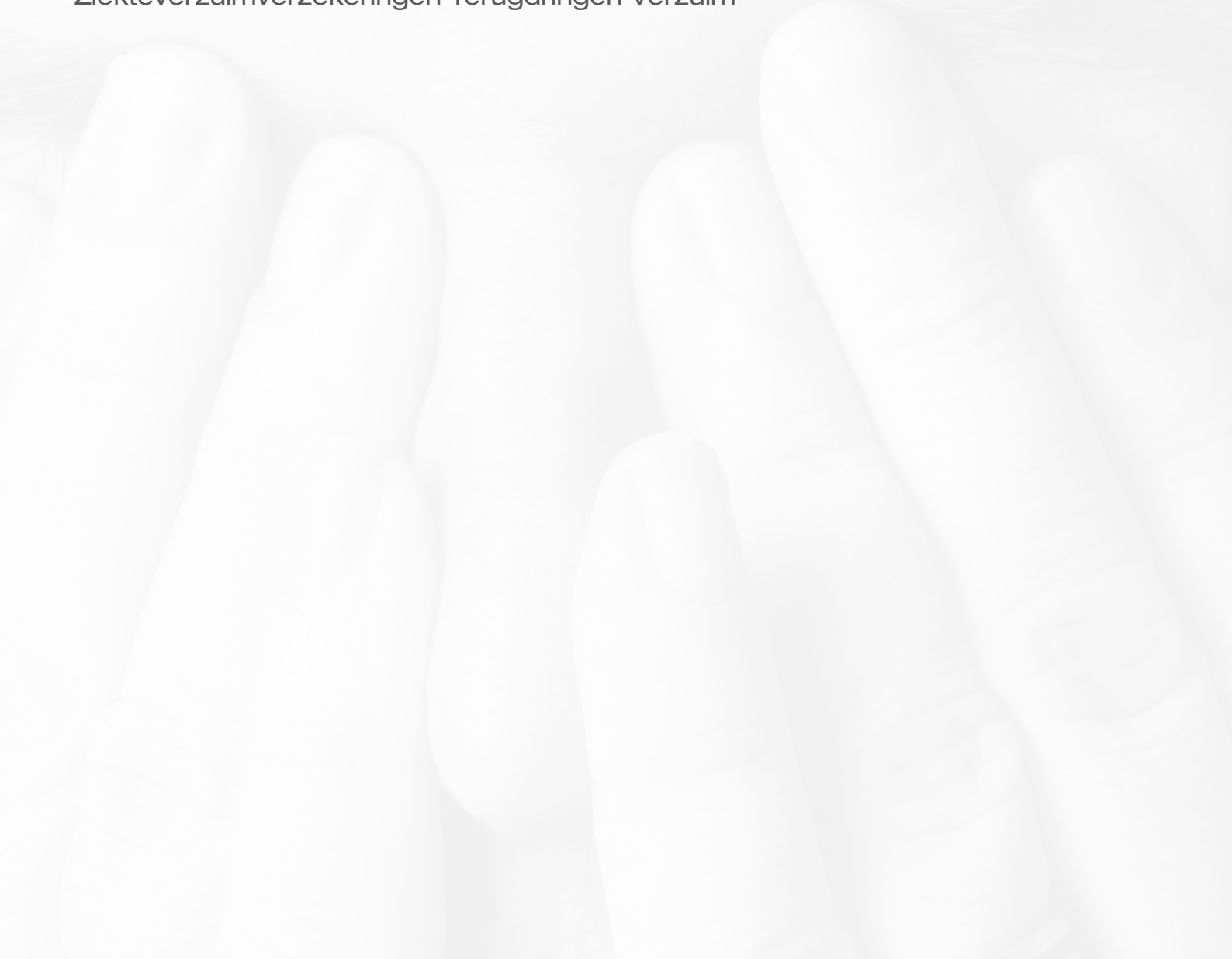


Ziekengeldveiling.nl

[k/ap] direct

WHITEPAPER

Ziekteverzuimverzekeringen Terugdringen Verzuim



Inhoudsopgave

2	Inleiding
3	Wat is een (ziekte)verzuimverzekering?
3	Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte (Wulbz)?
3	Welk loon moet ik doorbetalen?
3	Verminderen van het risico
4	Het verzuim verzekeren?
4	De conventionele verzekering
4	De stop loss verzekering
5	Hoe wordt de premie bepaald?
5	Inloop-en uitloopriscio
5	De DGA en verzuim
5	65 Plussers en verzuim
6	De arbodienst
6	Poortwachtergarantie
6	Automatisering
6	Extra's
6	Heeft u al een verzuimverzekering?
7	Wat kunt u als werkgever doen?
7	Hoe werkt Ziekengeldveiling.nl?
8	Over Ziekengeldveiling.nl
8	Contactgegevens

Inleiding

Het wordt steeds moeilijker om alle (sociale) verzekeringen bij te houden en de juiste keuzes voor uw onderneming te maken. Ook blinkt de verzekeringsbranche niet altijd uit in helderheid. Hierdoor weet u niet of u alle belangen goed heeft kunnen afwegen en van alle relevante zaken ook kennis hebt genomen.

Deze Whitepaper is bedoeld om u een totaalbeeld te geven over ziekteverzuim en de mogelijkheden om dit risico in uw onderneming te verzekeren.

Het is een eerste introductie en gaat daarnaast wat dieper op de specifieke mogelijkheden in.

In dit document wordt getracht u zo objectief mogelijk van informatie te voorzien. Desondanks pretendeert deze Whitepaper niet compleet te zijn en ook niet de rol van adviseur over te nemen.

Ik hoop dat dit document voor u van waarde is en u voldoende kennis van de materie aanreikt.

Heeft u na het lezen vragen dan staan we klaar.

Veel leesplezier en vriendelijk groeten,

Jorg Roodbeen

Wat is een (ziekte)verzuimverzekering?

