

Aan de slag met ziekteverzuim

Ken jij de risico's en doe je genoeg aan preventie?



Voorkomen én goed voorbereiden

Wist je dat je als ondernemer twaalf jaar financieel verantwoordelijk bent voor een langdurig zieke medewerker? Ziekteverzuim onder je medewerkers kan jou als ondernemer in de mobiliteitsbranche dan ook flinke kopzorgen opleveren. Niet alleen door de praktische uitdagingen, ook vanwege de hoge kosten.

Het is daarom heel zinvol en rendabel om als werkgever te investeren in het welzijn en de duurzame inzetbaarheid van je medewerkers. Dat verkleint de kans dat iemand ziek uitvalt. In deze whitepaper vind je adviezen voor wat je zoal kunt doen om de kans op ziekteverzuim te verkleinen. En om dreigend verzuim op tijd te herkennen.

Krijg je toch te maken met een zieke werknemer? Wees er dan snel bij om het verzuim zoveel mogelijk te beperken. Want je bent als werkgever dus tot twaalf jaar verantwoordelijk voor loondoorbetaling en uitkering. Ook wil je weten wat er op je afkomt, bijvoorbeeld rondom het verzuimdossier en de re-integratie. In alle gevallen geldt: het kan je veel zorgen én geld schelen als je goed verzekerd bent tegen de financiële risico's van verzuim. Met onze adviezen kom je goed beslagen ten ijs.



Ziekteverzuim is een groeiend probleem

Wat is langdurig verzuim, hoe vaak komt het voor en welke kosten zijn ermee gemoeid? De cijfers kunnen je overtuigen om dit onderwerp aandacht te geven in je bedrijf.

Van kort naar lang

Laten we beginnen bij het begin: wat is verzuim precies? Het betekent simpelweg dat een werknemer zich afmeldt wegens ziekte. Kort verzuim duurt meestal een paar dagen en is het gevolg van bijvoorbeeld een griepje of verkoudheid. Is een werknemer langer dan zes weken ziek? Dan spreken we van langdurig verzuim. In dat geval komt er een bedrijfsarts aan te pas. Het is vooral het langdurige verzuim dat een grote kostenpost kan betekenen voor bedrijven.

Vaker en langer uit de running

De ziekteverzuimcijfers blijven stijgen. In 2022 bereikten ze in Nederland een record van 5,6%. Ook binnen de mobiliteitsbranche is het verzuim gestegen van 4,4% in 2021 naar 4,8% in 2022. Gemiddeld zaten werknemers in 2022 ruim 5% van hun werkdagen thuis door ziekte. In 2021 was dit nog zo'n 4%.

Meer dan ooit zijn jonge medewerkers een grote risicogroep geworden, vooral voor verzuim om psychische redenen. Intussen stijgt ook de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking, en voor 55+'ers is het risico op uitval hoger. Bij oudere werknemers die ziek worden duurt het bovendien langer voor ze weer volledig aan de slag zijn. Een 55+'er zat in 2022 gemiddeld 44 dagen ziek thuis, terwijl iemand van 35 jaar na ruim drie weken weer aan het werk ging.

De psychische factor

Bij langdurig verzuim zijn psychische klachten een belangrijke oorzaak. Werkstress is dan ook nog altijd beroepsziekte nummer één. Van stress tot overspannenheid of burn-out: ook in de mobiliteitsbranche waren psychische klachten goed voor ruim een kwart van het aantal verzuimgevallen in 2022. Psychisch verzuim heeft vaak te maken met psychosociale arbeidsbelasting, of kortweg: PSA. Hieronder vallen alle factoren die stress kunnen veroorzaken op het werk, zoals werkdruk, agressie, seksuele intimidatie en pesten. Ongewenst gedrag door collega's kan iemand dus letterlijk ziek maken. Als werkgever ben je volgens de Arboret verplicht om beleid te voeren waarmee je PSA voorkomt of beperkt. In je Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) breng je in kaart welke risico's er binnen jouw bedrijf op dit gebied zijn. In hoofdstuk 2 lees je meer over de RI&E.

Lichamelijke belasting

Verzuim kan natuurlijk ook ontstaan door lichamelijke klachten. Bijvoorbeeld na een ongeluk op het werk of in de vrije tijd. Ook een te grote fysieke arbeidsbelasting op de werkvloer kan lichamelijke klachten veroorzaken. Denk aan te vaak dezelfde handelingen doen, zware spullen tillen of werken in een ergonomisch verkeerde houding. In totaal hebben 424.000 werknemers in Nederland daardoor een beroepsziekte aan hun rug, arm, nek, schouder, knie of heup.

