

Alles over eigenrisicodrager worden voor de WGA

Meer grip op de re-integratie en je verzuim(kosten)

Inhoudsopgave

Alles over eigenrisicodrager worden voor de WGA 3
Meer grip op de re-integratie en je verzuim(kosten) 3

Wanneer komt je werknemer in aanmerking voor een WGA-uitkering? 4

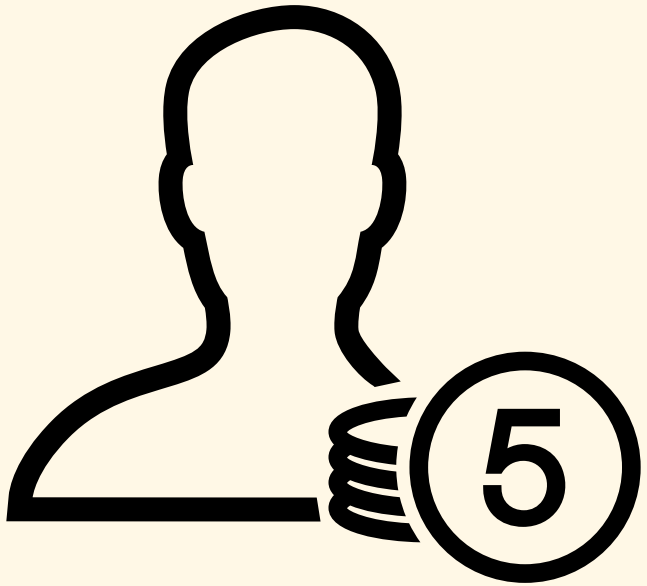
Financieel risico verzekeren: publiek of privaat? 5
Publiek verzekeren bij UWV 6
Medewerker van 55 jaar komt in de WGA. 6

Stijgende schadelast voorkomen 7
Veel ziekteverzuim is werkgerelateerd 7
Oudere werknemers vallen vaker uit 7
Vitaliteit verkleint de kans op uitval 8
Eigenrisicodrager worden en privaat verzekeren bij een verzekeraar 8

De voor- en nadelen van publiek en privaat verzekeren (eigenrisicodragerschap) 9
Privaat verzekeren (eigenrisicodragerschap) 9
Publiek verzekeren 10

Eigenrisicodragerschap: iets voor jou? 11

Hoe helpt a.s.r. bij eigenrisicodragerschap? 12



Alles over eigenrisicodrager worden voor de WGA

Meer grip op de re-integratie en je verzuim(kosten)

Als je werknemer langer dan twee jaar ziek is, kun je als werkgever te maken krijgen met de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Je kunt er dan als werkgever voor kiezen om dit risico publiekelijk te verzekeren bij UWV of om eigenrisicodrager (ERD) te worden voor de WGA of Ziektewet. Je houdt dan zelf de regie over de verzuimbegeleiding en de re-integratie van je zieke medewerker. Benieuwd of eigenrisicodragerschap iets voor jou is? In dit whitepaper geven we je informatie en tips die je helpen bij het maken van de juiste keuze voor jouw bedrijf.



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

Na twee jaar (gedeeltelijke) arbeidsgeschiktheid komt je medewerker mogelijk in aanmerking voor een uitkering volgens de wet Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Als werkgever ben je in totaal maximaal 12 jaar verantwoordelijk voor de kosten van de uitkering en het re-integratietraject. Na maximaal* twee jaar (104 weken) vervalt de loon-doorbetalingsverplichting voor jou als werkgever en volgt eventueel nog 10 jaar WGA.