Werkgevers zijn wettelijk verplicht om werknemers met een arbeidsovereenkomst bij ziekte gedurende 104 weken het loon door te betalen tot een overeengekomen percentage. De ziekteverzuimverzekering biedt de mogelijkheid de financiële gevolgen hiervan op te vangen.

Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte (Wulbz)?

Door deze wet loopt uw onderneming grote financiële risico's. Naast de loondoorbetaling van de zieke werknemer brengt deze wet kosten met zich mee, zoals het inhuren van vervangend personeel en verlies aan omzet.

Bij langdurig verzuim kan het zelfs verstrekken gevolgen hebben voor uw cijfers van het komende jaar.

Betaalde u eerst uitsluitend het eerste ziektejaar het loon door. Vanaf 1 januari 2004 bent u verantwoordelijk voor de loondoorbetaling van uw werknemer in het eerste en tweede jaar van ziekte. Bij langdurig verzuim heeft u in één jaar dus zowel de kosten van het reguliere verzuim als die van de medewerker(s) die al in het tweede jaar van hun ziekte zitten. Dit is geregeld in de Wet Verlenging Loondoorbetalingsplicht bij Ziekte (WVLZ).

Vooraf voor ondernemingen tot circa 100 medewerkers kan dit grote financiële gevolgen hebben.

Welk loon moet ik doorbetalen?

U bent verplicht minimaal 70% van het laatstverdiende loon (gemaximeerd tot maximum dagloon sociale verzekeringen) in het eerste en tweede jaar door te betalen. U mag maximaal twee wachtdagen per ziektegeval in mindering brengen.

Deze dagen krijgt een werknemer niet doorbetaald en is bedoeld om kort ziekteverzuim te voorkomen. Dit moet echter wel in de CAO of arbeidsovereenkomst staan.

Echter in de meeste gevallen is in een CAO of de arbeidsovereenkomst een aanvulling tot 100% van het salaris zonder maximum toegezegd in het eerste jaar van ziekte en 70% in het tweede jaar. U mag hier dan niet van afwijken. Het is ook niet toegestaan om onderscheid in loondoorbetaling tussen werknemers te maken.

