

Risicobeheersing:

leg de financiële prikkels op de juiste plaats



De afgelopen jaren hebben veel bedrijven niet zelf de hoge rekening ervaren van de WGA-instroom. Ze hadden een volledige verzekeringsdekking bij de private verzekeraar en het verminderen van de forse schadelast moest de verzekeraar maar doen. Actuaris **Leo Bil** betoogt dat de forse schade die verzekeraars hebben gekregen ook een gevolg is van verkeerd neergelegde financiële prikkels.

Leo is directeur Sociale Zekerheid bij Acture en als actuaris ook adviseur bij VSZ Assuradeuren. Daarvoor heeft hij directiefuncties bekleed bij Achmea en adviesbureau Mercer. Al jaren werkt Leo op het snijvlak van productontwikkeling en de daarbij behorende risicopremieberekeningen. Zo ontstond bij hem het idee om de re-integratie-uitvoering en het dragen van het risico met bedrijven samen te gaan doen, oftewel 'deels verzekeren'. Daarbij hebben zowel de werkgever als de risicodrager een win-win-belang bij een goed resultaat. Marjol Nikkels sprak Leo over dit idee.

Wat bedoel je met verkeerd neergelegde financiële prikkels?

'De gedachte 'de verzekeraar betaalt toch wel', werkte averechts. Daardoor konden werkgevers achterover leunen. Terwijl kiezen voor eigenrisico-dragen WGA betekent dat de organisatie zelf de regie in eigen handen moet nemen. Het afschuiven van de risico's op de verzekeraars is nu voorbij. Uiteindelijk betalen de bedrijven daar alsnog de rekening voor door de fors hogere premies. Zou een bedrijf nu voor de WGA terugkeren naar UWV, dan wordt de premie berekend op basis van de

eigen historische schade. En voor een nieuwe verzekeringsofferte bij een private verzekeraar telt ook de historische schade van het eigen bedrijf mee. Kortom, de bewustwording dat een ieder er belang bij heeft om samen te werken aan de vermindering van de schadelast, begint nu pas door te dringen.'

'Vermindering schadelast is een gezamenlijk belang'

Hoe houden we risico's dan wel beheersbaar?

'Vanaf 1 januari 2017 kunnen werkgevers voor de totale WGA-lasten (flex en vast) eigenrisicodragers worden. Dat heeft best wat voeten in aarde gehad: na het verlies van 1,6 miljard op de WGA-markt was het de vraag of verzekeraars dit risico überhaupt nog wel wilden verzekeren. Ook het flex-risico brengt voor verzekeraars veel onzekerheden mee. De Wet verbetering hybride markt WGA heeft wat dat betreft de nodige plooiën glad gestreken, maar we zien nog veel huiver bij de verzekeraars terugkomen in de premiestellingen of in het uitsluiten van doelgroepen. Begin 2015 al voorzagen we dat het voor bijvoorbeeld uitzendbedrijven onmogelijk zou worden uit het publieke bestel te stappen vanwege hun hoge flex-risico. Verzekeraars wilden dat risico niet. Dus toen hebben we gedacht: hoe gaan we daar iets voor vinden? Zo kwamen we op een integrale oplossing voor uitvoering en verzekering, waarbij de werkgever zelf een deel van het risico draagt.

Met andere woorden: de werkgever verzekert alleen het deel dat hij niet zelf kan dragen. Zo zorgen we ervoor dat de werkgever niet loskomt van het risico; er is een directe financiële prikkel om betrokken te blijven bij de re-integratie. Immers, als hij veel aan re-integratie doet, daalt de uitkeringslast, dus hij heeft direct voordeel. Het is ook belangrijk om die prikkel bij de werkgever te houden: hij is de enige die voor een baan met reële loonwaarde kan zorgen.'

Maar waar ligt dan de grens, een klein bedrijf zal dat risico niet kunnen dragen.

'Klopt, bedrijven tot zo'n €1,5 miljoen loonsom kunnen het volledige risico beter overdragen aan de verzekeraar of ervoor kiezen om bij UWV te blijven. Ook verzekeren we niet zomaar iedereen. Het uitgangspunt is dat de werkgever alleen het risico dat hij niet kan dragen elders onderbrengt. De juiste balans is onder meer afhankelijk van de grootte van het bedrijf, maar ook van het faillissementsrisico, de bedrijfscultuur en het interne verzuimbeleid. De propositie is in principe ontwikkeld voor bedrijven met meer dan 50 medewerkers. Dit zogenaamde middenbedrijf verzekert dan nog wel 75% van de schade en draagt 25% van het risico zelf. Grote bedrijven met meer dan €15 miljoen loonsom kunnen ervoor kiezen om juist omgekeerd bijvoorbeeld 25% van de schade te verzekeren en zelf 75% van het risico te dragen.'

Is deze grens voor deels verzekeren bij €1,5 miljoen loonsom niet erg laag?