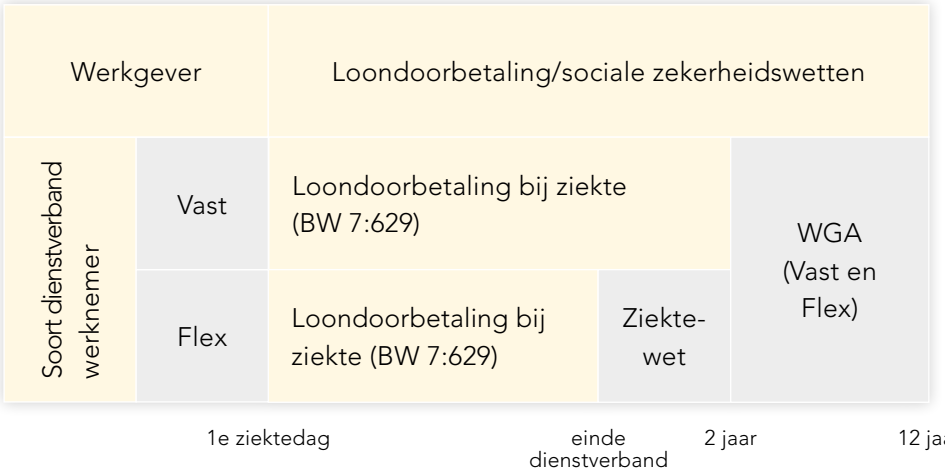
Heb je in de eerste twee jaar alles geprobeerd om je werknemer weer aan het werk te krijgen maar is de re-integratie niet gelukt? Dan volgt er een keuring door UWV volgens de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Op basis van deze keuring wordt de mate van arbeidsongeschiktheid vastgesteld.

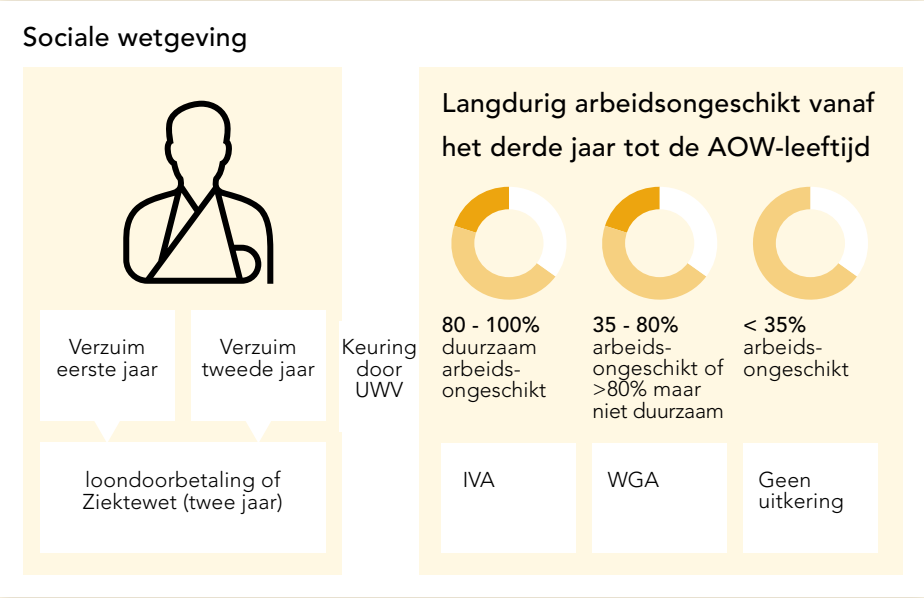
*Hoe lang je financieel verantwoordelijk bent voor de loondoorbetaling van je werknemer, is afhankelijk van het arbeidscontract. Bij een vast contract voor onbepaalde tijd, ben je financieel verantwoordelijk voor de eerste twee ziektejaren. Heeft je werknemer een tijdelijk contract? Dan moet je het loon doorbetalen tot de einddatum van het contract. Als de werknemer ziek uit dienst gaat, kan er een Ziektewet-uitkering worden aangevraagd. Ook hiervoor ben je als werkgever verantwoordelijk.

Blijkt je werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt? Dan heeft je werknemer recht op een uitkering uit de wet Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA).

Is je werknemer gedeeltelijk en niet duurzaam en volledig arbeidsongeschikt? Dan heeft je werknemer recht op een uitkering uit de wet Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA). Je bent als werkgever verant-woordelijk voor de kosten van deze uitkering én van de re-integratie.

Is je werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt? Dan heeft je werk-nemer geen recht op een WGA-uitkering.





