



# Eigenrisicodragerschap voor de WGA: de moeite waard?

Je 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 jou als werkgever is het nadelig. Zo ben je in sommige gevallen tien jaar verantwoordelijk voor de kosten van de uitkering én de re-integratie. Je kunt dit risico publiekelijk verzekeren bij het UWV of privaat bij een verzekeraar (als eigenrisicodragers). Dit is hét moment om die keuze te (her)overwegen. In dit whitepaper geven we informatie en tips die je helpen bij het maken van de juiste keuze voor je organisatie.**

Als een (ex-)medewerker na twee jaar nog altijd ziek is, bepaalt het UWV de mate van arbeidsongeschiktheid. Bij gedeeltelijke en niet duurzame volledige arbeidsongeschiktheid, heeft de medewerker 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 je je 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 eigenrisicodragers 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 ontvang je in december de blauwe envelop met je 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 jouw 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 je het WGA-risico zelf te dragen en zo onafhankelijk te zijn van het UWV? Dan kun je de overstap kenbaar maken bij het UWV op twee momenten in het jaar; vóór 1 april of vóór 1 oktober\*.

\* Dit geldt alleen als je in de afgelopen drie jaar nog geen WGA-eigenrisicodragers bent geweest.

Bron: CBS  
Bron: UWV

## 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 kun je 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

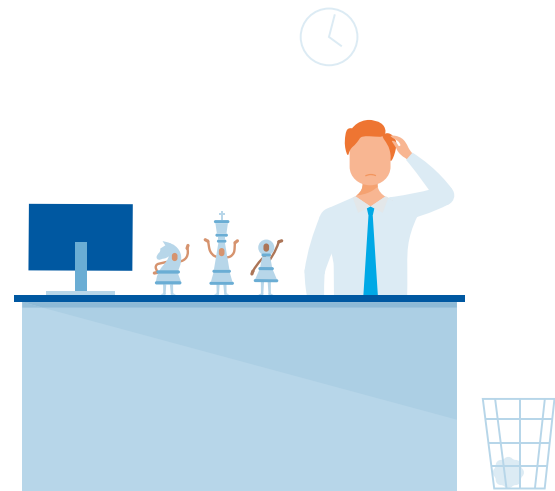
Het voornaamste belang van HR is zorgen voor een evenwichtig personeelsbeleid. Vraagstukken daarbij zijn bijvoorbeeld: hoe krijg ik de juiste medewerkers op de juiste plek binnen de organisatie? En hoe houd ik de bestaande populatie aan boord? Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is daarbij steeds 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 je kiest voor het eigenrisicodragerschap voor de WGA, dan komt er al gauw een verzekeraar in beeld, want je bent dan zelf verantwoordelijk voor de WGA-kosten en wilt dit risico waarschijnlijk afdekken. Een verzekeraar is meestal bereid om samen met jou 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, kijk je samen met je verzekeraar hoe je 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 je de meeste recente Whk-beschikking erbij pakt, zie je dat de Wkh-premie 2023 een afgeleide is van de WGA-uitkeringen die in 2020 aan je (ex-)medewerkers zijn toegekend. De financiële consequenties van het verzuimbeleid in 2023 (en daarmee ook de instroom in de WGA), voel je pas in 2027.

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 je waarschijnlijk pas opvallen), is het nog maar de vraag of eigenrisicodrager worden nog wel verantwoord is. Daarom wil je die afweging nú maken.



## WGA-uitkeringen met 2 jaar vertraging doorberekend aan de werkgever

De WGA-uitkeringen die het UWV betaalt aan een (ex-)medewerker worden met een vertraging van 2 jaar doorberekend in de premie van de werkgever. Dus uitkeringen uit 2021 worden in 2023 in rekening gebracht via de premie van de Whk-beschikking. Van een medewerker die in 2021 in de WGA terechtkomt, ligt zijn 1<sup>e</sup> ziekte­dag in 2019. De werkgever betaalt immers (meestal) de eerste 2 jaar zijn loon door voordat hij een WIA-uitkering kan aanvragen. Instroom in de WGA heeft flinke financiële gevolgen voor de werkgever. Zo snel mogelijk inzetten op schadelastbeperking is dan ook erg belangrijk.

