

WGA Eigenrisicodragen of toch publiek verzekeren?



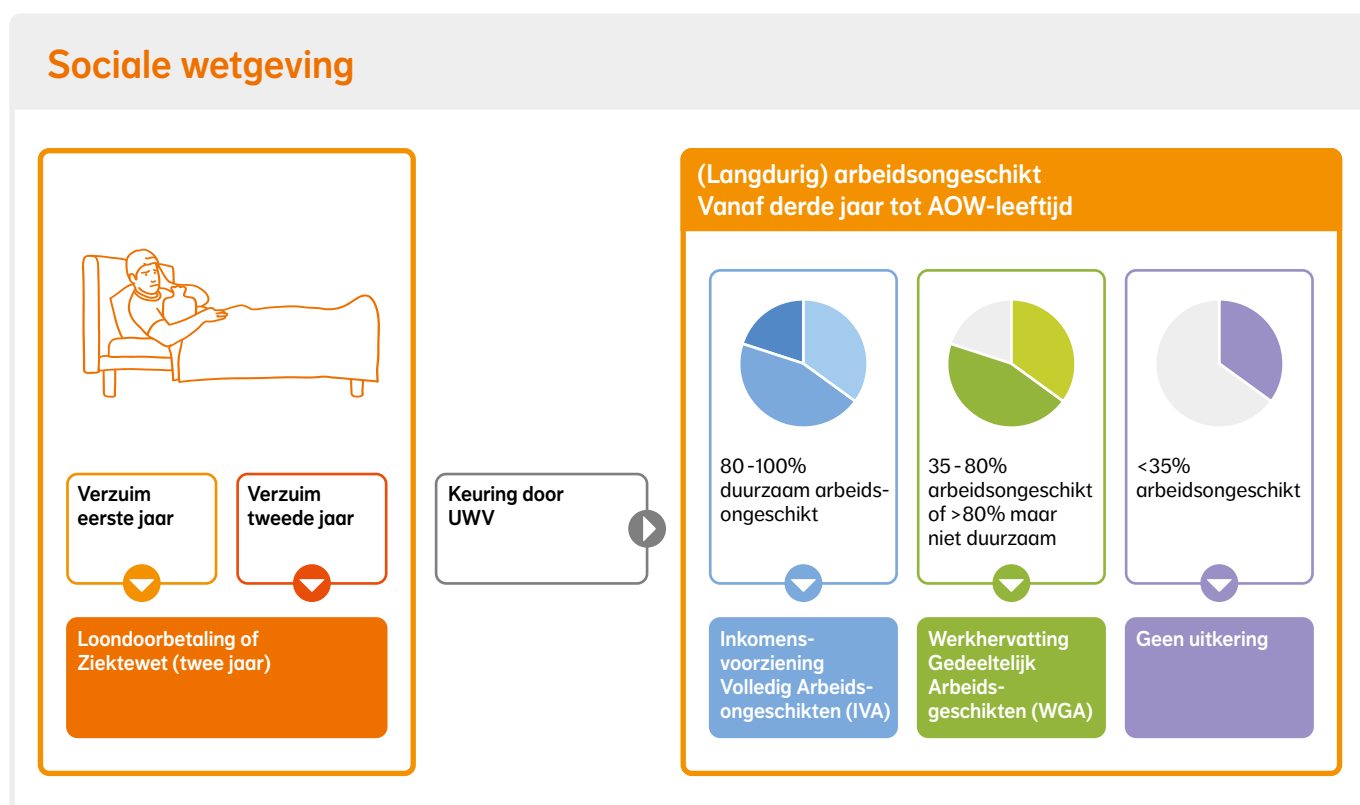
Je gaat er niet vanuit, maar het kan gebeuren: één van je werknemers valt uit. Een werknemer die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt raakt, komt na twee jaar mogelijk in aanmerking voor een uitkering volgens de wet Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Als werkgever betaal je daar maximaal tien jaar de kosten voor. Kun je daar zelf invloed op uitoefenen? Volgens Jasper Broers wel. Hij is accountmanager bij Nationale-Nederlanden en gespecialiseerd in de sociale wetgeving. In deze whitepaper neemt Jasper je mee in de keuzes die je als werkgever hebt op langdurige arbeidsongeschiktheidsrisico's.