Financieel risico verzekeren: publiek of privaat?

Je bent als werkgever verplicht om verzekerd te zijn voor de WGA. Je kunt ervoor kiezen om je publiek te verzekeren bij UWV voor de risico's van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA) en ziekte (ZW). Maar je kunt ook eigenrisicodrager worden en zelf de kosten betalen. Dit financiële risico kun je dan vervolgens onderbrengen bij een verzekeraar. Hieronder lichten we het verschil tussen publiek en privaat verzekeren verder toe.

Publiek verzekeren bij UWV

Kies je ervoor om je publiek te verzekeren bij UWV? Dan betaal je een gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) als onderdeel van de premies werknemersverzekeringen.

Deze premie bestaat uit de som van twee componenten:
- de gedifferentieerde premie WGA
- de gedifferentieerde premie Ziektewet

Als je als werkgever eigenrisicodrager wordt voor één van deze verzekeringen, betaal je dat deel van de premie niet. En als eigenrisicodrager wordt voor zowel de WGA als de Ziektewet betaal je dus helemaal geen Whk-premie.

De wijze waarop de gedifferentieerde premie wordt berekend, is afhankelijk van de grootte van je bedrijf (klein, middelgroot, groot) en de eigen schadelast van je bedrijf. Hoe hoger de schadelast, hoe hoger de premie. Verder heb je geen invloed op hoe UWV het re-integratieproces van je arbeidsongeschikte werknemer regelt vanaf het moment dat er een WGA-uitkering is (derde ziektejaar).

Goed om te weten: WGA-uitkeringen worden met 2 jaar vertraging doorberekend aan de werkgever

De WGA-uitkeringen die UWV betaalt aan een (ex-)medewerker worden met een vertraging van twee jaar doorberekend in de premie van de werkgever. Dus als de eerste ziektedag in 2018 ligt, krijgt je werknemer in 2020 een WGA-uitkering en wordt deze in 2022 in rekening gebracht via de premie van de Whk-beschikking.

Rekenvoorbeeld:

Medewerker van 55 jaar komt in de WGA.

Eerste ziektedag:	1-1-2018
Inkomen op 1-1-2020:	€ 40.000
WGA-uitkering in 2020:	€ 28.333

De WGA-uitkering in 2020 wordt pas twee jaar later in rekening gebracht via de premie 2022 van de Whk-beschikking.

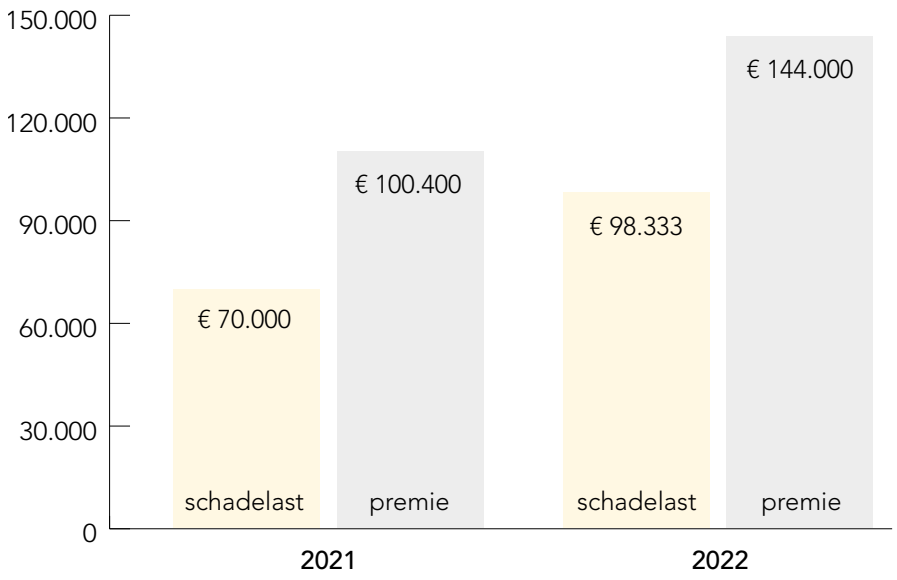
2021:

