

Verzekeraar De Goudse werkt samen met werkgevers om WGA-schadelast te beperken



'We hebben een gezamenlijk belang!'

Herkeuringen, ondersteuning van werkgevers door een VerzuimCoach of WGA-expert, actief meedenken over preventie en re-integratie... verzekeraar De Goudse doet er alles aan om de uitkeringslast van haar WGA-eigenrisico-verzekeringen te beperken. In nauwe samenwerking met werkgevers. Reden voor Marjol om aan **Bernardo Walta**, directeur Commercie bij De Goudse, te vragen wat ze precies doen en wie welke rol heeft.

Verzekeraars hebben de laatste jaren enorme bedragen verloren op hun WGA-eigenrisico-dragersverzekeringen. De inschatting is dat dit voor de totale markt zeker 1,5 miljard euro betreft. Een deel van de oorzaken ligt buiten hun invloedssfeer. Zo had geen verzekeraar voorzien dat maar liefst tweederde van alle werknemers die instroomden in de WGA volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt bleek te zijn (80-100% WGA). En dit is voor hen nou net de hoogste schadepost. Eén ding was duidelijk: er moest wat gebeuren. De Goudse heeft diverse maatregelen genomen, waarbij vooral de samenwerking met de werkgever centraal staat. Het is namelijk erg belangrijk dat die de verzekeraar tijdig informeert en actief meewerkt.

'De actieve aanpak werpt direct vruchten af'



Breed pakket van maatregelen

Bernardo Walta: "We hebben een breed pakket van maatregelen ingevoerd dat veel verder gaat dan een aanpassing van de polisvoorwaarden. Een van de eerste maatregelen is geweest om strakker op de schademeldingen te zitten qua tijdigheid en compleetheid. Daarnaast laten we alle dossiers waarbij sprake is van 80 tot 100% niet duurzame arbeidsongeschiktheid beoordelen door externe verzekeringsartsen. Daarbij gaat het met name om de vraag of deze werknemers wel in de juiste klasse zijn ingedeeld en of er mogelijk sprake is van volledige duurzame arbeidsongeschiktheid, waardoor de werknemer onder de IVA valt. In een aantal gevallen leidt dit, na een herkeuring, tot een wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage. We bekijken dan in overleg met werkgevers hoe we ervoor kunnen zorgen dat een werknemer gebruik kan maken van de arbeidsmogelijkheden die hij nog wél heeft.

Een andere maatregel die we hebben genomen is het uitbreiden van onze dienstverlening, door bijvoorbeeld actief contact op te nemen met verzekerde werkgevers. Wij ondersteunen hen onder andere bij het uitvoeren van het WGA-beleid: wat zijn de verplichtingen en welke stappen kunnen zij nemen? Ook bieden we ondersteuning bij het beoordelen van een beschikking en de mogelijkheden die daaruit voortvloeien, en het initiëren van een herbeoordeling en een eventueel bezwaar. Daarnaast denken we mee bij het vormgeven van een re-integratietraject (2e spoor) en het vertalen van wet- en regelgeving naar de

praktijk. Hiervoor werken we met VerzuimCoaches en WGA-experts. Zij bieden actieve ondersteuning aan de werkgever, met ons gezamenlijke belang – schadelastbeperking – als uitgangspunt."

Neemt de VerzuimCoach het werk van een reguliere arbodienst over?

"Nee, de VerzuimCoaches werken aanvullend op de dienstverlening van de arbodienst, met een strakke focus op re-integratie en preventief advies om WIA-instroom te voorkomen. De bedrijfsarts zorgt voor de probleem-analyse en stuurt erop dat het plan van aanpak tijdig wordt gemaakt. De VerzuimCoaches zorgen ervoor dat de werkgever bij elke stap in het verzuim/ arbeidsongeschiktheidsproces advies en ondersteuning krijgt. Daarnaast wordt ervoor gezorgd dat de werknemer, waar mogelijk, op een verantwoorde wijze duurzaam terugkeert in het arbeidsproces, bij de eigen werkgever of bij een andere. De tijdslijn waarbinnen de VerzuimCoach werkt is vanaf de eerste ziektedag (en zelfs daarvóór, op preventief vlak) tot twaalf jaar, als de werkgever een combinatieverzekering met een WIA-dekking heeft. Dan adviseert de VerzuimCoach de werkgever ook in de WGA-periode."

Wat is de rol van de WGA-experts?

"Zij denken actief mee met de werkgevers die een WGA-eigenrisico-verzekering hebben afgesloten, vanaf de 42^e week van ziekte tot twaalf jaar.

Bijvoorbeeld als het gaat om de stappen die nodig zijn om te voldoen aan de wetgeving. Ook kijken ze kritisch mee naar de rapportages van ingezette deskundigen – de bedrijfsarts, de arbeidsdeskundige en het re-integratiebedrijf – en beoordelen ze verzoeken aan De Goudse om mee te betalen aan re-integratiemaatregelen. Na de eerste twee jaar, dus tijdens de WGA-periode, adviseren ze werkgevers over het re-integratieproces, en alle stappen die daarmee te maken hebben. Van bezwaar en beroep tot herbeoordeling en advisering over wet- en regelgeving."

Heeft deze aanpak al tot concreet resultaat geleid?

"Jazeker, de actieve aanpak werpt direct zijn vruchten af. Wij spannen ons in voor een reële weergave van de mate van arbeidsongeschiktheid, en die is in veel gevallen ook duurzaam. Er zijn situaties bij die snel en soepel lopen, maar soms is het ook een lang, tijdsintensief proces. Hoe dan ook, het is altijd de moeite waard! We merken dat er steeds vaker zelfs met terugwerkende kracht IVA wordt toegekend. Ook komt het geregeld voor dat een werknemer tijdens de verzuimperiode passende arbeid vindt voor ten minste 65% van het oude loon en dus geen WIA-uitkering krijgt. Deze preventieve WIA-lijn levert voor de lange termijn heel veel op. En we blijven steeds bezig om onze processen en dienstverlening te optimaliseren, gericht op ons gezamenlijk win-win-belang." ■