“Als je werknemer ziek is, heb je als werkgever te maken met de loondoorbetalingsverplichting. Je betaalt maximaal twee jaar (ofwel 104 weken) het loon van een zieke werknemer door. De hoogte van die loondoorbetalingsverplichting is afhankelijk van onder andere je cao. De wet zegt dat je minimaal 70% van het minimumloon door moet betalen. In de praktijk betalen werkgevers vaak 100% van het loon van de werknemer door”, begint Jasper. “In die twee jaar proberen jij en je werknemer er samen voor te zorgen dat je werknemer weer aan het werk kan. In dezelfde functie, of in een aangepaste functie binnen je bedrijf. Lukt dat niet? Dan ben je verplicht om samen met je werknemer te kijken naar een functie bij een ander bedrijf. Een lastig traject blijkt uit de praktijk. Ondertussen betaal je als werkgever wel het loon door.”

Wanneer komt een werknemer in aanmerking voor een WGA-uitkering?

Heb je in die 104 weken alles geprobeerd om je werknemer weer aan het werk te helpen? Maar is re-integratie niet gelukt? Dan volgt een keuring door UWV volgens de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Jasper: “Uit die keuring kan blijken dat je werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, dus tussen de 35 en 80%. Of meer dan 80%, maar mét kans op herstel. In deze gevallen krijgt je werknemer een uitkering volgens de WGA. Voor de kosten daarvan ben je als werkgever maximaal tien jaar financieel verantwoordelijk. Blijkt een werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt? Dan ontvangt de werknemer een uitkering uit de wet Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). Een (ex-)werkgever betaalt niet de kosten van deze IVA-uitkering.

Hieronder is de werking van de sociale wetgeving bij arbeidsongeschiktheid samengevat.



Dienstverband: vast contract of tijdelijk contract

Hoe lang je financieel verantwoordelijk bent voor de loondoorbetaling van je werknemer is afhankelijk van het werknemerscontract. Jasper vult aan: "Voor een werknemer met een vast contract voor onbepaalde tijd ben je de eerste twee ziektejaren financieel verantwoordelijk. Werknemers met een tijdelijk contract krijgen tot de einddatum van het contract het loon van de werkgever uitbetaald. Dat kan minder zijn dan twee jaar. Wanneer de werknemer uit dienst gaat, kan hij een uitkering krijgen uit de Ziektewet. Ook hiervoor is een werkgever financieel verantwoordelijk".

Verzuim verzekeren

"Werkgevers zijn zelf verantwoordelijk voor het doorbetalen van het loon tijdens de eerste twee ziektejaren", vertelt Jasper. "We zien dat mkb-werkgevers daar een verzuimverzekering voor sluiten. Dat is logisch, want twee jaar loon doorbetalen gaat voor een mkb-werkgever behoorlijk in de papieren lopen. Zeker als je ook nog kosten moet maken voor het begeleiden van de zieke werknemer en voor vervangend personeel of als je ziet dat je productie achterblijft. Grotere werkgevers dragen de lasten voor de eerste twee jaar ziekte vaak zelf. Eigenlijk zijn zij in die zin ook 'eigenrisicodragers'".

Meer weten over onze verzuimoplossingen voor het mkb?
Vraag je adviseur of kijk op [nn.nl](https://www.nn.nl)

Kiezen tussen publiek verzekeren of eigenrisicodragerschap

Voor de WGA heb je als werkgever wel een keuze. Je bent standaard **publiek verzekerd** voor het risico op gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA) bij UWV. Maar je kunt ook kiezen voor **eigenrisicodragerschap**. Dat laatste klinkt zwaarder dan het is, volgens Jasper. "Je kunt eigenrisicodrager worden, door zelf de rekening te betalen. Of je brengt dat financiële risico weer onder bij een verzekeraar. Dat zien we de meeste grote bedrijven doen."