Premie loonsom*:	€ 16.000.000 (al jaren stabiel)
WGA-schadelast 2019:	€ 70.000
Premie UWV WGA 2021:	€ 110.400 (0,69% over de loonsom)

2022:

Premie loonsom:	€ 16.000.000 (al jaren stabiel)
WGA-schadelast 2020:	€ 98.333 (€ 70.000 + € 28.333)
Premie UWV WGA 2022:	€ 144.000 (0,90% over de loonsom)

Rekenvoorbeeld accountantskantoor



De stijging in schadelast wordt doorberekend aan de werkgever via de premie van UWV. In dit voorbeeld zorgt de stijging in schadelast van € 28.333 voor een premieverhoging van € 33.600 (144.000-110.400).

* Het totaal aan lonen en sociale premies dat het accountskantoor moet betalen.

Eigenrisicodrager worden en privaat verzekeren bij een verzekeraar

Als werkgever kun je ook eigenrisicodrager voor de WGA (en/of Ziektewet) worden. Je hebt dan zelf de regie in handen om uitval van je personeel te voorkomen. Als eigenrisicodrager ben je - maximaal 10 jaar - zelf verantwoordelijk om de uitkering te betalen van (ex-)werknemers die hier recht op hebben. Ook regel en betaal je zelf de re-integratie. Dit financiële risico kun je onderbrengen bij een verzekeraar naar keuze, zonder verdere verplichtingen bij UWV. Vanuit een gezamenlijk belang en de gedachte dat voorkomen beter is dan genezen, kijk je samen met de verzekeraar hoe je de instroom in de WGA beperkt, of beter nog, voorkomt.

Wanneer je een WGA eigenrisicoverzekering afsluit bij a.s.r. kun je de volgende hulp verwachten:

- ondersteuning van verschillende specialisten bij het re-integratieproces;
- persoonlijke begeleiding van experts (voor werkgever én werknemer) vanaf de eerste ziekmelding. Ter vergelijking: bij UWV krijgt een werknemer pas begeleiding na twee jaar ziekte;
- de verzekeraar denkt mee over vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en preventie;
- een casemanager helpt voorkomen dat je werknemer de WGA instroomt;
- de arbeidsdeskundige denkt mee in een traject naar ander werk;
- hulp bij sollicitatietrainingen of een bezwaar- en beroepprocedure.

Goed om te weten: eigenrisicodragerschap is met name geschikt voor grote en middelgrote bedrijven.

Stijgende schadelast voorkomen

Kun je een stijgende schadelast echt voorkomen? En zo ja, hoe doe je dat dan? Het antwoord hangt af of je in staat bent om een gericht (gezondheids-)beleid te ontwikkelen én uit te voeren. Wil je als werkgever echt preventieve maatregelen nemen om de stijgende schadelast te voorkomen? Houd er dan rekening mee dat dit vaak flinke investeringen met zich meebrengt.

Veel ziekteverzuim is werkgerelateerd

De WIA-instroomcijfers bieden aanknopingspunten om de schadelast terug te dringen. Want kijken we naar de gemiddelde oorzaken van instroom over heel Nederland dan valt op dat in 2020 psychische klachten de voornaamste oorzaak zijn (ongeveer in 42% van de langdurige ziektegevallen). Inmiddels weten we dat dit vaak werkgerelateerd is en dat er voldoende mogelijkheden zijn om verzuim te beperken en te voorkomen. Met intern onderzoek krijg je een goed beeld van de verzuimoorzaken en de vraagstukken die er spelen binnen je organisatie. Vaak een intensief traject, maar als je de oorzaak hebt gevonden, kun je er je personeelsbeleid op aanpassen.

Oudere werknemers vallen vaker uit

Wat ook opvalt: ruim 60% van de WIA-instroom bestaat uit 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 werknemers is nu écht belangrijk geworden.



