

# EIGENRISICODRAGER OF JUIST NIET, DAT IS DE VRAAG

Vóór 1 oktober nemen werkgevers weer een besluit over het eigenrisicodragerschap: ERD of UWV? Blijven of switchen? Zelf de verantwoordelijkheid nemen voor (ex-)medewerkers die in de ziektewet zitten, wanneer de loonbetalingsplicht niet meer geldt? Of minder premie betalen? Zelf de regie nemen op verzuim en re-integratie? En herverzekeren, of niet?



Het eigenrisicodragerschap (ERD) komt in twee smaken. Allereerst kunt u als werkgever het eigen risico dragen voor de Ziektewet. U bent maximaal 104 weken verantwoordelijk voor de Ziektewet-uitkering en de re-integratie van de ex-werknemer, vanaf het moment dat die ziek uit dienst gaat. Ten tweede kunt u kiezen voor het eigenrisicodragerschap voor een langer verzuimtraject: de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Als het UWV een WGA-uitkering toekent aan de (ex-)werknemer blijft u nog tien jaar verantwoordelijk voor de WGA-uitkering en de re-integratie.

Een werkgever die ERD is, zal er alles aan doen om instroom in de WGA te voorkomen. Hiervoor kan hij externe expertise inschakelen. Zeker als de werkgever zich heeft herverzekerd voor de risico's, ligt dit voor de hand. Loyalis biedt bijvoorbeeld casemanagement.

## **EÉN LOKET VOOR CASEMANAGEMENT**

**WGA-casemanagement is een manier om langdurig verzuim aan te pakken. Loyalis heeft hier goede ervaringen mee. Om het casemanagement zo soepel mogelijk te laten verlopen, heeft Loyalis samen met ArboNed en SV Land één loket ingericht waarmee ze werkgevers met raad en daad bijstaan, om zo grip te krijgen op verzuim.**

Volgens Vivian Spronck, productmanager ERD bij Loyalis, pakt de aanpak voor alle partijen goed uit. 'Met minder verzuim gaat onze schadelast omlaag en kunnen wij een gunstigere premie bieden. De werkgever heeft minder kosten en is minder tijd kwijt aan re-integratie. En de medewerker is eerder aan het werk, wat voor hem wel zo prettig is', vat Spronck samen.

Een van de partijen die casemanagement uitvoert namens Loyalis, is ArboNed. ArboNed ondersteunt bedrijven en organisaties die eigenrisicodrager zijn, met een gespecialiseerd team van deskundigen. Is het terecht dat een (ex-)werknemer aan het ERD van de werkgever wordt toegerekend? Zo ja, hoe kunnen werkgever en (ex-)werknemer dan samen werken aan re-integratie en zo instroom in de WGA voorkomen?

Vanaf de 42ste week van de arbeidsongeschiktheid krijgt de werkgever inzicht in de kans op een toekomstige WGA-uitkering. Ook krijgt hij advies om langdurig verzuim te bekorten en eventuele aanvullende interventies te plegen.

Mocht een (ex-)werknemer toch in de WGA belanden, dan onderzoekt ArboNed opnieuw of het ERD terecht is toegekend. Als dat nodig is, begeleidt ArboNed (ex-)werknemer en werkgever tot en met het twaalfde verzuimjaar. 'Het is altijd goed

om een paar extra ogen naar een dossier te laten kijken', vindt Victoria Baranova, projectcoördinator ERD bij ArboNed.

## **EERSTE AANSPREEKPUNT**

**ERD-specialist Baranova: 'Wij zijn het eerste aanspreekpunt en weten waarop we moeten letten in wet- en regelgeving. Wij blijven naar het bredere perspectief kijken. Stel, bij een werkgever belanden vier werknemers op een rij met rugklachten in de Ziektewet. Dan moeten we niet alleen focussen op iedere afzonderlijke case, maar ook algemene preventieve maatregelen in het bedrijf in gang zetten.'**

'Daarnaast is het écht een vak apart om het hele proces rond ERD in goede banen te leiden. ERD is niet voor elk bedrijf de beste optie', vindt Baranova. 'Ik adviseer bedrijven die overwegen eigenrisicodrager te worden zich eerst goed te laten adviseren door een financieel adviseur. Een arbeidsongeschikte werknemer kost je over de volledige periode van twaalf jaar rond de anderhalve ton, alleen al aan uitkeringen. Daar komen dan nog de kosten voor de begeleiding, de re-integratie en de eventuele loondoorbetaling bij.'

ArboNed ondersteunt landelijk ruim 60.000 mkb-ondernemers met bij elkaar opgeteld dik 600.000 mensen op de loonlijst. Het terugdringen van verzuim,





“

Als werkgever  
ken je jouw  
werknemer  
het beste”



het minimaliseren van arbeidsrisico's en het zorgen voor gezonde en vitale medewerkers staan hoog op de agenda. Naast de inzet van de bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en psychologen biedt ArboNed onder andere keuringen, preventief medisch onderzoek en verzuimbegeleiding.