### Rekenvoorbeeld onderwijsorganisatie

#### 2022:

Premieloosom	€ 16.000.000
WGA schadeast 2020	€ 70.000
Premie UWV WGA 2022	€ 112.000 (0,70% over de premieloosom)

Medewerker komt op 1-1-2021 in de WGA

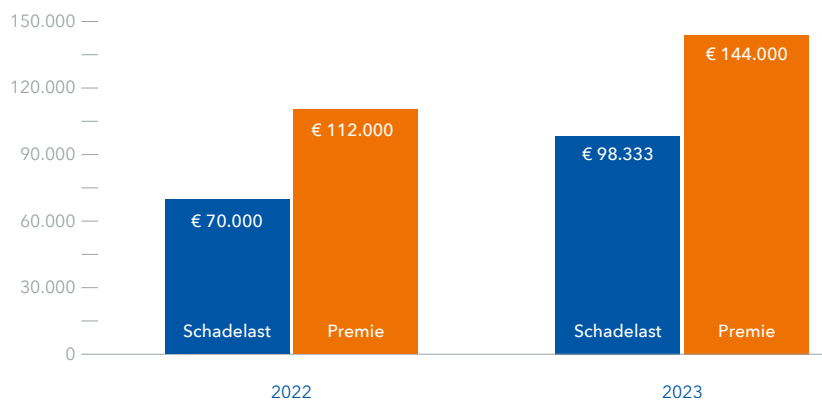
1<sup>ste</sup> ziekte­dag 1-1-2019

WGA-uitkering in 2021 is € 28.333

WGA uitkering 2021 wordt in rekening gebracht in 2023

#### 2023:

Premie loosom	€ 16.000.000
WGA schadelast 2021	€ 98.333
Premie UWV WGA 2023	€ 144.000 (0,90% over de loosom)



## 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 je 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 kun je dan naast je strategisch personeelsbeleid leggen. Zo maak je echt een goede afweging die verder gaat dan alleen premies vergelijken.



## Belangrijke verzuimontwikkelingen

Hieronder zie je enkele verzuimontwikkelingen die je kunt meenemen in je afweging. De verzuimpercentages van nu hebben immers invloed op je toekomstige verzuimrekening.

- Het gemiddelde ziekteverzuim was in 2022 voor heel Nederland 5,6% (bron cbs)
- In de zorg was het ziekteverzuim in 2022 het hoogst met 8,9% (bron cbs)
- Ook in het onderwijs was het ziekteverzuim in 2022 met 5,8% hoger dan het gemiddelde

### Hybride werken

COVID-19 heeft zeker invloed op de wijze waarop werk is georganiseerd. In veel sectoren is bijvoorbeeld thuiswerken van de één op de andere dag ingevoerd en verdwijnt in de toekomst ook niet meer zo makkelijk. Het zogenaamde 'hybride werken' vraagt meer van medewerkers op het gebied van eigenaarschap en zelforganisatie. Ze moeten meer regie nemen over hun employability. De grote vraag is: hoe dan? En op welke wijze kan de werkgever hierbij faciliteren, zodat de essentiële wederkerigheid in erkenning en toewijding blijft bestaan.

### Ondersteuning vanuit Loyalis

Het risico bestaat dat door het vele thuiswerken de cohesie tussen medewerker en werkgever minder wordt met als mogelijk gevolg (langdurig) verzuim. Aandacht en ervoor zorgen dat de wederkerigheid in erkenning en toewijding wordt versterkt, is de belangrijkste uitdaging om het risico van arbeidsongeschiktheid te beteugelen. Vanuit Loyalis kunnen we je juist op dit gebied concrete ondersteuning bieden vanuit onze Gidsrol-propositie.

