

Riskmanagement Sociale Zekerheid

Eigenrisicodrager worden? Kijk eerst naar de risico's!



De afgelopen maanden heeft de BV Nederland zich massaal gebogen over de vraag: eigenrisicodrager WGA worden of bij het UWV blijven? Een belangrijke vraag, maar eigenlijk niet de juiste volgens **Harry Korsten**, zelfstandig adviseur vanuit WinRisk en gespecialiseerd in Riskmanagement Sociale Zekerheid. In een gesprek met Marjol Nikkels geeft hij aan dat we de riskmanagement-principes nog onvoldoende toepassen waar het gaat om de geldstromen sociale zekerheid.

'Wat mij opvalt is dat de meeste adviseurs en verzekeraars beginnen aan de achterkant: blijft u bij het UWV of wordt u eigenrisicodrager? Volgens mij moet je aan de voorkant beginnen: waar zitten de problemen en risico's? Wat kan ik doen om de risico's te beperken? Welke financiële oplossing zou dan de juiste zijn? Risicomanagement dus in plaats van even snel vergelijken wie goedkoper is.

Een brandverzekering heb je gewoon nodig: het risico is klein, maar als het gebeurt kun je de gevolgen niet dragen. Toch wordt bij dit soort verzekeringen het risicomanagementprincipe al steeds meer toegepast. Er wordt eerst gekeken: wat zijn mijn risico's en hoe kan ik voorkomen dat deze zich manifesteren? En vervolgens wordt er

voor het restrisico een verzekering gesloten. Het WGA-risico is voor grote bedrijven vrij goed calculeerbaar. Het is dus de vraag of je überhaupt een (volledige) verzekering nodig hebt. Wat partijen nu doen, is kijken: wat betaal je bij UWV of bij een private verzekeraar. Men kiest dan de goedkoopste en leunt achterover. Eigenlijk zou je moeten zeggen: met het geld dat ik nu bespaar, breng ik intussen de risicogebieden op orde om te voorkomen dat de schadelast oploopt.

'Het is de vraag of je überhaupt een (volledige) verzekering nodig hebt'



Ik vind dat je nooit uitsluitend op basis van fiscale voordelen beslissingen moet nemen. Op een gegeven moment verandert dat weer, de overheid is wat dat betreft een onbetrouwbare partner. Je moet kijken: waar ben ik als organisatie op termijn het beste mee uit. Per saldo betaal je toch de rekening, een voordeel is altijd tijdelijk. Je moet je organisatie niet inrichten op fiscaal voordeel of subsidies van het UWV. Een voordeel meepakken is prima, maar niet als dat ertoe leidt dat je linksaf slaat terwijl je eigenlijk rechtsaf had moeten.

Begin aan de basis: waar zitten jouw risico's op het gebied van sociale zekerheid? Hoe is de organisatie ingericht, zitten daar risico's in die ervoor zorgen dat je te maken krijgt met ziekteverzuim, WGA? Worden er bijvoorbeeld referentiechecks gedaan als je iemand aanneemt? Is de no-riskadministratie op orde? Dan kun je de risico's samen op orde brengen.'

Bedrijven moeten dus strakker organiseren op arbeid en werk, zeg je.

'Mijn zoon heeft tijdens zijn bijbaantje een gasfles op zijn voet gehad. Hij zit nu al 4 weken thuis, daar wordt verder niet op gereageerd. Terwijl hij heel goed iets anders zou kunnen doen, zolang hij niet te veel hoeft rond te lopen. Hij zou bijvoorbeeld kunnen inventariseren wat er allemaal voor passend werk ligt: van die klusjes die anders blijven liggen. De volgende keer dat iemand zich ziek meldt, zou die dan zo'n klusje kunnen oppakken.'

Het is denk ik gewoon makkelijk om hem thuis te laten zitten. Niemand heeft er belang bij om hem achter de broek te zitten. Daar is een cultuuromslag voor nodig. Het voelt niet als eigen geld. Dat is bij kleine bedrijven anders.

'Ik denk dat het belangrijk is om het financieel inzichtelijk te maken en alle pijnpunten bloot te leggen. Dan kun je iets aan preventie gaan doen. Ik vond de organisatiescan eigenlijk het interessantste deel van de opleiding Post Bachelor Register Casemanagement. Het probleem bij de organisatie waarvoor ik hem gemaakt heb, was dat de leidinggevenden de rol van casemanager hadden. En daar zag je een houding van: laat hem maar even ziek zijn. Ze hadden geen zin om een intensief gesprek te gaan voeren. Dus was er sprake van veel lang en extra lang verzuim. En de cao is dichtgetimmerd met zekerheden voor werknemers, dus de WGA wordt ruim aangevuld. Ik denk dat bestuurders van grote organisaties helemaal geen idee hebben welk effect hun cao heeft op de werkvloer.'

Ik heb me er altijd over verbaasd dat het WGA-hiaat niet in natura wordt betaald: organiseer werk in plaats van geld. We hebben hiervoor een poging gedaan met Cylin werkt, maar we waren te vroeg. Verzekeraars waren bang dat ze een negatief imago zouden krijgen. Wat adviseer je de lezer?

'Veel verzekeraars zeggen een compleet re-integratiepakket te bieden. Het is een mooie strik die om het verzekeringspakket zit. Maar als je de inventarisatie niet goed doet, zal de financiële oplossing nooit de juiste zijn. Adviseurs komen veel te snel met polisoplossingen zonder dat ze echt hebben geïnventariseerd waar nu exact het risico zit. Het volledig verzekeren van het risico is niet altijd de beste oplossing. Wel zie ik dat er een verandering is ingezet, bij verzekeraars die echt investeren in re-integratie. Er worden nu ook de nodige casemanagers opgeleid om vanaf de eerste dag actie te ondernemen. Ze willen meer grip op de eerste twee jaren ziekteverzuim, daar valt immers de meeste winst te behalen. Ze zijn op de goede weg en ik ben ervan overtuigd dat de verzekeraars uiteindelijk de markt pakken en beter inrichten dan UWV.'