

Zorgvuldig
casemanagement
levert veel op

Lagere lasten door ziekte en arbeidsongeschiktheid



Ziekte en arbeidsongeschiktheid stellen veel medewerkers en werkgevers voor problemen. Zorgvuldige begeleiding in de vorm van casemanagement of schadelastbeperking kan dan veel opleveren. Dit met als doel persoonlijke zorgen, onnodige kosten en overbelasting te voorkomen. In deze whitepaper leest u meer over de mogelijkheden.

Als maatschappelijk probleem staat het nog altijd hoog op de agenda: het grote aantal zieke en arbeidsongeschikte medewerkers op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit is niet alleen een probleem voor de samenleving als geheel, maar ook voor individuele bedrijven en organisaties. De wettelijke regelingen die de afgelopen jaren hebben bijgedragen aan de onmiskenbare daling van de cijfers, gaan namelijk hand in hand met een grotere bijdrage van werkgevers. Niet alleen wat betreft te ondernemen acties, maar ook financieel.

De kosten van zieke en arbeidsongeschikte medewerkers kunnen, zoals veel werkgevers weten, hoog oplopen. Enkele decennia geleden waren er nog diverse mogelijkheden om terug te vallen op de collectieve middelen, maar daarin is verandering gekomen. Het doorbetalen van het salaris van zieke medewerkers komt nu bijvoorbeeld voor de volledige duur van de Ziektewet (in totaal twee jaar) voor rekening van de werkgever.



Kosten ook voor flexwerkers

De wettelijke verplichting bij ziekte betreft een doorbetaling van 70% van het salaris, maar in de praktijk strekt de financiële verantwoordelijkheid vaak verder. Onder meer vanwege afspraken in de CAO betalen de meeste werkgevers 100% van het salaris door in het eerste jaar en 70% in het tweede jaar. De financiële lasten lopen ook door in de periode van de WIA, de uitkering bij arbeidsongeschiktheid die na de Ziektewet volgt. Dit kan tot tien jaar duren.

Als gevolg van de recente modernisering van de Ziektewet is de financiële verantwoordelijkheid van werkgevers voor flexwerkers eveneens toegenomen. De nieuwe wet bepaalt namelijk dat die financiële verantwoordelijkheid los staat van de duur van het arbeidscontract. Stel bijvoorbeeld dat een werknemer met een jaarcontract na een half jaar langdurig ziek wordt, dan betaalt de werkgever niet alleen het salaris door voor het resterende half jaar van het contract, maar hij draagt ook de lasten voor het anderhalf jaar dat daarop volgt.

Wat kosten zieke medewerkers?

Dat de kosten van ziekte en arbeidsongeschiktheid hoog kunnen oplopen, blijkt uit het volgende rekenvoorbeeld. Bij een loonsom inclusief werkgeverslasten van € 275 per dag (ruwweg het gemiddelde in Nederland) en een ziekteverzuim van 3,8% (eveneens het landelijk gemiddelde) komen de ziektekosten per fte uit op zo'n € 2400 per jaar. Voor een bedrijf met 40 full time medewerkers betekent dat een kostenpost van bijna een ton. Zorgelijker is het nog als werknemers uitvallen met psychische klachten, die dikwijls lang aanhouden. Het verzuim bij een burn-out duurt bijvoorbeeld al snel 9 maanden, wat bij de gemiddelde loonsom uitkomt op iets minder dan € 55.000 per werknemer. En daarbij gaat het alleen nog maar om de zuivere loonkosten. In een recent rapport stelt onderzoeksorganisatie TNO dat de totale verzuimkosten 2,2 maal de loonkosten bedragen. Dit vanwege onder meer begeleiding, duurdere vervanging en productieverlies. Zo bezien kost een werknemer met burn-out zijn werkgever dus bijna € 120.000.

Lagere lasten door ziekte en arbeidsongeschiktheid

Zorgvuldig casemanagement levert veel op

Wet verbetering poortwachter

Zorgvuldige begeleiding van zieke werknemers is dus van het grootste belang, niet alleen voor de medewerker zelf, maar ook voor de organisatie. Bij kleinere bedrijven kan een goede begeleiding zelfs het verschil maken tussen het voortbestaan van het bedrijf en een faillissement.

