

Begeleiding naar 12 jaar, of toch verder c.q. eerder?

12-jaars propositie

Tegenwoordig zien we veel 12-jaars proposities ontstaan. In deze nieuwe constructies zijn een aantal elementen gecombineerd opgenomen namelijk: preventie, verzuim en WGA/ZW ERD. Dit gecombineerd 'product' zou dan een totaal propositie voor de werkgever moeten zijn. Met een 'wondenlikkende' WGA ERD markt waarbij sommige verzekeraars de markt hebben verlaten of de premies tot in het absurde hebben verhoogd, zien we sommige verzekeraars terugkeren of zich beroepen op een andere rol. Door alle privacy gevoelige discussies van de laatste jaren binnen het verzuimlandschap maakt een herziening noodzakelijk.

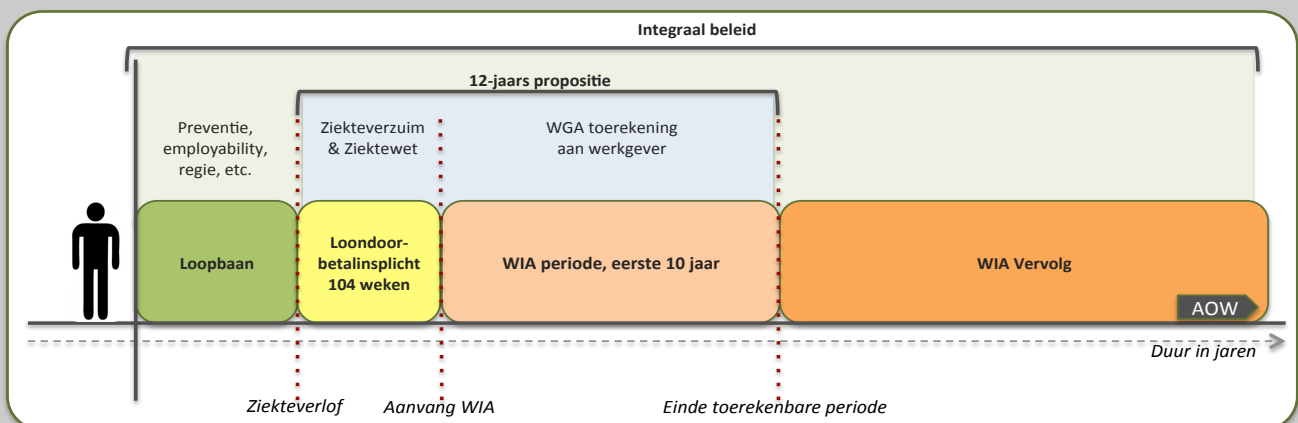
Veranderende rol verzekeraar

Er ontstaan meerdere initiatieven om een meer jaarlijkse propositie te ontwikkelen. Ook de rol van de verzekeraar verandert hierin en zal naar mijn idee de komende jaren blijvend verder veranderen.

Ten eerste zien we een aantal dienstverleners die het belang van een meer jaren propositie oppakken gecombineerd met o.a. preventie, ARBO, zorg, verzuim en WGA/ZW ERD. Hierdoor wordt meer de nadruk gelegd op private dienstverlening en begeleiding van 'ziekte-verlof-gegunde' medewerkers omdat deze bewezen beter en effectiever uitvalt dan bijvoorbeeld de publieke variant.

Ook de verzekeraars zelf hebben de laatste jaren bewezen hier niet voldoende op te zijn ingericht. Daarnaast moet de vraag worden gesteld of dienstverlening en begeleiding wel bij een verzekeraar thuishoort. Naar mijn idee niet. Een verzekeraar dient namelijk alleen uit te keren wanneer er dekking is, oftewel schade. Is er schade, dan keren we uit, is er geen schade, dan keren we niet uit. Een soort stop-licht-methode, is het groen dan mag je rijden, bij rood blijf je staan. Een verzekeraar is, zoals ik het ook vaker uitleg, niet meer dan een 'financierings-sluitstuk' op een casus. Wat is een eventuele maximale schade, hoeveel kunnen we hiervan zelf nemen en wat willen we verzekeren c.q. kunnen we niet zelf dragen (het verzekeringsprincipe). Dat is het moment wanneer een verzekering om de hoek komt kijken en dat maakt het een stuk eenvoudiger. Het hele verzuim- en arbeidsongeschiktheidsbeleid en uitvoering naar de dienstverlenende kant en de verzekeraar als 'financierings-sluitstuk'. Ook het 'eigen-risico-dragen' zou dan veel betere resultaten behalen. Het privacy discussie vanuit verzekeraars oogpunt kan dan de prullenbak in aangezien de verzekeraar dan enkel een melding krijgt of er 'groen' of 'rood' licht is (uiteraard conform de geldende voorwaarden, etc).

Figuur 1. integraal beleid.



Begeleiding naar 12 jaar, of toch verder c.q. eerder?

Breder speelveld dienstverleners

Als we dan toch bezig zijn een breed beeld te vormen over het totale speelveld wil ik deze graag verder trekken. In de dagelijkse praktijk spreek ik met veel mensen zoals casemanagers, verzuimspecialisten, duurzame inzetbaarheidsspecialisten, etc. Daarom denk dat er nog meer aandacht zou moeten zijn voor de preventieve kant van verzuim en arbeidsongeschiktheid.