Flink prijskaartje

Verzuim is dus een groeiend probleem, en ook één met een grote financiële factor. Want een zieke werknemer kost jou als werkgever al snel zo'n 400 euro per dag (Bron: TNO). Dat komt doordat je als werkgever niet alleen het loon doorbetaalt, maar mogelijk ook minder omzet draait door afwezigheid van de medewerker én een vervanger moet betalen. Tel daarbij de kosten op voor bijvoorbeeld verzuimbegeleiding en re-integratie, en je hebt een flinke kostenpost te pakken.

Daarnaast betaal je als werkgever bij langdurig verzuim twee jaar lang de loonkosten van je zieke werknemer door. Ook ben je uiteindelijk twaalf jaar lang (deels) verantwoordelijk voor een zieke medewerker als deze medewerker een WGA-uitkering krijgt. Het is dus een cruciaal om verzuim zoveel mogelijk te voorkomen én alles goed op orde te hebben voor als het toch plaatsvindt.

Meer inzicht in cijfers rond ziekteverzuim?

[Lees de brancherapportage verzuimcijfers 2022 van ArboNed \(bron: BOVAG\).](#)

“Mijn werkgever keek naar wat ik nog wél kon”

Meer dan 25 jaar werkt hij met passie als Chief Financial Officer voor Kareltrans Bedrijfswagens B.V. in Zwaag. Dan zorgt een hartaandoening ervoor dat Leo van Velsum zich niet meer fulltime kan inzetten. “Een paar maanden lag ik er zelfs helemaal uit. Gelukkig zorgde mijn werkgever dat ik toch weer verdienstelijk aan de slag kan. Al is het maar voor vijftig procent. Hij luisterde naar me en keek wat ik nog wél kon.”

“Ik heb een aandoening waardoor mijn hartspier verdikt”, vertelt Van Velsum over zijn hartproblemen. “Hierdoor is de toevoer van mijn bloed minder en heb ik weinig energie. Elf jaar geleden kreeg ik er pas echt last van, maar gelukkig kon ik na een operatie weer aan de slag. Dat veranderde drie jaar geleden, toen ik een terugval kreeg. Toen moest ik me voor ruim drie maanden ziekmelden.”

Van mens tot mens

Die ziekmelding was een bittere pil voor Van Velsum. “Ik heb de mooiste baan ter wereld, maar ik kón echt niet meer. Elke dag lag ik om half zeven in mijn bed – békaf.” Dat was voor zijn werkgever de cue om actie te ondernemen. En dat deed hij met verve, zegt Van Velsum. “Hij ging met me in gesprek. Niet van werkgever tot werknemer, maar van mens tot mens. Vanuit oprechte interesse vroeg hij me regelmatig hoe het ging en hoe ik naar de toekomst keek.”

Van luisteren naar doen

Die gesprekken leidden er uiteindelijk toe dat Van Velsum weer halve dagen aan de slag ging. En dat alle belangrijke vergaderingen werden gevoerd op momenten dat hij aan het werk was. “Ook werd er iemand aangenomen die het veldwerk van me overnam, zodat ik die druk niet meer had en in sommige gevallen vanuit huis kon werken. Dat was nooit gebeurd als mijn werkgever niet had gevraagd naar wat ik wilde.”



Zo houd je het verzuim beperkt

Het allerbeste is natuurlijk om verzuim zoveel mogelijk te voorkomen. Dat kan om te beginnen door in je bedrijf alle verplichte stappen te zetten voor een veilige werkomgeving. Maar ook door de gezondheid van je medewerkers te stimuleren. En door signalen te herkennen van dreigend verzuim en daar adequaat op te reageren.

Stap 1: De basis op orde

Stel een arbobeleid op

Volgens de Arbowet ben je als werkgever verplicht om ervoor te zorgen dat je medewerkers veilig en gezond kunnen werken. Hoe je dit doet, leg je vast in je arbobeleid. Met een goed arbobeleid zorg je ervoor dat zo min mogelijk van jouw medewerkers thuis komen te zitten. De punten die hier volgen zijn onderdeel van dat beleid.