Uiteraard is de overheid zich hiervan bewust, wat al in 2002 heeft geleid tot de Wet verbetering poortwachter. Deze wet heeft als uitgangspunt dat snel en effectief ingrijpen de duur van het verzuim beperkt. Werkgevers en werknemers hebben in het kader van deze wet een groot aantal verplichtingen. Is de werknemer bijvoorbeeld 6 weken ziek, dan moet de arbodienst of bedrijfsarts een probleemanalyse maken. Hierin staat waarom de werknemer niet meer kan werken, wat zijn mogelijkheden zijn tot herstel en wanneer hij weer aan het werk denkt te kunnen gaan.

Lagere lasten door ziekte en arbeidsongeschiktheid

**Zorgvuldig
casemanagement
levert veel op**

Werking wet afhankelijk van uitvoering

De werking van de Wet verbetering poortwachter staat of valt bij de manier waarop deze wordt uitgevoerd. Soms is dit voor verbetering vatbaar. Uit een recent onderzoek bij een grote landelijke organisatie bleek bijvoorbeeld dat 13% van het langdurige verzuim langer duurde dan de wettelijke termijn van 2 jaar, met uitschieters tot 14 jaar. Inmiddels heeft de betreffende organisatie maatregelen genomen ter verbetering, onder meer met een uniform verzuimbeleid en een zorgloket waar medewerkers terecht kunnen met vragen.



Re-integratie en passend werk

Vervolgens stelt de werkgever in overleg met de werknemer een plan van aanpak op, waarin nauwkeurig staat beschreven wat beide partijen gaan doen om de werknemer weer aan het werk te krijgen. Dreigt langdurig verzuim, dan volgt een re-integratiedossier met het verloop van de ziekte en alle activiteiten om terugkeer naar werk mogelijk te maken.

Lukt het niet om de werknemer terug te laten keren in zijn oude functie, dan moet de werkgever passend werk aanbieden binnen het bedrijf, bijvoorbeeld in deeltijd of met een aangepast takenpakket. In het uiterste geval kan de werkgever een andere functie aanbieden of een baan bij een andere werkgever. Weigert de werknemer dit werk te aanvaarden, dan kan dit leiden tot stopzetting van het loon en zelfs tot ontslag.

Wel of geen eigen risico?

De hoge kosten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid kunnen worden beperkt door het zogeheten eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet en de WGA. Als werkgever stap u dan uit het publieke systeem en neemt u de verantwoordelijkheid voor betaling van de uitkeringen en de uitvoering van wettelijke regelingen in eigen hand. Omdat de premiebetaling aan het UWV vervalt kunnen de lasten aanzienlijk dalen, uiteraard afhankelijk van de verzuimcijfers in uw eigen organisatie.

Werkgevers die eigenrisicodrager zijn behalen bovendien vaak betere resultaten bij lastenbesparing. De totale lasten nemen daardoor nog verder af. Steeds meer werkgevers zien dan ook de voordelen van dit eigen risico in. Het aantal eigenrisicodragers voor de Ziektewet op de Nederlandse arbeidsmarkt nam in 2014 bijvoorbeeld toe van 6% tot 24%. Het UWV verwacht voor 2015 een verdere toename.

Lagere lasten door ziekte en arbeidsongeschiktheid

Zorgvuldig
casemanagement
levert veel op



Vakkundige ondersteuning

Zorgvuldige begeleiding en vakkundige ondersteuning zijn bij het zelf uitvoeren van wettelijke regelingen van groot belang. Het gaat immers om complexe materie en snel wijzigende omstandigheden, waarvoor de benodigde expertise niet in iedere organisatie in voldoende mate aanwezig is.

Casemanagement of schadelastbeperking van een ervaren verzekeraar kan in dit verband zijn vruchten afwerpen. Dit biedt een welkome aanvulling op de inspanningen van werkgever en werknemer bij het minimaliseren van het ziekteverzuim en het beperken van de risico's op arbeidsongeschiktheid. Dit met als doel persoonlijke zorgen, onnodige kosten en overbelasting te voorkomen.