## 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	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
WGA-publiek	24.419	25.806	25.803	26.715	29.601	34.637	34.771
WGA-ERD	6.003	5.448	5.965	7.362	8.573	9.425	9.330
IVA	9.589	10.481	11.648	11.733	11.568	11.548	10.709
<b>Totaal</b>	<b>40.011</b>	<b>41.735</b>	<b>43.416</b>	<b>45.810</b>	<b>49.742</b>	<b>55.610</b>	<b>54.810</b>

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 medewerkers met een eerste ziektedag 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; je 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	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Vangnetter	16.771	16.918	16.196	16.798	18.811	22.973	22.753
Niet-vangnetter	13.651	14.336	15.572	17.279	19.363	21.089	21.348
<b>Totaal WGA</b>	<b>30.422</b>	<b>31.254</b>	<b>31.768</b>	<b>34.077</b>	<b>38.174</b>	<b>44.062</b>	<b>44.101</b>

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 medewerker 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 medewerkers:

### Groep 1

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

- Medewerkers die ziek zijn op het moment dat een tijdelijk contract afloopt
- Medewerkers die ziek zijn bij beëindiging van het contract tijdens de proeftijd
- Medewerkers die als uitzendkracht werkzaam zijn
- Medewerkers 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
- Medewerkers die ziek zijn en waarvan het dienstverband wordt beëindigd door een faillissement

### Groep 2

Dit zijn medewerkers 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:

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

Medewerkers 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](https://www.financieelcv.nl)).

## Stijgende schadelast voorkomen

Is het echt mogelijk om een stijgende schadelast te voorkomen? En hoe doe je dat dan? Het antwoord hangt mede af van de vraag of je 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 WGA-instroomcijfers bieden aanknopingspunten om de schadelast terug te dringen. Want kijken we naar de oorzaken van instroom, dan valt op dat in 2022 psychische klachten het voornaamste aandeel vormen (circa 31%), gevolgd door aandoeningen aan het bewegingsapparaat (circa 14%). 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 je wel binnen je 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 medewerkers vallen vaker uit

Wat ook opvalt: circa 60% van de WGA-instroom zijn medewerkers van 45 jaar en ouder. Met het opschuiven van de AOW-leeftijd neemt ook de instroom van oudere medewerkers 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 medewerkers is nu écht belangrijk geworden. Met een goed inzetbaarheidsbeleid, dat past bij de behoeften en wensen van de doelgroep, kun je 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, vaakmeer mogelijk is dan gedacht.



---

### Rien Arts, directeur Marketing & Sales Loyalis:

“Door de coronacrisis is het eigenrisicodragerschap ver weggezakt. 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 je door de complexe materie en geven je meer inzicht, zodat je weet aan welke knoppen je kunt draaien.”

---

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

Op het moment dat een medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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-medewerker.

De schadelast beïnvloeden is vaak wel mogelijk. Zo kun je 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 medewerker - zowel bij HR als Finance - vaak al uit beeld is. Door actieve sturing op het re-integratieproces - over de gehele periode van twaalf jaar - heb je óók sturing op de financiële geldstromen die daarmee gemoeid zijn.

---

## De voor- en nadelen op een rij

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

### Voordelen eigenrisicodrager zijn

- ✓ Je bent niet afhankelijk van het UWV; je betaalt het UWV geen premie en bepaalt zelf je verzuim- en re-integratieaanpak binnen je 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

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

## Wat kunnen we nú samen doen?



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



### We stellen je 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?

Wil je meer weten over het eigenrisicodragerschap voor de WGA of een ander thema op het brede vlak van inkomenszekerheid en arbeidsvermogen? Neem dan gerust vrijblijvend contact op met onze specialisten.

## Contactgegevens Loyalis

Telefoon:  
045 645 93 20

E-mail:  
[accountmanagement@loyalis.nl](mailto:accountmanagement@loyalis.nl)

Website:  
[loyalis.nl](https://loyalis.nl)

Meer weten? Ga naar [loyalis.nl](https://loyalis.nl)

### Compleet ontzorgd met de WGA ERD-verzekering

Met de WGA ERD-verzekering vergoedt Loyalis tot 10 jaar de kosten van de WGA-uitkeringen aan je (ex-)medewerkers. Daarnaast krijg je hulp en advies bij schadelastbeheersing, re-integratie en administratie. Bovendien kun je gebruik maken van ons Vitaliteitsbudget: budget en diensten om de duurzame inzetbaarheid en het werkvermogen van je medewerkers te vergroten, langdurig verzuim te voorkomen en snelle re-integratie te bevorderen. Meer weten? Kijk op [loyalis.nl/wga-erd](https://loyalis.nl/wga-erd).



90.2101\_2023.05.02

Inkomen & Zekerheid

**Loyalis**  
een merk van a.s.r.