Regel een basiscontract met een bedrijfsarts of arbodienst

In een basiscontract leg je vast bij welke taken op het gebied van gezond en veilig werken je je laat bijstaan door een bedrijfsarts of arbodienst, zoals De Arbodienst of Arboned. Zo'n basiscontract is verplicht. Het bevat de minimale rechten en plichten van de werkgever, werknemer en arbodienstverlener. Zo staat er bijvoorbeeld in hoe je als werknemer in contact komt met de bedrijfsarts. En hoe de bedrijfsarts samenwerkt met de preventiemedewerker. Je kunt dit verder aanvullen met diensten die jouw bedrijf nodig heeft.

Zorg dat je een RI&E hebt

Wist je dat elk bedrijf met medewerkers volgens de wet een Risico Inventarisatie- en Evaluatie (RI&E) moet hebben? Dat is een document waarin alle risico's op jouw werkvloer staan uitgeschreven, zowel de psychosociale (PSA) als fysieke risico's. De RI&E is de basis van een goed arbobeleid. Zo'n document is niet alleen wettelijk verplicht, maar helpt ook om ongevallen en ziekte door werk te voorkomen.

Een RI&E opstellen? Maak hiervoor gebruik van de [Branche RI&E van OOMT](#): een makkelijk in te vullen formulier dat is toegespitst op de mobiliteitsbranche. Bedrijven met 25 medewerkers of meer moeten hun RI&E laten toetsen door een arbodeskundige.

Uit de ingevulde RI&E volgt een plan van aanpak om eventuele knelpunten in je bedrijf aan te pakken. Om rondslingerend gereedschap te voorkomen, kun je bijvoorbeeld een speciale gereedschapskar aanschaffen. En heb je in het verleden arbeidsongevallen gehad? Neem dat dan ook op in je RI&E.

Bied een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) aan

Dit is een medisch onderzoek naar de gezondheid van individuele werknemers, bedoeld om vroegtijdige gezondheidsproblemen op te sporen. Een PAGO is wettelijk verplicht en kijkt alleen naar werkgerelateerde risico's.

Stel een preventiemedewerker aan

Elk bedrijf met personeel is verplicht om een preventiemedewerker te hebben. Heb je minder dan 25 werknemers? Dan mag je die rol ook aan jezelf toeschrijven. Hoe dan ook: de preventiemedewerker is de spin in het web voor veilig en gezond werken in een bedrijf. Zo zorgt hij of zij er onder meer voor dat de RI&E actueel is en het bijbehorende stappenplan wordt opgevolgd.

Voor een preventiemedewerker is het belangrijk om genoeg kennis hebben van de risico's binnen je organisatie en de beheersing ervan. Daarnaast moet hij of zij kaas hebben gegeten van de Arbowet en andere relevante regelgeving. Onze partner OOMT geeft hier [verschillende trainingen](#) voor.

Ontwikkel een strategische personeelsplanning

Een strategische personeelsplanning helpt je om de juiste mensen op de juiste plek te hebben. Ontzettend belangrijk! Want als mensen energie krijgen van hun werk, is de kans op psychische klachten een stuk kleiner.

Overigens ga je met een strategische personeelsplanning verder dan 'het juiste poppetje op de juiste plek'. De planning heeft een breder doel: je bedrijf gezond en wendbaar houden door in kaart te brengen wat je doelen zijn, hoe je strategie hierop aansluit en wat dit betekent voor je personeel, welke medewerkers je nodig hebt. Heb je hulp nodig bij het maken van zo'n planning? De OOMT Adviseurs Werkgeverschap helpen je graag. En als je lid bent, is die hulp ook nog gratis.

Ken je bedrijf: check de verzuimcijfers

Inzicht is altijd een ideaal startpunt. Door goed te kijken naar je ziekteverzuimcijfers kun je gericht actie ondernemen om het verzuim te voorkomen. Zorg er om te beginnen dus voor dat je de belangrijkste gegevens – zoals de duur en frequentie van het verzuim – bijhoudt in een verzuimregistratiesysteem. Hou je hierbij wel aan de AVG. Zo mag je bijvoorbeeld de oorzaak of reden van het verzuim niet registreren.

