

Plan van aanpak Ziektewet en WGA

Werk naar een beslissing toe

De afschaffing van sectorverloning dwingt uitzenders tot heroverweging van hun publieke verzekering voor ziekte en arbeidsongeschiktheid. Vertrouwt u op UWV of neemt u zelf de regie? Een zorgvuldige afweging van kosten en kansen vraagt allereerst om een goed plan.

Voor uitzenders staan grote financiële belangen op het spel rond ziekte en arbeidsongeschiktheid. De optie van sectorverloning vervalt volgend jaar en duidelijk is dat de schadelast de komende jaren alleen maar groeit. Om die reden is het belangrijk om planmatig naar een weloverwogen en tijdige beslissing toe te werken.

Drie randvoorwaarden

De vraag waar alles om draait is waar uw onderneming vanaf 2020 het meest bij gebaat is. Uitvoering van de Ziektewet en WGA door UWV of een eigen oplossing, waarbij u – al dan niet ondersteund



Door Annabelle Hagoort, algemeen directeur Acture

Een zorgvuldige afweging vraagt om een planmatige aanpak

door een private uitvoerder – zelf aan de knoppen zit. Een zorgvuldige afweging vraagt om een planmatige aanpak. Realiseer daarvoor zo snel mogelijk de volgende drie randvoorwaarden:

1. Stel een team met de juiste mensen en expertises samen.
2. Richt een zorgvuldig besluitvormings-traject in.
3. Maak een haalbare planning en zorg dat u deadlines en bottlenecks scherp in het vizier heeft.

1. De juiste mensen en expertises

Bepaal om te beginnen om wie u niet heen kunt bij de besluitvorming. Hiertoe behoort uiteraard het hogere management, maar vergeet ook de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) niet. Als zo'n orgaan in uw organisatie actief is, heeft het adviesrecht over de beslissing om te gaan eigenrisicodragen (artikel 25 lid 1m WOR). De beste manier om dit soepel te laten verlopen is om de OR of PVT vanaf het begin in het proces mee te nemen. Een minstens zo belangrijke vraag is wie u met het oog op de kwaliteit bij de besluitvorming moet betrekken. Een praktische manier om hier antwoord op te geven, is denken in competenties. Op basis hiervan kunt u ook bepalen of u externe ondersteuning nodig heeft en zo ja, van

wie. Onmisbare competenties zijn:

- Arbo-deskundigheid (inzicht in verzuim, verzuimoorzaken en verzuimrisico's);
- Financiële deskundigheid (inzicht in huidige premiekosten);
- Deskundigheid op het gebied van inkoop (goede inrichting van offerte- en contracteringsprocessen);
- HR-expertise (zicht op HR-processen).

2. Goed besluitvormingstraject

Heeft u uw beslissers en kennisdragers bij elkaar, dan kunt u een zorgvuldig besluitvormingstraject inrichten. Dit houdt allereerst in dat u uw startsituatie in kaart brengt. Wat betaalt u nu aan Werkhervattingsskas-lasten (Whk-lasten)? Welke ruimte heeft u om hier invloed op uit te oefenen? En hoe goed slaagt u hier in? Daarna schetst u voor alle betrokkenen een toekomstscenario bij ongewijzigd beleid. Hiermee maakt u inzichtelijk hoe de situatie zich gezien de veranderingen in de sociale zekerheid zal ontwikkelen. En hoe urgent het dus voor uw onderneming is om hier actie op te ondernemen. Als duidelijk is dat ingrijpen nodig is, kunt u bepalen op welke punten u verbetering wilt realiseren en hoe u die vorm kunt geven. Wat is realistisch en wat zijn de randvoorwaarden? Wat kunt u zelf doen, waar heeft u ondersteuning nodig? Wie kan die bieden? Zodra u het antwoord op deze



vragen heeft, kunt u gericht offertes opvragen. De uitkomsten hiervan leiden ten slotte tot een managementadvies met businesscase.

3. Een haalbare planning

Bij het opstellen van uw planning heeft u met enkele harde deadlines te maken. Wilt u gaan eigenrisicodragen, dan kunt u daar het beste per 1 januari 2020 mee beginnen. Op die datum verdwijnt immers de optie van sectorverloning. Dit betekent dat u uw voornemen uiterlijk op 1 oktober 2019 aan de Belastingdienst moet hebben gemeld. In de praktijk kost het minstens drie maanden om verzuim- en arbeidsongeschiktheidsgegevens te verzamelen, offertes op te vragen en beslissingen te nemen. Hier moet u nog minimaal een maand bij optellen in verband met de wettelijke opschortingstermijn rond advisering door de OR of PVT. Als we terugrekenen vanaf 1 oktober, moet uw voorgenomen beslissing dus bij voorkeur duidelijk zijn voor 1 juni 2019.

Nu aan de slag

De ervaring leert dat bedrijven die voor de zomer zorgvuldig hebben afgewogen wat ze willen, er ook werkelijk in slagen om tijdig de besluitvorming en voorbereiding rond te krijgen. Moet u in dat stadium juist nog wezenlijke voorbereidende stap-

pen zetten, dan resulteert dat vrijwel zeker in een (te) krappe agenda. Breng dus nu uw opties in kaart en maak een plan. Met een beslissing over eigenrisicodragen zijn simpelweg te grote financiële belangen gemoeid om de besluitvorming af te raffelen. **X**

Denk vanuit de uitvoering

Veel werkgevers zijn gewend om ziekte en arbeidsongeschiktheid als verzekeringsvraagstukken te benaderen. Dit is deels terecht: de Ziektewet en de WGA zijn werknemersverzekeringen. U kunt kiezen uit publiek verzekeren en eigenrisicodragen. Bij eigenrisicodragen voor de WGA heeft u altijd een garantieverklaring van een kredietinstelling (verzekeraar) nodig. En mogelijk is het verstandig om verzekeringen voor uw Ziektewet- en WGA-risico's af te sluiten.

Maar dit neemt allemaal niet weg dat effectief risicomanagement uiteindelijk draait om optimale uitvoering. Dat wil zeggen: goede ziektebegeleiding, doortastende re-integratie en scherpe controle van de schadelastberekening. De kwaliteit van deze schadelastbeheersing hoort de premie te bepalen, niet andersom. Het regelen van optimale uitvoering moet daarom altijd uw eerste aandachtspunt zijn. Of u resterende risico's al dan niet privaat moet verzekeren, is zeker een belangrijke vraag, maar wel pas als sluitstuk.