Hulp en advies bij preventie en re-integratie

Professioneel en effectief casemanagement bestaat uit monitoring van de verzuimbegeleiding, het bieden van advies en hulp en het ontzorgen van de werkgever bij de invulling van wettelijke verplichtingen. Loyalis biedt bij meerdere verzekeringsproducten casemanagement of schadelastbeperking aan als gratis dienst. U wordt ondersteund bij het voorkomen van ziekteverzuim en bij het beperken van de verzuimduur. Dit met als resultaat lagere verzuimlasten, betere bedrijfsresultaten en een lagere premie van uw verzuimverzekering. Casemanagement biedt u onder meer het volgende:

- Hulp en advies bij preventie en re-integratie.
- Claimbeoordeling met actuele gegevens, waardoor onjuiste betalingen en verrekeningen achteraf worden voorkomen.
- Eén aanspreekpunt.
- Verantwoorde en duurzame re-integratie in het eerste en tweede ziektejaar.
- Verhaal van kosten in het geval van een aansprakelijke derde.
- Extra controle op uw verplichtingen volgens de Wet verbetering poortwachter.

Dit voorkomt een mogelijke UWV-sanctie.

Klik [hier](#) voor meer informatie.

Uit de praktijk van het casemanagement

Een aantal praktijkvoorbeelden kan duidelijk maken welke schadelastbeperking goed casemanagement kan opleveren. Daarbij gaat het niet alleen om begeleiden en re-integreren, maar ook om herbeoordelingen door het UWV.

- Re-integratie: € 27.000

Een werknemer in de bouw raakte gedeeltelijk arbeidsongeschikt en ontving als gevolg daarvan een WGA-uitkering. De werknemer in kwestie wilde graag weer aan de slag, maar dat bleek vanwege zijn medische toestand in de bouwsector niet meer mogelijk. Een gespecialiseerd re-integratiebedrijf verzorgde een omscholing, waarna de betrokken medewerker aan de slag kon als vrachtwagenchauffeur, een overstap die hem zeer goed bevalt. Na aftrek van de kosten van de omscholing bleek de schadelastbeperking voor zijn vroegere werkgever in totaal € 27.000 te bedragen.

- Herbeoordeling: € 138.000

Een werknemer in het onderwijs raakte arbeidsongeschikt en ontving vervolgens een WGA-uitkering, die voor rekening van de werkgever kwam. Hoewel de arbeidsongeschiktheidsklasse (80-100%) aanleiding zou moeten geven tot een IVA-uitkering (die niet voor rekening van de werkgever komt) had het UWV bepaald dat kans op herstel niet was uitgesloten – vandaar de WGA. Vervolgens bleef het UWV in gebreke bij het vastleggen van het vereiste herbeoordelingsmoment. Een door Loyalis en de werkgever ingediend verzoek om herbeoordeling werd gehonoreerd. Dit leidde ertoe dat werknemer alsnog met terugwerkende kracht een (hogere) IVA-uitkering ontving. Voor de werkgever betekende dit een schadelastbeperking van € 138.000.

- Bezwaar: € 129.000

Een gemeenteambtenaar die in de arbeidsongeschiktheidsklasse 80-100% was beland, ontving op kosten van de werkgever een WGA-uitkering, terwijl gezien de mate van arbeidsongeschiktheid een IVA-uitkering voor de hand zou liggen. Een herbeoordeling van het UWV leidde niet tot wijziging van het oordeel. Niet alleen verzuidde het UWV vervolgens om deze beslissing te communiceren met de werkgever, maar ook bleek het besluit niet gebaseerd op actuele medische informatie. Na indiening van een bezwaar ontving de werknemer met terugwerkende kracht alsnog een (hogere) IVA-uitkering. Voor de werkgever resulteerde dit in een schadelastbeperking van € 129.000.