Zowel De Arbodienst als ArboNed hebben een handig portaal waarop je kunt inloggen om verzuimcijfers te raadplegen. Analyseer de gegevens en kijk of je specifieke gezondheidsproblemen of trends ziet binnen je bedrijf. Zijn er afdelingen of functies waar verzuim vaker voorkomt? Seizoensgebonden pieken? Dit kan wijzen op onderliggende problemen, zoals ontevredenheid of overbelasting. Zo kun je oorzaken aanpakken voordat ze leiden tot langdurig ziekteverzuim. Op basis hiervan kun je preventieve maatregelen nemen. Denk aan gezondheidsprogramma's, trainingen en het verbeteren van de werkomgeving.

Fit en gezond met de Verzuimnavigator

Hoe voorkom je verzuim? En wat moet je doen als een medewerker toch ziek uitvalt? Op de Verzuimnavigator vind je alle informatie over ziekteverzuim en -preventie, speciaal voor ondernemers in de mobiliteitsbranche. Van tips en tools om verzuim te voorkomen, tot een praktisch stappenplan met alle stappen die je moet nemen als iemand toch ziek uitvalt. Ook kun je hier diensten en hulpmiddelen vinden voor preventie en herstel, zoals een training fysieke belasting en een quickscan vitaliteit. Check de Verzuimnavigator: <https://bovag.verzuimnavigator.nl/>



Stap 2: Werken aan duurzame inzetbaarheid

Het loont de moeite om niet alleen de basis op orde te hebben, maar ook een stap v erder te gaan. Want er valt veel te winnen door actief bij je medewerkers een duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

Stimuleer duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is een breed begrip. In de kern draait het om het geluk, de vitaliteit en de ontwikkeling van je medewerkers. Met als doel dat zij hun hele arbeidsleven lang een rol hebben die bij hen past, zowel bij een huidige als bij toekomstige werkgevers. Medewerkers die langdurig inzetbaar blijven, kunnen goed omgaan met aanpassingen in hun takenpakket en met ontwikkelingen in hun vakgebied en organisatie. Niet voor niets is talentontwikkeling een belangrijk thema binnen duurzame inzetbaarheid.

Zet in op ontwikkeling

Een leven lang leren houdt de kennis en competenties van je medewerkers up-to-date en zorgt er ook voor dat ze zich gewaardeerd voelen. De productiviteit zal stijgen doordat er effici nter gewerkt wordt. Daarnaast kunnen ervaren medewerkers juist jongere medewerkers zaken leren om zo afwisselend werk te blijven houden. Hierdoor kan het verzuim dalen.

Ga bijvoorbeeld in gesprek met je medewerker over knelpunten en ontwikkelingsmogelijkheden. Of organiseer een workshop voor je team, zoals die van OOMT .Behoeft  aan extra coaching? Maak dan gebruik van de BOVAG/OOMT-loopbaancoaches, die jou en jouw personeel hierin kunnen begeleiden.



Zorg voor gezonde stimulansen

Een belangrijk onderdeel van duurzame inzetbaarheid is gezondheid. Iemand die gezond leeft en lekker in zijn vel zit, is minder vaak ziek en is vaak ook zorgvuldiger en productiever in z'n werk. Dat geldt ook voor jouw werknemers. Als werkgever kun je hierin je steentje bijdragen. En dat kan al heel laagdrempelig. Zorg bijvoorbeeld voor een fruitmand of andere gezonde snacks. En laat medewerkers voldoende en op tijd bewegen, door bijvoorbeeld lunchwandelingen te organiseren.



TIP

Preventief medisch onderzoek (PMO)

Wil je naast werkgerelateerde risico's (die je in een verplichte PAGO onder de loep neemt) ook algemene lichamelijke en mentale gezondheid van werknemers meenemen? Overweeg dan een Preventief Medisch Onderzoek. Dat bestaat uit vragenlijsten over leefstijl, voeding, bewegen, stress en slaappgedrag. Daarnaast voert je werknemer een aantal thuistesten uit, zoals bloedafname via een vingerprik. De uitslag is anoniem en wordt alleen met de werknemer zelf gedeeld. De rapportage geeft aan hoe het met de gezondheid van je personeel gesteld is en biedt aanknopingspunten om mee aan de slag te gaan. Een PMO bevat ook het verplichte arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). Die hoeft je dan dus niet meer apart af te nemen. Laat je de PMO uitvoeren door &Nipod? Dan vergoeden veel zorgverzekeraars de kosten van het onderzoek.