Baranova ziet hoe veel werkgevers eens in de paar jaar het ERD-vraagstuk tegen het licht houden. Werkgevers kunnen op 1 april en 1 oktober bij de Belastingdienst een keuze maken. 'Als bedrijven overwegen ERD te worden, dan starten ze ruim van tevoren met de inventarisatie. En zoeken ze naar passende partners, zoals arbodienst en verzekeraar. Steeds vaker zie ik dat grip krijgen op verzuim, en daarmee op de kosten, een belangrijke afweging is om wél ERD te worden. Als werkgever ken je immers jouw werknemer of ex-werknemer het beste. En weet je dus wie je bij re-integratie meer achter de broek moet zitten en wie je juist beter kunt loslaten. Dat werkt ook door in het terugdringen van verzuim.' Loyalis stelt meerdere budgetten beschikbaar om verzuim te beteugelen. Ten eerste het vastgestelde vitaliteitsbudget, dat werkgevers naar eigen inzicht kunnen inzetten. Als werknemers in de WIA zitten, is verdere ondersteuning mogelijk. 'Dat gaat in nauw overleg met de casemanager', weet Spronck. 'We zien dat steeds meer werkgevers daarvan gebruikmaken.'

## VERZUIM IN DE BOUW

**Gert-Jan Klanderman is branche-manager Bouw bij ArboNed. Het aanpakken van verzuim, gestimuleerd door het ERD van de werkgever, werpt volgens hem vruchten af. Binnen de klantenkring van ArboNed en branchespecialist ArboDuo is het verzuim 3,6 procent, tegenover het landelijk gemiddelde in de bouw van 4,3 procent.**

Volgens Klanderman is dat te danken aan de hechte samenwerking tussen onder meer Bouwend Nederland, de werkgevers, ArboNed en verzekeraars zoals Loyalis. Tegelijkertijd is het volgens hem te vroeg om te juichen. Door de stijgende AOW-leeftijd neemt het langdurig verzuim toe, met name onder oudere bouwvakkers. 'Dan gaat het bijvoorbeeld om klachten aan knie, schouder of rug, die deels zijn te wijten aan het gebrek aan hulpmiddelen op de bouwplaats in de beginjaren van hun loopbaan.'

Reden tot zorg is ook de toename van het psychisch verzuim. Zeker nu de markt weer op stoom is, is het structurele tekort aan gekwalificeerd Nederlands personeel voelbaar. Klanderman: 'Op de bouwplaats zijn veel veranderingen: met een hoge werkdruk, veel meer onderaannemers op projecten en de inzet van personeel van buitenlandse komaf. Onder het kantoorpersoneel van bouwbedrijven zien we ook het aantal verzuimdossiers vanwege psychische klachten groeien.'

De bouw kenmerkt zich door heel veel kleine bedrijven met vijf tot tien man personeel. 'Of werkgevers kiezen voor ERD is vooral een financiële afweging', zegt Klanderman. 'Dan kiezen met name de grotere werkgevers voor ERD. Doordat in de bouwsector bedrijven met het aantrekken van de markt meer spek op de botten hebben, zien we de bereidheid om te investeren in verzuimaanpak groeien. Ook bij verzekeraars merken we dat steeds meer middelen beschikbaar komen om langdurige uitval tegen te gaan. 'Het mes snijdt aan twee kanten: de werknemer blijft fit en vitaal en de werkgever/branche houdt de broodnodige ervaring binnenboord', vindt de branchemanager.

## JUISTE INSCHATTING

**Klanderman is te spreken over het casemanagement, zoals Loyalis dat samen met ArboNed en intermediairs Robidus en Aon, heeft ingevuld. 'Zo moet de werkgever in week 42 aan de verzekeraar verplicht melden als een werknemer ziek is en dan is extra inzet mogelijk. In week 78 doen we als ArboNed een extra scan om in te schatten of iemand wel, niet of misschien na 104 weken de WIA instroomt.'**

Voor de aanpak van psychisch verzuim heeft ArboNed de zogenoemde DAAN-aanpak (Digitale Autoanamnese ArboNed). 'Dit is een handvat voor bedrijfsartsen voor hoe ze, volgens

een protocol, kunnen omgaan met de begeleiding van de werknemer', zegt Klanderman. 'Dit protocol is gebaseerd op alle data die we de afgelopen 25 jaar hebben verzameld. Werkgever en werknemer krijgen, na de eerste intake, een aanvullende vragenlijst. Op basis van die informatie maakt ArboNed een risico-inschatting en werkgever en werknemer ontvangen een gericht advies. De arbeidsongeschikte werknemer wordt vervolgens versneld opgeroepen voor een bezoek aan de bedrijfsarts. De winst ten opzichte van eerst zes weken thuiszitten zien we terug. De besparing in verzuimdagen is aanzienlijk. En uiteraard blijft de arts altijd zijn of haar eigen afweging maken in de spreekkamer. De onafhankelijkheid is te allen tijde geborgd.'

'Is het instroomrisico hoog', zegt ERD-specialist Baranova, 'dan kunnen we de werkgever helpen op tijd actie te ondernemen. Bijvoorbeeld met een specialistische interventie, een omscholings- of coachingstraject. Loyalis is dan vaak bereid daarvoor een investering te doen, omdat wij als deskundigen het nut van zo'n interventie goed kunnen onderbouwen.'

“

Bij hoge instroom kunnen we de werkgever helpen op tijd actie te ondernemen”