Met een goed inzetbaarheidsbeleid, dat past bij de behoeften en wensen van deze groep medewerkers, kun je uitvalcijfers positief beïnvloeden. Hierbij kun je denken aan maatregelen zoals mantelzorgvoorzieningen, trainingen, generatiepactregelingen of remoties. Of een concreter voorbeeld: geen nachtdiensten voor oudere werknemers. Door maatwerk is er vaak meer mogelijk dan je denkt.

Vitaliteit verkleint de kans op uitval

Als eigenrisicodrager trek je de zorg en verantwoordelijkheid voor je zieke werknemers naar je toe. Zo kun je het proces en de invulling van de re-integratie beter sturen. Dit verkleint de kans op langdurig verzuim en instroom in de WGA. Je hebt dan ook belang bij vitale en veerkrachtige werknemers; ze zijn minder vaak ziek en leveren een positieve bijdrage in je bedrijf. Lees hoe a.s.r. Vitality zorgt voor hogere arbeidsproductiviteit en minder verzuim.

De voor- en nadelen van publiek en privaat verzekeren (eigenrisicodragerschap)

We vatten hieronder de belangrijkste voor- en nadelen van publiek of privaat verzekeren (eigenrisicodragerschap) voor de WGA voor je samen:

Privaat verzekeren (eigenrisicodragerschap)

Voordelen	Nadelen
Je bent niet afhankelijk van UWV en bepaalt zelf de verzuim- en re-integratieaanpak. Zo kun je de verzuimbegeleiding in de WGA-periode laten aansluiten op de eerste twee ziektejaren. Hierdoor houd je grip op je verzuim.	Je hebt zelf de regie, maar bent óók zelf verantwoordelijk voor de verzuim- en re-integratiebegeleiding van je (ex-)werknemers.
Geen risico van een plotselinge premieverhoging als je werknemer toch in de WGA komt. De premieaanpassing bij verzekeraars is veel minder fors dan bij UWV.	Je betaalt zelf de WGA-uitkering en re-integratiekosten voor maximaal 12 jaar. Zijn veel van je (ex-)werknemers ziek? Dan kunnen die kosten oplopen.
Gunstige verzuimcijfers hebben een positieve invloed op de premie die je betaalt bij je verzekeraar.	Ongunstige verzuimcijfers hebben een negatieve invloed op de premie die je betaalt bij je verzekeraar.

Voordelen	Nadelen
Verzekeraars en uitvoerders zijn proactief en eerder betrokken op verzuim- en arbeidsongeschiktheidsdossiers dan UWV. Er is namelijk een direct belang bij het voorkomen of beperken van de instroom in de WGA.	Wanneer de verantwoordelijkheden als eigenrisicodrager niet nagekomen worden, kan UWV ingrijpen. Deze kosten hiervan worden op jouw bedrijf verhaald en je blijft het financiële risico dragen.
Verzekeraars ondersteunen actief bij het verhalen van schade bij de veroorzaker én het aanvragen van een herbeoordeling.	Wil je het eigenrisicodragerschap stopzetten? Houd dan rekening met een uitlooprisico. Je draagt dan het risico voor alle werknemers die zich hebben ziekgemeld vóór de datum dat het eigenrisicodragerschap is beëindigd.
Uit de praktijk blijkt dat werkgevers die eigenrisicodrager zijn, mede dankzij de ondersteuning die verzekeraars en uitvoerders bieden, vaak betere resultaten bij re-integratie behalen. De totale lasten zijn daardoor op lange termijn vaak lager.	

Publiek verzekeren

Voordelen	Nadelen
Je hebt als werkgever geen omkijken naar de re-integratie van je werknemer.	Je hebt als werkgever geen invloed op het re-integratieproces (en daarmee de verzuimkosten) en bent afhankelijk van de inspanningen van UWV.
Je hebt als werkgever altijd te maken met een minimum en maximumpremie. De premie komt daarom nooit boven de maximumpremie uit.	Als je werknemer in de WGA komt, betaal je - door de berekeningsmethodiek van UWV - meer dan de eigen schadelast in de gedifferentieerde premie aan UWV.
	UWV doet nauwelijks aan schadelastbeheersing en herbeoordelingen. Desondanks betaal je wel een stijgende gedifferentieerde premie zonder invloed te hebben op de schadelastbeheersing.