Geef medewerkers een APK

Wil je medewerkers handvatten geven voor een gezond en fit leven, dan zijn er diverse checks en onderzoeken die hierbij kunnen helpen. Vaak vergoedt de zorgverzekeraar van jouw medewerker een deel van de kosten. Bij zo'n check kunnen je medewerkers hun gesteldheid en leefgewoonten onder de loep laten nemen. Om vervolgens persoonlijk advies te krijgen voor een gezonder leven.



TIP

Bied je de BOVAG Zorgpolis aan en is je werknemer daar verzekerd, dan krijg je de kosten van een PMO volledig of deels vergoed.

Boost de betrokkenheid

Werknemers voelen zich waardevoller als ze merken dat hun werk zinvol is en ze ervaren dan ook meer werkplezier. Laat medewerkers daarom hun eigen verantwoordelijkheid nemen en vraag ze om mee te denken in het verbeteren van de werkzaamheden. Zet bijvoorbeeld een ideeënbus neer en bespreek suggesties in een werkoverleg. Neem jouw medewerkers ook mee in je toekomstvisie van het bedrijf. Betrokken werkgevers met betrokken werknemers zijn gezondere organisaties.

Blijf in gesprek

Net als ieder ander mens voelen je medewerkers zich graag gezien en gehoord. Zorg er dus voor dat je met iedereen goed contact houdt. Dat kan heel simpel met een wekelijks gesprek. Bespreek niet alleen werkgerelateerde zaken, maar ook onderwerpen die wellicht in iemands privéleven spelen. Of over de balans tussen werk en privé. Luister goed en wees flexibel: pas bijvoorbeeld de werkzaamheden aan als iemand aangeeft dat het allemaal even niet lukt.

Stap 3: Herken dreigend verzuim en grijp in

Als het niet goed gaat met je werknemer, dan is het nodig om in te grijpen. Herken jij de waarschuwingstekens die wijzen op dreigend verzuim?

Ga op zoek naar signalen

Verzuim kan ontstaan door heel verschillende oorzaken. Van de werkvloer tot de privé sfeer, en van fysiek tot mentaal. Soms kan een oorzaak heel acuut zijn, maar vaak is het iets wat zich opbouwt. En in die gevallen kun je hopelijk op tijd de signalen herkennen én ingrijpen om uitval te voorkomen.

Wil je een ster worden in het herkennen van dreigend verzuim, dan is betrokkenheid onmisbaar. Een praatje bij de koffiemachine of in de wandelgangen is het minimum. Maar plan ook regelmatige – bijvoorbeeld maandelijkse – gesprekken in waarin je echt even doorvraagt over hoe het gaat. Hier kun je veel signalen uit ophalen. Denk bijvoorbeeld aan: ->



Tips bij het herkennen van dreigend verzuim

1. Je medewerker zegt fysieke of psychische klachten te hebben

Dit soort klachten hoeven niet direct te leiden tot verzuim, maar het is wel handig om een vinger aan de pols te houden als iemand hierover klaagt.

Hoor je iets over regelmatige hoofdpijn, spierpijn, misselijkheid, buikpijn, hartkloppingen of benauwdheid? Let dan op, want dit zijn voorbodes van een burn-out. Pas eventueel de werksituatie van de medewerker aan op de klachten – ook als de werkzaamheden niet per se de oorzaak zijn.

2. Je medewerker benoemt problemen in het privéleven

Een zieke partner, een scheiding of zelfs maar een problematische verbouwing. Het kan allemaal veel stress opleveren. Met mogelijk een minder geconcentreerde en zelfs zieke medewerker tot gevolg. Op het privéleven van je medewerkers heb jij als werkgever geen invloed, maar je kunt hierbij wel zoeken naar manieren om te helpen. Houd in ieder geval de vinger aan de pols bij deze medewerker.

3. Je medewerker vertelt dat het niet goed gaat met een collega

Het is niet makkelijk om iedereen goed in de gaten te houden. Gelukkig sta je er niet alleen voor. Jouw werknemers zijn namelijk ook jouw ogen en oren. Vertellen ze je dat ze zich zorgen maken over een collega? Of benoemen ze dat iemand zich anders gedraagt dan normaal? Dan is dat alle reden om eens met die medewerker in gesprek te gaan. Ga er overigens niet vanuit dat je collega's uit zichzelf met dit soort verhalen komen. Vraag hen daarom regelmatig naar hoe zij vinden dat het gaat binnen het team.