Kijk maar eens naar zaken als employability, workability-indexen, voeding, levensstijl en sport. Hier liggen nog veel zaken en gebieden die gewonnen kunnen worden. In veel bedrijfskantines bijvoorbeeld heb je nog enkel 'snel' voedsel. Maak dit gezonder, biedt meer gezonde voeding aan, stimuleer te bewegen, etc. Laat medewerkers tussen de middag een blokje om lopen. Geef directe begeleiding waar nodig maar laat de werknemer zelf in regie komen en deze ook nemen.

Bedenk dat we met de huidige AOW wetgeving nog lang mogen werken dus dat kun je beter met plezier en gezond doen. Dit nog los van transitievergoedingen en andere wetgeving waarbij werkgevers gedwongen worden een ander regime te gaan voeren. Bij meer aandacht aan deze zijde van het speelveld van verzuim en arbeidsongeschiktheid wordt al veel voorkomen.

Mocht het zo zijn dat een medewerker ziekteverlof krijgt toegewezen is het zaak hier direct actief mee aan de slag te gaan. Snelle (met name private) interventie heeft zich in diverse onderzoeken bewezen. Mocht een medewerker dan uiteindelijk in een voor de werkgever genoemde 12-jaars propositie belanden (lees: WIA) dan zal alles in het teken moeten staan van reactiveren, hoe lastig dat in sommige gevallen ook kan zijn. Herstellen en terugkeren op de arbeidsmarkt bij de eigen of andere werkgever in een zelfde soort of andere rol.

De werkgever krijgt hier uiteindelijk de rekening van maar wat weinig mensen weten c.q. beseffen is dat men zelf ook verantwoordelijk is voor herstel en het ook geld kan kosten. Kijk maar in een eerdere publicatie van Classen Consultancy "De WIA Krater" wat de gevolgen voor een medewerker kunnen zijn. En dan is dat allemaal nog maar summier weergegeven.



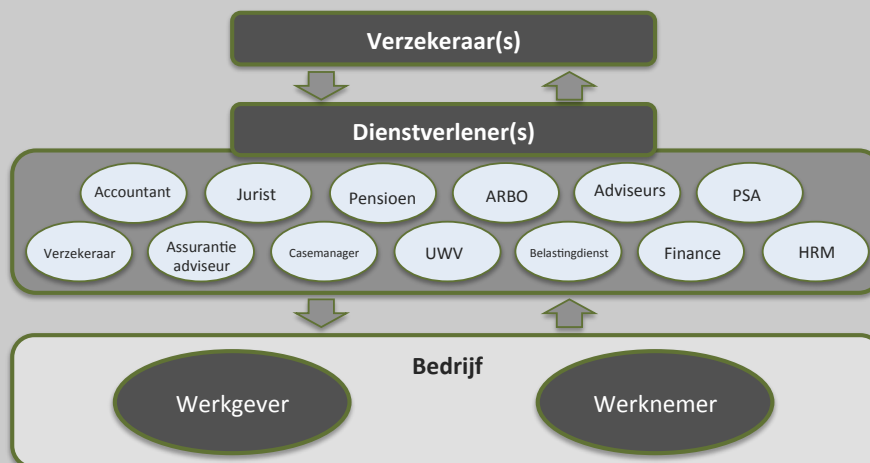
Begeleiding naar 12 jaar, of toch verder c.q. eerder?

Integraal beleid

Met mij zijn er inmiddels meerdere adviseurs die niet meer spreken van een bepaalde fase of gebeurtenis maar van een 'levenscyclus' of 'werkcyclus'. In deze visie wordt er niet alleen naar een bepaald risico gekeken maar naar de hele actieve periode van een medewerker oftewel een cyclus. Hierbij gaat preventie hand-in-hand met re-integratie en eindigt dit pas wanneer een medewerker de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt (AOW). Hierdoor zou er dus buiten de geschreven risico's ook aandacht moeten zijn voor een vervolg en combinaties. Men komt in de WIA terecht en wat dan? Is er een WGA Hiaat / WIA excedent waar ik op kan terugvallen. Zijn er andere mogelijkheden, etc.

Hierdoor wordt in het adviseurschap het werkgeversgedeelte gecombineerd met de werknemersgedeelte en wordt er pas een totaal advies gegeven gecombineerd met diverse dienstverlenende partijen. Dit kun je héél breed door trekken, van preventie tot de AOW, van werkloosheid tot aansprakelijkheid, etc. Maar laten we ons hier voor nu beperken tot alles wat verzuim en arbeidsongeschiktheid gerelateerd is.

Figuur 2. totaal propositie.



Dit gecombineerd met wijzigende wet en regelgeving hebben we de komende jaren nog veel te doen als adviseurs.

*Classen Consultancy staat klaar om u een weg
te wijzen in het woud van wet- en regelgeving*

Over Classen Consultancy

Daniël Classen (1977) is eigenaar van Classen Consultancy. Hij is gespecialiseerd in verzuim, arbeidsongeschiktheid en private inkomenszekerheid en levert dienstverlening in het steeds complexer wordende woud van wet en regelgeving.

Voor vragen neem contact op met Daniël Classen via classenconsultancy@ziggo.nl of 06-29124334

Website

<http://www.classenconsultancy.nl>