Als werkgever is het aan jou: ga je voor een publieke verzekering bij UWV? Of word je eigenrisicodrager? "Die beslissing neem je niet zomaar", zegt Jasper. "Het is verstandig verschillende aspecten af te wegen." Om een goede keuze te maken, lichten we vijf belangrijke aspecten van de keuze voor eigenrisicodragerschap verder toe.

1. Financiële overwegingen
2. Re-integratieresultaten
3. Zorg en begeleiding
4. Grip op vitaliteit
5. Intern organiseren of uitbesteden?

1. Financiële overwegingen: wat zijn de premiekosten?

"Financieel gezien is het niet interessant voor mij om eigenrisicodrager te worden." Die opmerking krijgt Jasper vaak van werkgevers. "Mijn antwoord daarop is bijna altijd: "Dat ligt eraan of je het op korte of lange termijn bekijkt." Allereerst moet je rekening houden met twee verschillende financieringsmethodieken.

Het omslagstelsel

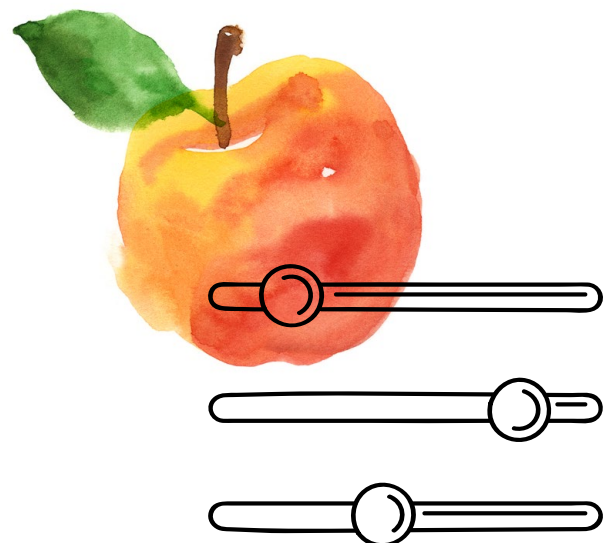
UWV stelt het premiepercentage vast met het omslagstelsel. In enig jaar, bijvoorbeeld 2021, kijkt UWV naar de WGA-uitkeringen van twee jaar eerder (2019 dus). Hoeveel uitkeringen zijn er in totaal in dat jaar uitbetaald? En hoe hoog waren ze?

Deze totale kosten verdeelt UWV over alle publiek verzekerde werkgevers. Hierop baseert UWV het premiepercentage dat jij als werkgever betaalt. UWV kijkt in de premievaststelling dus altijd achteruit.