'Het gaat om wat de werkgever zelf kan dragen en daarom kijken we ook naar de financiële situatie van het bedrijf zelf. Ze moeten wel in staat zijn dit risico te lopen. We geven immers ook een borgstelling af voor het faillissementsrisico. Het grote voordeel om de dekking aan te bieden is de betrokkenheid die de bedrijven houden bij een beperking van de uitkeringslast en het rechtstreekse financiële voordeel dat ze daarvan hebben als ze het goed doen.'

Doen bedrijven genoeg om het risico op flex-schade te beperken?

'Als je kijkt naar degene om wie het uiteindelijk gaat, de werknemer, maakt het niet uit of hij vast of flex is. Je moet hoe dan ook ervoor zorgen dat de re-integratiekansen optimaal zijn. Dat doe je door erbovenop te zitten. Als je meteen actie onderneemt, wordt het verzuim minder. Verrassend genoeg niet alleen het korte, maar ook het langere verzuim. Hoe eerder je op een positieve manier begint met de begeleiding, hoe beter het is. De focus moet liggen op re-integratie: niet ten koste van mensen, maar ten dienste van mensen.'

HOEVEEL DEKKING HEB IK NODIG



Voor optimale re-integratie is wel nodig dat er werk is. Zieke flexwerkers hebben geen werkgever meer, dus dat is een stuk lastiger. Daarom wordt de flexgroep ook door UWV als een hoog risico gezien.

‘Het hoge risico van de flexgroep komt door meer factoren, veelal zijn het degenen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. Ook kunnen ze al een arbeidsongeschiktheidsverleden hebben. Op zich zou de no-riskpolis daarbij kunnen helpen, maar het lastige is dat UWV weet wie no-risk is en wij dat niet weten. Als ik zie wat UWV meldt als percentage no-risk en wat wij als percentage hebben, dan zit daar een groot verschil tussen.’

Dus er zou een pleidooi richting de politiek moeten komen dat werkgevers ook automatisch moeten kunnen zien wie no-risk is. Maar dat kan weer niet in verband met privacy. Wij adviseren werkgevers er wel naar te vragen, maar niet iedereen geeft eerlijk antwoord.

‘Wat je ziet, is dat veel werknemers ook gewoon niet reageren. Daar zou vanuit de werkgever ook meer focus op moeten zijn. Daarom is het belangrijk ervoor te zorgen dat er een prikkel blijft. Wat mij opvalt, is dat na 2 jaar ziekte de WGA-instroom 50% bedraagt. 50% komt er dus niet in. Die mensen hebben dan wel 2 jaar niet of beperkt gewerkt, en zitten dan meteen met een problematiek. Ze gaan hooguit 2 jaar de WW in en daarna door naar de bijstand. Terwijl ze waarschijnlijk al veel eerder hadden kunnen re-integreren. Dus daar zitten veel meer re-integratiemogelijkheden in.’

Er is een discussie over de duur van de loon-doorbetaling voor kleine bedrijven. Hoe denk je daarover?

‘Je kunt je afvragen of het stelsel waarin een werkgever 12 jaar financiële verantwoordelijkheid draagt zinvol is. Als je veel aan re-integratie doet, is 6 jaar al lang. Aan de andere kant zien we dat de herbeoordeling na 1 jaar bij de flexgroep best goed werkt. Ik denk dus dat je naar een periode van 1 jaar loon-doorbetaling en 5 jaar WGA zou moeten. Dat geldt dan voor alle bedrijven, anders wordt het veel te complex.’

Als er in die 6 jaar niet genoeg re-integratie-inspanningen zijn geleverd, zou je daar een sanctie op kunnen zetten. Maar als iemand al langer dan 5 jaar in WGA 80-100 zit, moet je je afvragen of dat echt individueel aan de werkgever toegerekend moet worden of dat dat iets is dat collectief gedragen moet worden. Het gaat erom dat de juiste prikkels op de juiste plaats gelegd worden. Mensen maken nu eenmaal altijd geld gedreven, economische keuzes. Dat is een gegeven. Daarom is risicomanagement belangrijk, zo zorg je voor reductie van de uitkeringslast.’

‘Te weinig focus op no-riskadministratie’

Wanneer ben je tevreden als je over 5 jaar terugkijkt? Wanneer heb je het goed gedaan?

‘Vijf jaar is best een korte termijn, maar ik zou willen dat de instroom in de WGA bij onze klanten dan lager is dan gemiddeld in de markt. Dat moet mogelijk zijn, ook doordat we werken met de pre-WGA scan. Elke 3 maanden maken we op basis van een overzicht van alle lopende verzuimgevallen een analyse van het risico op WGA-instroom met behulp van risicoprofielen die Acture heeft samengesteld. Dan kunnen eventueel aanvullende interventies ingezet worden om WGA-instroom te voorkomen. De interventiekosten zijn tijdens de loon-doorbetalingsperiode bij ziekte wel voor de werkgever; vanwege de inkorting van de verzuim-duur heeft hij daar immers zelf direct belang en voordeel bij.’ ■