Verminderen van het risico

Goed verzuimmanagement is de methode om uw verzuimkosten te beheersen. Deze stelling is zowel van toepassing op grote als op kleine ondernemingen.

Verzuimmanagement voorkomt, in de meeste gevallen, dat kort verzuim 'omslaait' in langdurig verzuim. De kritische succesfactor tot een succesvol verzuimbeleid is het zo vroeg mogelijk signaleren van langdurige verzuimgevallen en daar direct een intensieve begeleiding op los te laten. Goed verzuimmanagement is dus bij uitstek een instrument om uw risico's op verzuim en arbeidsongeschiktheid te verlagen.

Uitstekende hulpmiddelen bij goed verzuimmanagement zijn de arbodienst en de verzuimverzekeraar. Deze keuze hiervoor is cruciaal en bepaalt mede het succes om het verzuim binnen uw organisatie te beheersen. Tegelijkertijd kunt u zo aan al uw wettelijke verplichtingen voldoen, zoals de Wet Verbetering Poortwachter.

Belangrijke onderdelen en voordelen van een goed verzuimbeleid zijn:

1. Zicht houden op het verzuim
2. Ondersteuning door deskundige derden
3. Het zo snel mogelijk weer kunnen beschikken over de inzet van uw medewerkers
4. Voorkomen van de gevolgen van WIA/WGA-instroom
5. Voldoen aan alle wettelijke verplichtingen
6. Afdoende (verzekerings-)dekking voor de pieken in het verzuim

Het verzuim verzekeren?

Ook al is goed verzuimmanagement de basis voor uw verzuimaanpak, u kunt altijd geconfronteerd worden met een hoger verzuim dan vooraf verwacht. Een verzekering is daarom in vele gevallen te adviseren om het risico van pieken te beperken.

Of en in hoeverre het risico zelf te dragen is, is afhankelijk van een aantal factoren, zoals de grootte van uw bedrijf, de financiële draagkracht, de samenstelling van uw personeelsbestand en het gemiddelde verzuim. Dit bepaalt uiteindelijk de keuze voor de vorm waarin u het risico verzekert.

De conventionele verzekering

De conventionele verzekering is vooral geschikt voor bedrijven tot maximaal 50 werknemers.

Bij deze verzekeringsvorm vergoedt de verzekeraar het door u aan de individuele zieke werknemer uitgekeerde ziekengeld. Dit conform het vooraf overeengekomen dekkingspercentage en het eigen risico in (werk)dagen per ziektegeval. Het uitbetaalde ziekengeld wordt maandelijks uitgekeerd als het eigen risico overschreden wordt.

Meestal wordt de dekking gekoppeld aan het daadwerkelijk doorbetaalde loon. Gebruikelijk is dat 100% van het salaris in het eerste ziektejaar en 70% in het tweede jaar.

Eventueel zijn werkgeverslasten mee te verzekeren. Afhankelijk van de branche kunnen deze oplopen tot wel 50% van de loonsom.

Zelfs voor grotere bedrijven kan deze verzekeringsvorm een oplossing zijn door te kiezen voor een lang eigen risico tot maximaal 365 dagen. Hiermee verzekert u uitsluitend het tweede ziektejaar, maar dan wel per individueel ziektegeval.

De stop loss verzekering

De stop loss verzekering is geschikt voor bedrijven met een personeelsbestand tot circa 150 medewerkers.

Het uitbetaalde ziekengeld wordt op jaarbasis uitgekeerd als het boven het vooraf vastgestelde eigen behoud (eigen risico in geld) uitkomt. Het eigen behoud is het bedrag dat voor uw rekening blijft, uitgedrukt in een percentage van de verzekerde loonsom. Ook bij de stop loss verzekering is er een keuze ten aanzien van dekkingspercentage, uitkeringsduur en mee te verzekeren werkgeverslasten.

Hoe wordt de premie bepaald?

Het vaststellen van de premie is afhankelijk van een aantal factoren.

Naast de samenstelling van het personeelsbestand en de bedrijfstak zijn de verzuimcijfers over de afgelopen drie jaar van groot belang. Al deze parameters worden meegewogen in het uiteindelijke premievoorstel.