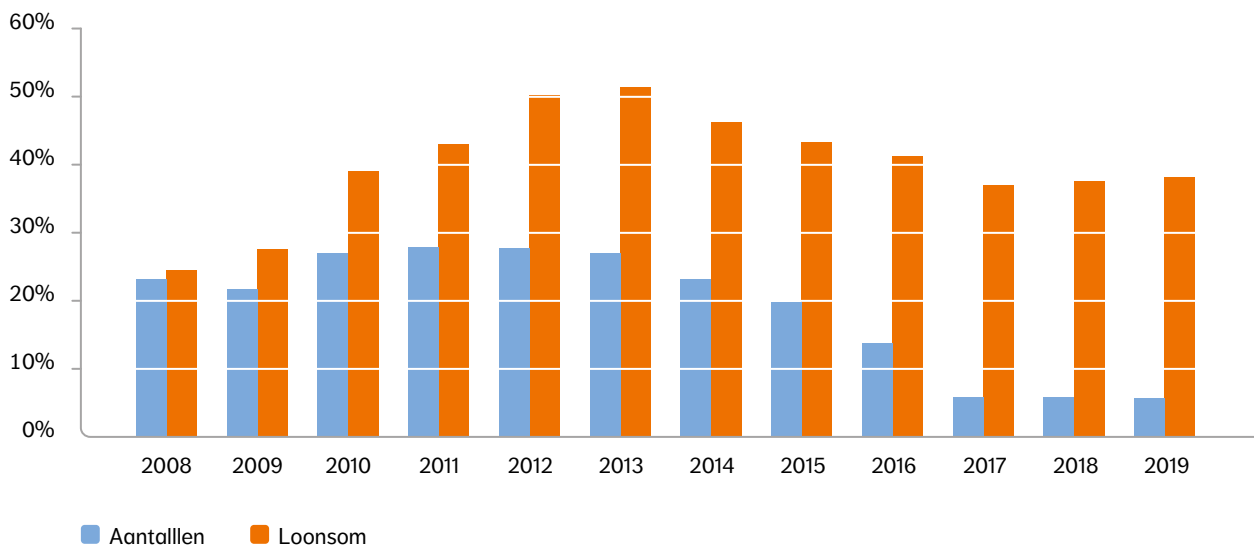
Het kapitaaldekkingstelsel

Word je eigenrisicodrager en kies je voor een verzekeraar? Dan krijg je te maken met het kapitaaldekkingstelsel. Een verzekeraar kijkt in dat geval naar alle WGA-uitkeringen die gaan ontstaan. Dat betekent voor alle nieuwe zieken, vanaf de eerste ziekte dag, tot maximaal tien jaar in de WGA-periode. Oftewel: de eigenrisicodragerschapperiode.

Een eigenrisicodrager verzekert bij een verzekeraar de WGA-uitkeringen die nog moeten ontstaan. En kijkt dus vooruit.



Aandeel eigenrisicodragers WGA



Bron: SZW, Kamerbrief 2020

Bovenstaande figuur geeft inzicht in de ontwikkeling van het aantal bedrijven dat eigenrisicodragers is voor de WGA. Tot 2012 stijgt het aantal bedrijven en daarmee de loosom van eigenrisicodragers. Vanaf 2012 daalt het aantal bedrijven, maar bedraagt de loosom 38,1% van de totale loosom in Nederland. Jasper zegt: “Deze tabel laat goed zien dat in 2019 slechts 5,6% van de bedrijven eigenrisicodragers is in Nederland. Zij vertegenwoordigen wel een loosom van 38,1%. Daarmee kunnen we concluderen dat vooral de grote werkgevers kiezen voor het eigenrisicodragerschap.”

Voordeel van het kapitaaldekkingstelsel op de lange termijn

Voor de kleinere werkgevers kozen nog niet voor het eigenrisicodragerschap.

“In eerste instantie is het premiepercentage van UWV lager dan bij het eigenrisicodragerschap”, vertelt Jasper. “Daarbij kan ik me voorstellen dat het mkb kiest voor de lagere premie. Maar op de lange termijn zien we dat eigenrisicodragers betere re-integratieresultaten behalen dan UWV. Dat levert op een gegeven moment dus financieel voordeel op voor de werkgever.”

2. Re-integratieresultaten: hoe snel keert een werknemer terug naar werk?

Kies je voor een publieke verzekering, dan regelt UWV de re-integratie van je werknemers vanaf het moment dat er een uitkering is volgens de WGA. Dit start in het derde ziektejaar. Als eigenrisicodragers heb je zelf meer grip op de re-integratie. Een verzekeraar kan je daarbij ondersteunen, feitelijk vanaf de ziekmelding, dus ver voordat een werknemer de WGA instroomt.

Lagere doorstroom

“Over het algemeen zien we dat eigenrisicodragers betere re-integratieresultaten behalen”, stelt Jasper. “Ze zijn beter in staat om zieke (ex-)werknemers te begeleiden naar herstel. We zien dat goed bij de Ziektewet. Door proactieve begeleiding krijgen fors minder zieke (ex-)werknemers een eerstejaars ziektewetbeoordeling. En stromen ze dus minder vaak door naar het tweede ziektejaar.”

Dat blijkt ook uit cijfers van UWV van de afgelopen vijf jaar. Zo'n 43% van de werknemers van publiek verzekerde werkgevers is na één jaar nog steeds ziek. Bij eigenrisicodragers is dat maar 24%.