Verschillen tussen wel of geen eigenrisicodragerschap (WGA)

	Geen eigenrisicodrager	Eigenrisicodrager
Wie draagt de kosten van de uitkering?	Werkgever betaalt de gedifferentieerde WGA-premie aan de Belastingdienst.	Werkgever draagt de kosten van de WGA-uitkeringen de eerste 10 jaar zelf.
Hoelang is de werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie?	Vanaf de start van de WGA-uitkering neemt UWV de verantwoordelijkheid voor de re-integratie over.	Voor de WGA-uitkering blijft de werkgever maximaal 10 jaar verantwoordelijk voor de re-integratie. In totaal is de werkgever maximaal 12 jaar verantwoordelijk.
Wie betaalt de uitkering uit aan de (ex-) medewerker?	UWV betaalt de uitkering uit aan de (ex-) medewerker.	Optie 1: UWV betaalt de uitkering uit aan de (ex-) medewerker. De werkgever betaalt UWV. Optie 2: De werkgever betaalt de uitkering zelf. Sommige kosten kunnen gedeclareerd worden bij UWV.

Eigenrisicodragerschap: iets voor jou?

Het kiezen voor UWV (publiek) of eigenrisicodragerschap (privaat) hangt af van diverse factoren. Het gaat hier zeker niet alleen om de laagste (premie) kosten maar ook om de rol die u als werkgever wilt spelen bij de zorg en re-integratie van uw personeel. Het is uiteindelijk vooral een strategische keuze waarbij schadelastbeheersing door middel van het beperken van de instroom en de duur van WGA-uitkeringen een belangrijke rol spelen. Zorg dus dat je een goede afweging maakt voordat je eigenrisicodrager wordt.

Als je besluit om eigenrisicodrager te worden voor de WGA, kan dit jaarlijks op twee momenten: op 1 januari en op 1 juli. Dit geldt alleen als je in de afgelopen drie jaar nog geen WGA-eigenrisicodrager bent geweest (UWV). Houd er rekening mee dat de aanvraag 13 weken van tevoren binnen moet zijn bij de Belastingdienst. Dit is dus vóór 1 april of vóór 1 oktober.

Zorg ervoor dat:
- je een garantieverklaring hebt van een bank of verzekeraar;
- je verzuimbeleid op orde is en goede afspraken hebt gemaakt met de arbeidsdeskundigen en arbodienst. Het overzicht met afspraken stuur je mee naar de Belastingdienst bij je aanvraag.

Let op: als je eenmaal eigenrisicodrager bent, kun je niet elk half jaar wijzigen en weer terug naar UWV óf opnieuw ERD worden. Je bent eigenrisicodrager voor minimaal drie jaar.

Hoe helpt a.s.r. bij eigenrisicodragerschap?

a.s.r. staat voor je klaar om je te ondersteuning bij de re-integratie. Met de WGA-verzekering Eigen Risico (AOV 3-12 jaar) ben je verzekerd voor de uitbetalingen aan je zieke medewerkers. Wij doen er alles aan om jouw medewerker weer aan het werk te krijgen.

Dat betekent:

- de best mogelijke begeleiding bij re-integratie en preventie door onze eigen specialisten;
- grip op de re-integratie waardoor je de premie deels kan beïnvloeden;
- hulp bij herbeoordeling en hulp bij bezwaar tegen een WIA-beschikking.

Elke medewerker die instroomt in de WGA kan rekenen op de ondersteuning van onze specialisten. Samen met je medewerker kijken we welke stappen gezet kunnen om te re-integreren binnen de eigen of andere functie.
Ook controleren we of je medewerker de juiste arbeidsongeschiktheids-beoordeling van UWV heeft gekregen. Zo zorgen we er samen voor dat de kosten van het eigenrisicodragerschap beheersbaar blijven. En dat heeft weer een positief effect op de premie.



a.s.r.
Archimedeslaan 10
3584 BA Utrecht
www.asr.nl

ASR Schadeverzekering N.V., K.v.K. Utrecht 30031823

43896_0725