei diensten op het gebied van preventie, verzuim en re-integratie. Onze experts geven u bijvoorbeeld meer inzicht in uw Whk-beschikking, maken analyses op basis waarvan u gedegen keuzes kunt maken en helpen u met alles wat komt kijken bij het WGA-eigenrisicodragerschap. Kortom, we zijn uw persoonlijke gids voor inkomenszekerheid en arbeidsvermogen, waarbij uw situatie en behoeften altijd ons uitgangspunt zijn.



We stellen u voor aan een van onze gidsen: Joop de Champs

Al meer dan 15 jaar is consultant Joop de Champs werkzaam in de wereld van sociale en inkomenszekerheid. Bij Loyalis helpt hij organisaties met complexe vraagstukken. Zijn specialisatie? Slimme interventies gericht op vitaliteit, preventie, verzuim, re-integratie en inkomenszekerheid.

Inzicht door overzicht

"Duurzame inzetbaarheid is een breed begrip. Juist daarin schuilt de complexiteit. Binnen organisaties gebeurt er al best veel op dit vlak, maar een integrale aanpak ontbreekt. Samen creëren we inzicht door overzicht. De oplossing is altijd anders, maar het doel altijd hetzelfde: fitte, vitale en betrokken medewerkers."

Joop de Champs - Consultant Duurzame Inzetbaarheid, Loyalis.

Interesse?

Wilt u meer weten over het eigenrisicodragerschap voor de WGA of een ander thema op het brede vlak van inkomenszekerheid en arbeidsvermogen? Neemt u gerust vrijblijvend contact op met onze specialisten.

Contactgegevens Loyalis

Telefoon:
045 645 93 20

E-mail:
consult@loyalis.nl

Website:
loyalis.nl/werkgevers

Meer weten? Ga naar loyalis.nl/werkgevers

Met de Loyalis WGA ERD-verzekering bent u compleet ontzorgd!

Met onze WGA ERD-verzekering dekt u de financiële risico's af; we vergoeden maximaal tien jaar lang de kosten van de WGA-uitkeringen aan uw (ex-)medewerkers. En u krijgt hulp en advies bij schadelastbeperking, re-integratie en administratie. Zo kunt u gratis gebruik maken van ons **Vitaliteitspakket**. Dit bevat onder andere een budget voor re-integratie- en preventieactiviteiten, gratis onderzoeken én toegang tot het interventieplatform. Vraag gratis en vrijblijvend een offerte aan op: loyalis.nl/wga-erd.