4. Je medewerker ziet er vermoeid en verwaarloosd uit, is minder vrolijk of heeft vaker problemen met klanten of collega's

Wanneer iemand er onverzorgd uitziet, kan dit erop wijzen dat hij of zij niet lekker in zijn vel zit of thuis problemen heeft. Hetzelfde geldt wanneer iemand chagrijnig reageert of niet goed meer overweg kan met klanten en collega's. En komt een medewerker ineens vaker te laat of vergeet hij afspraken? Ga dan eens in gesprek en wees scherp op mogelijke signalen van iets wat niet goed gaat.

Grijp op tijd in

Klachten en signalen herkennen is belangrijk, maar het is net zo belangrijk om daadwerkelijk de vervolgstap te zetten. Denk hierbij aan medewerkers die psychische klachten hebben, die tot langdurig verzuim zoals een burn-out kunnen leiden. Hoe ga je hier als werkgever mee om? Of als je merkt dat de werknemer wel eens minder functioneert of zware belasting vermijdt. Welke stappen zou je dan moeten zetten? Of zie je gedragsverandering? Grijp dan in en vraag hulp aan een bedrijfsarts.

Zorg er daarnaast voor dat werknemers zich prettig voelen op hun werkplek en grijp als werkgever ook in als blijkt dat werknemers buitengesloten worden. En geef medewerkers complimenten! Dit draagt ook bij aan een prettige werkomgeving.



“Persoonlijk contact is key voor omgaan met verzuim”

Je werknemers zijn je kostbaarste bezit. Juist daarom is het belangrijk om ervoor te zorgen dat ze niet ziek worden, vertelt Jack Welman van Autobedrijf Welman. Door Welmans beleid komt verzuim dan ook bijna nooit voor in zijn bedrijf.

“Het woord ‘beleid’ dekt bij ons eigenlijk niet de lading”, zegt Welman. “We hebben namelijk geen in beton gegoten stappenplan om verzuim te voorkomen of te verhelpen. Het zit hem in de persoonlijke aandacht voor je medewerkers en de sfeer binnen je team. Daar begint alles mee.”

Plezier hebben



Een goede sfeer creëren, dus. Welman refereert hierbij onder andere aan het groeiende aandeel van ziekteverzuimers met psychische klachten, zoals een burn-out. “Helemaal voorkomen kun je het niet, want je kan ook een burn-out krijgen van je privésituatie. Maar het helpt heel erg als mensen simpelweg plezier hebben op hun werk. Dat ze zich thuis voelen en merken dat ze belangrijk zijn, welke functie ze ook hebben.”

Allergisch voor eilanden



Om zo'n sfeer te krijgen, bedacht Welman iets slims: hij betreft meerdere collega's bij het aannemen van nieuwe mensen. “Zij zitten bij de gesprekken en bepalen mede of de kandidaat voldoende vaardigheden heeft, maar ook of diegene aansluit bij het team. Zo weet je zeker dat het groepsgevoel in het bedrijf behouden blijft. Dat is echt de basis! Van daaruit ontstaat een situatie waarin vertrouwen, openheid, gelijkwaardigheid en elkaar supporten de norm is. Daarnaast geven we een beloning als een medewerker zich een jaar lang niet ziekmeldt. Die krijgt dan een week extra vakantie cadeau.”

Een zieke werknemer. Wat nu?

Hoeveel je ook doet om het te voorkomen, het kan altijd gebeuren dat een medewerker ziek wordt en uitvalt. Welke stappen moet je dan nemen en met welke kosten kun je rekening houden?

De ziekmelding

Meldt een medewerker zich ziek, dan weet je van tevoren vaak niet hoe lang dit duurt. Is het een griepje of verkoudheid? Dan is er nog niet zoveel aan de hand. Maar zijn het klachten waarbij langdurige uitval een risico is, zoals klachten die wijzen op overspannenheid? Geef dan meteen een seintje aan de arbodienst. Zij kunnen zorgen voor een goed plan dat (hopelijk) langdurig verzuim voorkomt en de oorzaak direct aanpakt.