De premie wordt uitgedrukt in een percentage over de verzekerde loonsom. Aan het eind van het jaar wordt de premie naverrekenend, zodat u bij een lagere loonsom premie terug ontvangt en bij een hogere loonsom bijbetaalt. Ditzelfde geldt bij een stop loss verzekering voor het eigen behoud. Omdat dit in een percentage over de loonsom wordt uitgedrukt wordt het eigen behoud in geld aan het einde van het jaar vastgesteld. Zo zijn premie en eigen behoud altijd in overeenstemming met de ontwikkeling van uw bedrijf. Voor het nieuwe verzekeringsjaar wordt dan de premie aangepast aan de laatst bekende gegevens.

Inloop-en uitloopriscico

Niet alle verzekeringen kennen het inloop-en/of het uitloopriscico. Dit is per verzekeringsmaatschappij en verzekeringsvorm afhankelijk. Zo kennen de meeste verzekeringen geen dekking voor bestaande ziektegevallen op het moment van afsluiten. Pas als een medewerker vier weken aaneengesloten hersteld is, wordt de medewerker automatisch meeverzekerd.

Hierdoor blijven deze ziektegevallen voor uw eigen rekening of als u een bestaande verzekering heeft voor de oude polis. Tenminste (!) als deze het uitloopriscico verzekert. En hierover is vaak onduidelijkheid. Laat u hierin adviseren bij het afsluiten, zodat u ook weet of er sprake is van een mogelijk verborgen gebrek achteraf.

Stop Loss verzekeringen kennen nooit een dekking voor het uitloopriscico. Deze verzekeringsvorm dekt immers geen individuele ziektegevallen maar de totaalkosten in enig jaar van al het verzuim samen.

De DGA en verzuim

Sinds kort is het weer mogelijk om tegen strikte voorwaarden de DGA of zelfstandig ondernemer mee te verzekeren op de verzuimverzekering van de werknemers. Dit kan een uitstekend tijdelijk alternatief zijn voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV).

65 Plussers en verzuim

In de wet is vastgelegd dat voor iedere medewerker met een dienstverband een loondoorbetalingsverplichting geldt. Dus ook voor de medewerker die al "met pensioen is" en toch voor uw bedrijf werkt. Laat u goed voorlichten hierover, want de meeste verzekeringsmaatschappijen sluiten dit risico uit. Er zijn echter wel mogelijkheden om ook deze werknemers mee te verzekeren.

De arbodienst

Hoewel u al enige jaren niet meer verplicht bent om gebruik te maken van een arbodienst, bent u als werkgever wel verplicht om een aantal taken uit te voeren. En dat betekent dat uw verzuimbeleid aan een aantal minimumeisen dient te voldoen. Dit is ondermeer dat u verplichtingen heeft in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter. En juist daarom het advies om toch gebruik te maken van een deskundige arbodienst. Of uw verzuimverzekering deze verplichting ook kent, verschilt van verzekeraar tot verzekeraar. Dit verandert echter niets aan uw verplichtingen als werkgever. Bovendien kan de keuze voor een goede arbodienst uw verzuim doen dalen en de administratie rondom verzuim(verzekering) fors doen afnemen.

Poortwachtergarantie

Er zijn arbodiensten en verzekeringsmaatschappijen die u actief ondersteunen in uw wettelijke verplichtingen. Hierbij zijn er zelfs die u de garantie geven dat een door het UWV opgelegde boete voor u wordt betaald als u zich houdt aan uw werkgeversverplichtingen. Hierbij is er meestal sprake van een uitgebreid arbopakket met de meeste verrichtingen al vooraf ingekocht. Hoewel deze pakketten duurder zijn dan de vele verrichtingenpakketten die tegen een lage prijs worden aangeboden, kan het achteraf veel ellende schelen. Daarom is een duurder pakket zeker het overwegen waard. Nog los van de voordelen in de (kosten van de) begeleiding van uw zieke werknemers.