- Re-integratie: € 42.000

Een metselaar van 50 valt uit vanwege een hartinfarct. Werkhervatting lijkt ook na actieve revalidatie in het ziekenhuis niet mogelijk, vanwege klachten als moeheid, concentratieverlies en slaapstoornissen. Een multidisciplinair onderzoek wijst uit dat het hart weer goed werkt, maar dat de problemen zijn te wijten aan bijwerkingen van de medicijnen, overgewicht, slaapgebrek en stemmingsstoornissen. De daarop volgende behandeling levert al na twee weken de eerste resultaten op. Na twee maanden gaat de metselaar weer gedeeltelijk aan het werk, en inmiddels is hij weer volledig aan de slag. Na aftrek van de kosten van de interventie levert dit een schadelastbeperking op van € 42.000.

Lagere lasten door ziekte en arbeidsongeschiktheid

Zorgvuldig
casemanagement
levert veel op



Afname ziekmeldingen

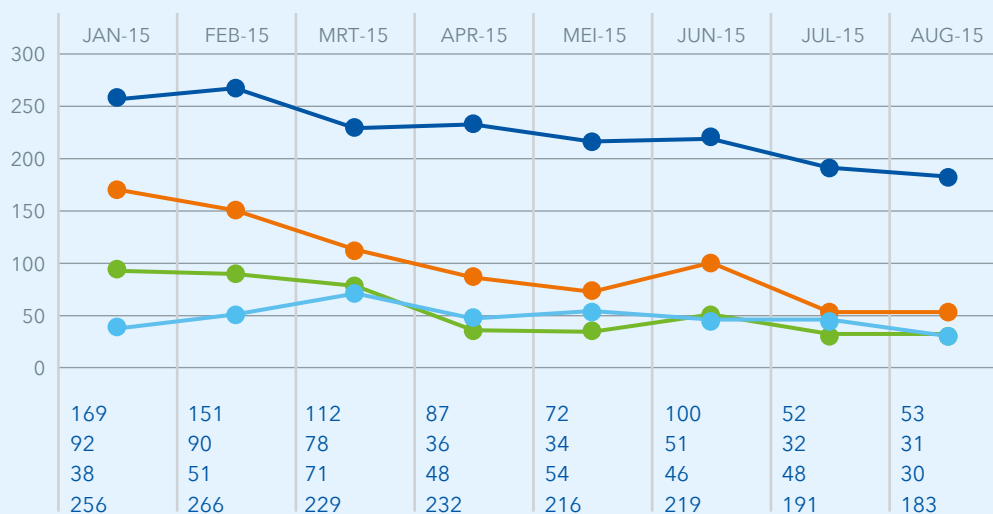
Dat goed uitgevoerd casemanagement werkt, blijkt uit de cijfers. In de tabel wordt het aantal ziek- en herstelmeldingen weergegeven bij de bedrijven waarvoor Loyalis het casemanagement verzorgt. Zowel het aantal nieuwe als het aantal openstaande ziekmeldingen is in de onderzochte periode (januari-augustus 2015) aanzienlijk gedaald.

Lagere lasten door ziekte en arbeidsongeschiktheid

Zorgvuldig
casemanagement
levert veel op

Tabel 1 - Aantal verzuimgevallen per maand

Ziek- en herstelmeldingen



- nieuwe ziekmeldingen
- H-melding zelfde maand
- H-meldingen eerdere maand
- aantal openstaande ziekmeldingen



Ervaren verzekeraar voor inkomenszekerheid

Loyalis is specialist in inkomenszekerheid en pensioenaanvullingen. Wij bieden producten en diensten op het gebied van arbeidsongeschiktheid, nabestaandenregelingen en pensioen. Ook geven wij advies en trainingen om gezond en fit te blijven werken. Daarbij gaan we niet voor de grote winsten, maar kiezen we voor de klant. Onze producten en diensten sluiten maximaal aan op de collectieve pensioenregelingen en cao-afspraken. Bij belangstelling voor een mogelijk eigenrisicodragerschap, kunt u een quick scan laten doen door een van onze consultants. Ook voor meer informatie over ons casemanagement praten wij u graag verder bij.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Loyalis deskaccountmanagement: 045 579 69 96 of accountmanagement@loyalis.nl