In alle gevallen geldt: meld je werknemer uiterlijk binnen een week ziek bij de arbodienst of bedrijfsarts. Sommige werkgevers wachten daarmee tot het verzuim écht serieus wordt. Omdat ze een hogere premie vrezen. Maar die keus kan je juist duur komen te staan. De verzekeraar neemt een te late ziekmelding vaak pas op de dag van ontvangst in behandeling. Dit betekent dat de eigenrisicoperiode ook pas vanaf die dag gaat lopen. Als werkgever ben je dan langer verantwoordelijk voor het loon van jouw zieke werknemer. Daarnaast kun je door een late melding de re-integratie én daarmee het herstel van je werknemer vertragen.



TIP

Wacht geen acht weken

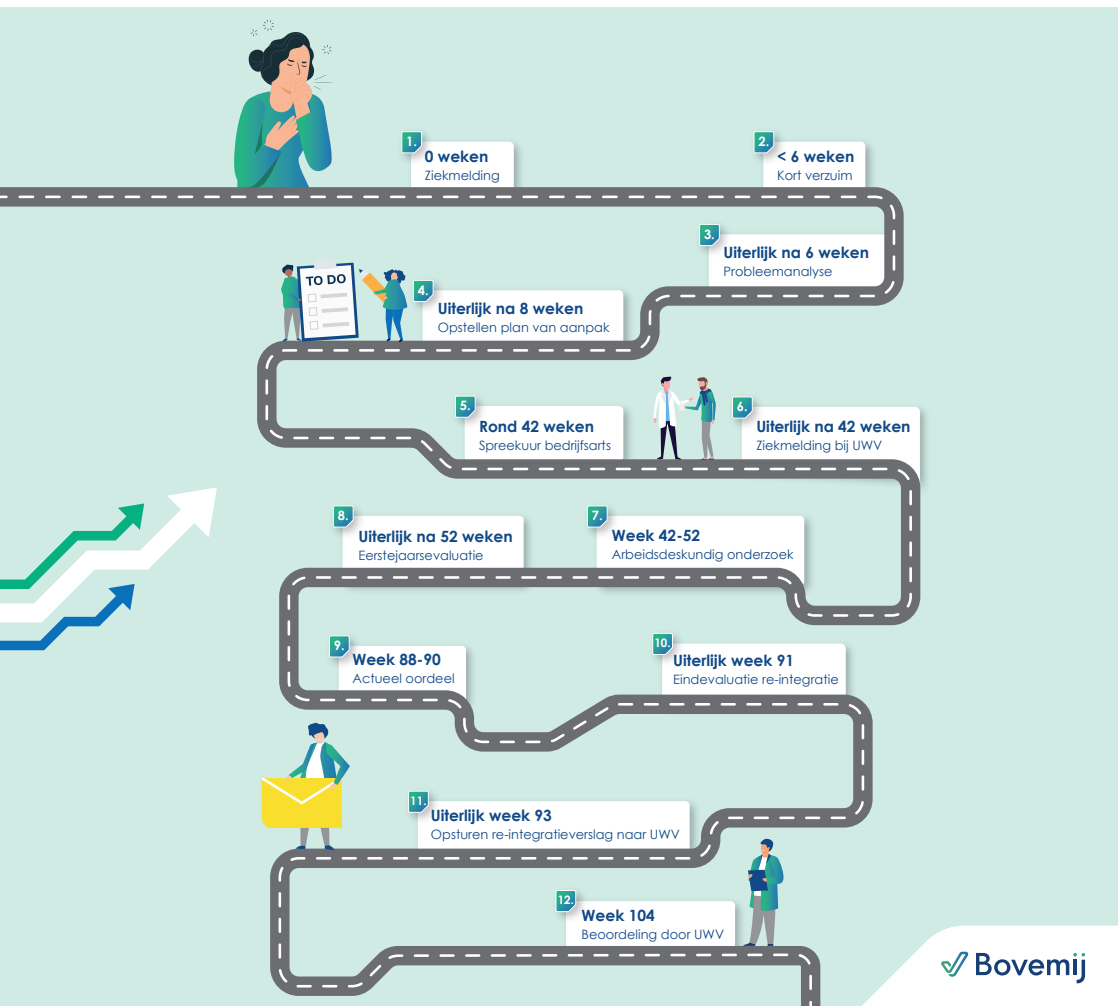
Volgens de Wet verbetering poortwachter moet je binnen acht weken na de ziekmelding een plan van aanpak opstellen. Daarin staat wat jullie gaan doen om de werknemer weer aan het werk te krijgen. Maar juist de eerste weken van het verzuim zijn erg belangrijk. Wacht daarom niet, maar maak zo snel mogelijk een plan. Als duidelijk is wat de zieke medewerker nodig heeft, kun je misschien al meteen iets aan het herstel bijdragen.