Daardoor is het totale aantal WIA-beoordelingen – de keuring na twee jaar – en de doorstroom naar de WIA lager bij eigenrisicodragers dan bij UWV. Wat wel opvalt: de verschillen tussen UWV en privaat (ERD) zijn kleiner naarmate werknemers langer in de Ziektewet zitten.

Jasper: “Hieruit trekken we de voorlopige conclusie dat eigenrisicodragers voor de Ziektewet hun zieke (ex-) werknemers beter en sneller begeleiden naar herstel in de eerste twee ziektejaren. Dit betekent ook dat de werknemers die ‘echt’ ziek zijn, ook daadwerkelijk doorstromen in de WIA. Die afwijking tussen UWV en privaat (ERD) is gering.”¹

Hogere uitstroom uit WGA

Daarnaast blijkt uit cijfers van UWV, dat de WGA-gerechtigde werknemers van eigenrisicodragers beter re-integreren. Naar volledig herstel, passende arbeid of naar een uitkeringssituatie die past bij de gezondheidssituatie én het verdienvermogen.²

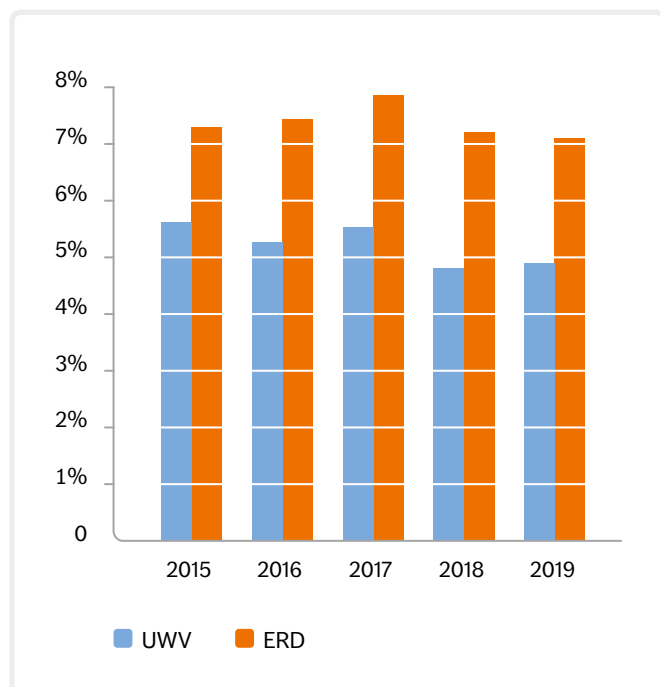
Hieronder de resultaten van publiek (UWV) en privaat (ERD) verzekerden.

Ziektewet

	UWV	ERD	Vershil
1e jaars ziektewet beoordeling	43%	24%	-19%
2e ziektejaar	29%	16%	-13%
WIA-beoordeling	16%	13%	-3%
Doorstroom WIA	12%	10%	-2%

Bron: UWV, Monitoring Ziektewet 2010-2016, 2018-2019

WGA



Bron: UWV, Kwantitatieve gegevens 2015-2019, 2015-2019

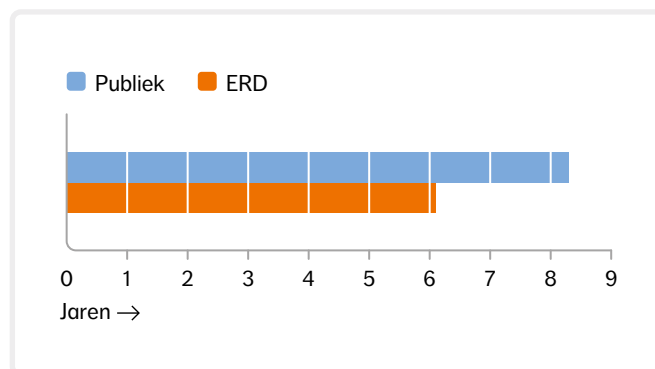
Indicatie gemiddelde WGA-duur

“Het is niet makkelijk om een gemiddelde WGA-duur te berekenen”, legt Jasper uit. “Vooral door de potentieel lange duur van de uitkering: maximaal 10 jaar.”