Automatisering

Er zijn genoeg mogelijkheden om niet per post of fax uw personele wijzigingen te hoeven doorgeven. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het internet en een zogenaamd webloket. Hier kunt u alle personele mutaties doorgeven en uw ziek-en herstelmeldingen doen. Voordelen voor u zijn legio; minder administratie, foutkans neemt fors af en schadebetalingen worden automatisch gedaan. Laat u over de mogelijkheden goed voorlichten.

Extra's

Samen met de verzuimverzekering kunt u nog diverse extra dekkingen afsluiten. Deze kunnen in een aantal gevallen zeker het adviseren waard zijn. Zo is er ondermeer de mogelijkheid tot het meeverzekeren van Verhaalsrechtsbijstand. Hiermee kunnen de netto loonkosten van ziekteverzuim die veroorzaakt zijn door een aansprakelijke derde op die persoon worden verhaald. Aangezien de meeste verzekeringsmaatschappijen in de voorwaarden hebben opgenomen dat u deze loonkosten zelf dient te betalen en te verhalen, is het te adviseren om verhaalsrechtsbijstand mee te verzekeren.

Heeft u al een verzuimverzekering?

De afgelopen jaren is de markt voor verzuimverzekeringen volop in beweging. De trend van de dalende premies zet zich voort. Dit is een beweging die vooral wordt veroorzaakt door de grote concurrentie tussen verzekeraars onderling. Immers het jarenlang dalende verzuim is al enige tijd omgebogen in een stijging.

Het is juist daarom nu een uitstekend moment om de kostbare verzekering voor het verzuim in uw bedrijf tegen het licht te houden en te profiteren van de markt van dit moment.

Niets doen kan u geld kosten.

Wat kunt u als werkgever doen?

Goed verzuimbeleid begint met het opstellen van een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). In de RI&E worden alle aspecten betreffende veiligheid en risico's binnen het bedrijf beschreven en er wordt een plan van aanpak opgemaakt. Dit plan van aanpak moet jaarlijks actueel worden gehouden.

In de RI&E wordt ook het verzuimbeleid opgenomen. In dit verzuimbeleid kunnen de normen en waarden binnen de organisatie bij ziekmelden en ziekte worden vastgelegd. Tevens kunnen de vaste afspraken over het handelen bij ziekte hierin worden beschreven. Belangrijk is dat iedere werknemer op de hoogte is van het gehanteerde verzuimbeleid binnen het bedrijf. Iedere medewerker zal dus een afschrift van het verzuimbeleid ter hand moeten worden gesteld. Voor ontvangst van het verzuimbeleid moet door de werknemer worden getekend.

Belangrijk is dat een zieke medewerker zich ziek gaat melden bij zijn direct leidinggevende. De medewerker is verplicht zichzelf ziek te melden, tenzij er sprake is van een overmachtsituatie, waardoor de medewerker niet in staat is zichzelf te melden. De direct leidinggevende beschikt over voldoende kennis en handvaten om de juiste vragen te stellen en zijn zieke medewerker om duidelijk te krijgen of er sprake is van een terechte ziekmelding en/of er actie moet worden ondernomen richting de medewerker door de arbodienst. De direct leidinggevende maakt bij het 1^e contact een vervolgspraak met de medewerker wanneer er weer een contact zal plaatsvinden. Dit 2^e contact moet zeker binnen 3 dagen na het eerste contact plaatsvinden, tenzij de klacht zo heftig is dat de medewerker te zwaar wordt belast. Neem in dat geval contact op met een naaste in de familie om u te laten informeren en uw belangstelling te tonen. Een actieve rol van de medewerker en van de direct leidinggevende is erg belangrijk. Geef de medewerker bij langere afwezigheid door ziekte het gevoel dat hij of zij altijd bij de onderneming hoort. Zorg ervoor dat de medewerker wordt geïnformeerd over belangrijke zaken die zich afspelen binnen het bedrijf tijdens de afwezigheid door ziekte. Nodig de zieke medewerker regelmatig uit op het bedrijf voor het drinken van een kop koffie met de collega's, zodat de band met het bedrijf blijft bestaan en dat er geen drempel ontstaat om terug te keren in het bedrijf.