Toch kunnen we met de re-integratieresultaten wel een indicatie geven van de gemiddelde WGA-duur van publiek verzekerde werkgevers. En van de gemiddelde WGA-duur van eigenrisicodragers.

Indicatie gemiddelde WGA-duur

Gebaseerd op een gemiddeld salaris en de indicatie van de gemiddelde WGA-duur



Met de gepubliceerde re-integratie kansen uit het rapport Kwantitatieve gegevens 2014-2015 van UWV berekenen we een indicatie van de gemiddelde uitkeringsduur. We zien dat publiek verzekerde werkgevers de lasten dragen van een gemiddelde uitkering van 8,3 jaar. Werknemers van eigenrisicodragers hebben een gemiddelde WGA-duur van 6,1 jaar. Kortom: de gemiddelde WGA-duur bij eigenrisicodragers is 2,2 jaar korter.

Jasper: “Stel dat een werknemer een gemiddeld salaris heeft van € 35.000,-. Dan zijn de WGA-kosten bij eigenrisicodragers zo’n € 26.000,- lager dan bij UWV. Let wel, dit is een indicatie. En het klinkt misschien niet als een hoog bedrag. Maar als je het omrekent naar tienduizenden werknemers, scheelt het op lange termijn veel geld.”

Ook belangrijk: betere re-integratieresultaten zijn niet alleen goed vanuit werkgeversperspectief. Ze zorgen ook voor het (eigen) inkomensbehoud van je (ex-)werknemer.

1 Bron: UWV, Monitoring Ziektewet 2010-2016, 2018

2 Bron: UWV, Kwantitatieve gegevens 2014-2019

3. Zorg en begeleiding: hoe wil je je werknemer helpen?

Jasper: “Het is belangrijk dat je financiële overwegingen en re-integratieresultaten meeneemt bij je keuze voor een publieke verzekering of eigenrisicodragerschap. Ook is het verstandig jezelf de vragen te stellen: Hoeveel zorg en begeleiding voor mijn (ex-)werknemers wil ik op me nemen? En hoe verantwoordelijk voel ik me voor mijn uitgevallen werknemers?”

Sneller begeleiding en kosten besparen

Als eigenrisicodrager met een private verzekering krijgen werknemers en werkgevers meestal direct vanaf de ziekmelding persoonlijke begeleiding van experts. Nationale-Nederlanden werkt bijvoorbeeld samen met HCS (voorheen Keerpunt).

“HCS helpt een inschatting te maken van het verzuim van jouw werknemer. Natuurlijk denkt HCS mee in de wettelijke verplichtingen, maar vaak heb je daar als werkgever je bedrijfsarts of casemanager al voor. HCS kijkt mee om met jou en je werknemer in te schatten hoe hoog het risico is dat jouw werknemer de WGA instroomt. Is dat risico hoog, dan biedt HCS extra ondersteuning en kijkt mee om met specialisten jouw werknemer te begeleiden naar (ander) duurzaam werk. Ter vergelijking: bij UWV krijgt een werknemer pas na twee jaar ziekte begeleiding. Eigenrisicodragerschap kan dus een kostenbesparing opleveren”, aldus Jasper.

Hulp bij indienen bezwaar beoordeling van UWV

Daarnaast krijg je bij Nationale-Nederlanden hulp bij het indienen van bezwaar tegen de beoordeling van UWV. Hoe dat werkt? “UWV stelt de mate van arbeidsongeschiktheid vast. Ook als je eigenrisicodrager bent. Als werkgever, werknemer en de casemanager ervan overtuigd zijn, dat de mate van arbeidsongeschiktheid die UWV aangeeft, onjuist is, kun je bezwaar indienen. Dat is een ingewikkeld traject, een zogenaamde bezwaar & beroep procedure,” zegt Jasper. Nationale-Nederlanden levert specialisten die dat voor je kunnen doen. Dat is inbegrepen in de module WGA Eigenrisicodragen.

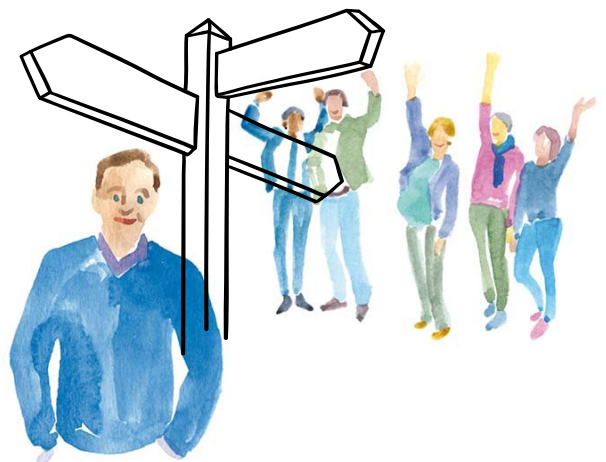
“Ook dat kan flinke besparingen opleveren”, weet Jasper. “Bijvoorbeeld omdat je werknemer een andere uitkering krijgt. Of omdat jij minder premie hoeft te betalen, want een IVA-uitkering wordt betaald uit de WIA-premie die alle werkgevers in Nederland betalen. We vinden het belangrijk dat iedere arbeidsongeschikte werknemer de uitkering ontvangt die hoort bij zijn situatie. Dat kan ook betekenen dat hij een uitkering gaat ontvangen uit de IVA. Een werknemer wil liever geen ‘stempel’ volledig en duurzaam arbeidsongeschikt ontvangen. Maar als dat echt zo is, ontvangt deze arbeidsongeschikte werknemer daardoor een hogere uitkering van UWV. En nog belangrijker, dan hoeft de werknemer geen onnodige re-integratie inspanningen (meer) te verrichten.”

In 2019 dienden specialisten, op verzoek van Nationale-Nederlanden, 450 bezwaarzaken in bij UWV. In 80% van die bezwaarzaken kreeg Nationale-Nederlanden gelijk. In de meeste dossiers hadden de (ex-)werknemers onterecht een verbeterpotentieel en werd de WGA-uitkering omgezet in een IVA-uitkering.

4. Grip op vitaliteit, hoe doe je dat?

Zorg en begeleiding gaan hand in hand met grip op vitaliteit, volgens Jasper. “Als eigenrisicodrager trek je de zorg en verantwoordelijkheid voor je zieke werknemers naar je toe. Zo heb je meer grip op verzuim. En kun je het proces en de inhoud van de re-integratie bij zieke werknemers beter sturen. Dat verkleint de kans op langdurig verzuim en instroom in de WGA.” Als eigenrisicodrager kun je meer doen. Als werkgever heb je belang bij vitale en veerkrachtige werknemers. Hoe houd je je werknemers vitaal? Hoe pak je dat aan? Jasper vult aan: “De consultants van HCS maken dit onderwerp bespreekbaar met grote werkgevers. Zij gaan met de HR-directeur in gesprek en kijken naar de kansen binnen het bedrijf. Soms is daar aanvullend onderzoek voor nodig of is het tijd voor het driejaarlijks Periodiek Medisch Onderzoek (PMO). De consultant van HCS kan adviseren in het type onderzoek en geeft advies over de uitkomst. Welke uitkomst is voor het bedrijf belangrijk? Welke doelen heeft het bedrijf voor inzetbaarheid, productiviteit of personeelsbeleid? Maar ook welke inzichten geeft het op het gebied van cultuur of competenties van werknemers? HCS maakt samen met de werkgever een plan van aanpak, waar het bedrijf mee aan de slag gaat. Maar wil het bedrijf daarin een andere oplossing? Ook dat is bespreekbaar. Natuurlijk is de rol van de adviseur ook belangrijk. Er is een aantal adviseurs, die ook consultants duurzaam inzetbaarheid leveren. Daar werkt Nationale-Nederlanden mee samen.”