Indien duidelijk wordt dat het voor de werknemer niet mogelijk is om terug te keren in de eigen functie of binnen het eigen bedrijf, onderneem dan de juiste stappen. Overleg, voordat u in gesprek gaat met de medewerker over deze situatie, eerst met uw arbodienst over de wijze waarop u dit traject vorm geeft. Het moeilijkste voor de medewerker is het loskomen van het bedrijf. Dit moet met beleid worden besproken, anders is er een grote kans op escalatie. Vaak doet u als ondernemer er verstandig aan om dit soort problematiek uit te besteden. Dit om emotionele reacties te verminderen. Het is erg belangrijk om consequent te handelen. Afspraken nakomen vanuit de ondernemerskant is een must. Komt u als ondernemer uw afspraken bij ziekte naar uw werknemers niet na, dan kunt u verwachten dat uw werknemer dit als een vrijbrief ziet om u op gelijke voet te behandelen.

Hoe werkt Ziekengeldveiling.nl?

Ziekengeldveiling is een internetsite waar u één van uw meest kostbare verzekeringen ter veiling kunt aanbieden.

U biedt het risico via het online formulier aan en ontvangt binnen 5 werkdagen het beste voorstel retour. Omdat Ziekengeldveiling net als op een veiling transparant is over het tot stand komen van de prijs geven wij u inzage in de biedingen.

U ontvangt een uitgewerkte offerte samen met een advies over de keuze van dekking of eigen risico. Ziekengeldveiling onderscheidt zich door voor u bij alle grote maatschappijen geautomatiseerd offertes aan te vragen en hieruit de beste keuze te maken samen met een advies. Daarom bent u altijd verzekerd van de beste prijs/kwaliteit verhouding. Hierdoor hoeft u niet zelf op zoek naar de bomen in het bos en op te passen voor de kleine lettertjes. Dat heeft ons team van specialisten immers al voor u uitgezocht.

Houdt de dienstverlening hier op? Nee zeker niet! Hoewel de offerteaanvraag via internet plaatsvindt, kunt u gewoon rekenen op vakkundige advisering door onze specialisten. Een afspraak met een adviseur maakt onderdeel uit van de dienstverlening.

Voor u zijn er geen verplichtingen. U kunt er u dus uitsluitend uw voordeel mee doen. www.ziekengeldveiling.nl

Over Ziekengeldveiling.nl

Ziekengeldveiling.nl is een merk van Klap direct en richt zich op het rechtstreeks aanbieden van ziekteverzuimverzekeringen aan bedrijven via internet tegen de laagst mogelijke premie. Ziekengeldveiling doet uitsluitend zaken met bekende en solvabele Nederlandse verzekeringsmaatschappijen.

Klap direct is een handelsnaam van Klap b.v. en is al sinds 1854 makelaar in assurantiën, 100% onafhankelijk en gespecialiseerd in het verzekeren van bedrijfsmatige en particuliere risico's. Hiernaast is Klap b.v. één van de slechts 30 makelaars actief op de Amsterdamse Assurantiebeurs (na Lloyds de meest internationale verzekeringsmarkt ter Wereld) en met een eigen volmachtbedrijf als geen ander in staat om u de beste prijs en kwaliteit te bieden.

Klap b.v. is ook Open Market Correspondent van Lloyds. Uw belangen worden door onze deskundigheid en onafhankelijkheid gewaarborgd met:

- het lidmaatschap van Adfiz en NVGA
- Register Makelaar in Assurantiën (RMIA)
- Registerpensioenadviseurs (RPA)
- de aansluiting bij het Klachteninstituut Financiële dienstverlening (KiFiD)
- Member van het internationale makelaarsnetwerk Trust Risk Control

Contactgegevens

Klap b.v.
Bezoekadres: De Ruyterkade 139 1011 AC Amsterdam
Postadres: Postbus 10167 1001 ED Amsterdam
Telefoon 020 - 79 88 697 Fax 020 - 79 57 996

info@klapdirect.nl
www.ziekengeldveiling.nl