Wil je als werkgever werken aan de vitaliteit van je werknemers, dan zijn er altijd specialisten beschikbaar die je daarbij kunnen helpen. “Vitale werknemers zijn minder vaak ziek en leveren een positieve bijdrage in je bedrijf. Wie wil dat nu niet”, zegt Jasper.



5. Intern organiseren of uitbesteden?

Als eigenrisicodragers heb jij als werkgever de regie en de re-integratieverantwoordelijkheid voor je zieke en WGA-gerechtigde werknemers. Dat geeft je dus meer grip op verzuim en op je WGA-lasten. Tegelijkertijd komt er veel complexe wetgeving op je af. Je moet aan allerlei richtlijnen voldoen. Moet je dit als werkgever helemaal zelf uitzoeken? “Dat kan, maar dat hoeft niet”, stelt Jasper.

“Als je het eigenrisicodragerschap onderbrengt bij een verzekeraar, krijg je hulp van verschillende specialisten. Denk aan een casemanager die je helpt te voorkomen dat jouw werknemer de WGA instroomt. Maar ook aan een arbeidsdeskundige die meedenkt in een traject naar ander werk, specialisten die kunnen helpen met sollicitatietrainingen of specialisten die een bezwaar en beroep procedure inzetten. Kortom: veel mensen die zich richten op de begeleiding en zorg van jouw (ex-) werknemers. En die jou ontzorgen.”

Als eigenrisicodragers ben je daarnaast nauw betrokken bij het welzijn van je werknemers. Je bent actief bezig met de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van je personeel. Nationale-Nederlanden levert daarvoor ondersteuning. Jasper: “We weten uit ervaring dat werknemers dat enorm waarderen. Wat mij betreft is betrokkenheid essentieel voor goed werkgeverschap.”

Conclusie: maak een bewuste keuze

Zoals je gelezen hebt, heb je als werkgever een keuze. Je kunt het WGA-risico bij UWV verzekeren of kiezen voor een private verzekeraar en daarmee kiezen voor het eigenrisicodragerschap. Jasper: “In het laatste geval is het goed om te weten dat je als werkgever niet alleen staat in het eigenrisicodragerschap. Gespecialiseerde dienstverleners, adviseurs en verzekeraars kunnen je ondersteunen en ontzorgen. Niet alleen op financieel gebied, maar ook met persoonlijke begeleiding van jou en je (ex-) werknemers.”

Uit dit kennisartikel kunnen we concluderen:

- Als eigenrisicodragers neem je meer regie op verzuim.
- Daardoor neemt de instroom in de WGA af.
- En de uitstroom uit de WGA toe.
- Dat leidt op lange termijn tot lagere lasten.
- En tot vitalere en duurzaam inzetbare werknemers.

“Maar wat je ook kiest, het is vooral belangrijk dat je je bewust bent van de gevolgen van je keuze”, benadrukt Jasper. “Laat je dus informeren en maak bijvoorbeeld een afspraak met je adviseur.”

Regie op verzuim

Met de module WGA Eigenrisicodrager van het Verzuimpakket Werkgever draag je het financiële risico over aan Nationale-Nederlanden en helpen we jou je werknemers vitaal en veerkrachtig te maken. Nationale-Nederlanden werkt daarbij samen met specialisten die je helpen je werknemer terug te laten keren naar werk. Maar ook met consultants duurzame inzetbaarheid. Zij helpen jou je werknemers vitaal en veerkrachtig te maken. Benieuwd of deze verzekering en de aanvullende dienstverlening past bij jouw bedrijf? Ga naar je adviseur.

Heb je nog geen adviseur? Vind [hier](#) een adviseur.

Wil je liever eerst meer lezen over onze module WGA Eigenrisicodrager? Ga dan naar [nn.nl](#)

Meer weten?



Jasper Broers is accountmanager bij Nationale-Nederlanden Inkomen Collectief en gespecialiseerd in sociale wetgeving

 070 513 61 17 / 06 15 65 18 30

 j.broers@nn.nl