Verzuim tijdens de eerste 104 weken

Vanaf zes weken spreken we over langdurig verzuim. Je schakelt dan de bedrijfsarts of arbodienst in om de medewerker te begeleiden.

Handig stappenplan

Tijdens de eerste twee jaar van een langdurig verzuim is er van alles te regelen voor de werkgever. Maar je kunt hierbij ook allerlei hulp inschakelen. Op de BOVAG Verzuimnavigator vind je een overzichtelijk stappenplan voor deze eerste twee jaar. Hierin zie je per week wat je verplichtingen zijn en wat je wanneer moet regelen. Vul de datum in waarop je medewerker zich ziekmeldt en je ziet precies welke stap je wanneer moet nemen.



Loon doorbetalen

Valt je werknemer ziek uit, dan ben je verplicht om het loon van de eerste twee jaar van de ziekteperiode door te betalen. In het eerste twee jaar is dit wettelijk gezien 70% van het loon. Maar de meeste cao's binnen de automotivebranche verhogen dit tot 100% van het loon in het eerste half jaar, en 90% in de anderhalf jaar daarna.



TIP

Verzeker verzuimkosten met een Ziekteverzuimverzekering

Wil je de risico's bij verzuim afdekken? Je kunt je hiervoor verzekeren met de Ziekteverzuimverzekering. Daarmee regel je een loondoorbetaling van twee jaar voor elke zieke medewerker. Bij deze verzekering hoort ook een overlijdensuitkering. Meer weten? Neem dan contact op met jouw Bovemij accountmanager.

Let op bij zieke tijdelijke werknemers

Heb jij een medewerker in dienst met een tijdelijk contract die in de eerste twee jaar verzuim ziek uit dienst gaat? Dan komt je medewerker in de Ziektewet terecht. Dit komt bijvoorbeeld voor bij uitzend- en oproepkrachten of een werknemer met een tijdelijk contract dat afloopt in de ziekteperiode en niet verlengd wordt. Met een ZW-eigenrisicoverzekering krijg je de uitkeringskosten voor de Ziektewet vergoed. Je kunt deze verzekering afsluiten als je eigenrisicodragers bent (zie verderop onder Na het tweede jaar).



Wet verbetering poortwachter

Wanneer een medewerker uitvalt, moet én kun je als werkgever veel regelen. Zorg er in elk geval voor dat je de Wet verbetering poortwachter kent. Die wet is bedoeld om langdurig ziekteverzuim terug te dringen. Zo ben je volgens deze wet verplicht om een verzuimbeleid te hebben en loon door te betalen. Daarnaast heb je verplichtingen rondom re-integratie. Denk aan het bijhouden van een re-integratiedossier met alle belangrijke documenten en afspraken.



Maak je dossier 'Poortwachterproof'

Wist je dat het UWV een volledig re-integratiedossier eist als je werknemer na twee jaar ziekte een uitkering nodig heeft? In het dossier staan onder andere de probleemanalyse van de bedrijfsarts en de afspraken die jij en je medewerker zwart op wit hebben gemaakt. Let op: in het re-integratiedossier mag je geen medische gegevens vastleggen. Geen dossier? Dan loop je risico op een loonsanctie. Tijdens de Poortwachtertoets kijkt het UWV ook of je voldoende moeite hebt gedaan om de werkgever te re-integreren. Vindt het UWV van niet? Dan is er een kans dat je nog een extra jaar het loon van de zieke werknemer moet doorbetalen.

Na het tweede jaar

Het UWV verzorgt de re-integratie van werknemers en neemt de uitkeringen voor zijn rekening. Is jouw medewerker langer dan twee jaar ziek, dan volgt een keuring door het UWV en start het UWV met de aanvraag van een WIA-uitkering (volgens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). Welke gevolgen heeft dat voor jou als werkgever?

Verschillende soorten uitkeringen

Als werkgever betaal je premie voor de uitkeringslasten van zieke werknemers. Kan jouw medewerker door ziekte niet meer of minder werken én daardoor niet meer zijn oude loon verdienen? Dan kan jouw medewerker na twee jaar een WIA-uitkering aanvragen. Na de WIA-beoordeling beslist het UWV voor hoeveel procent de medewerker arbeidsongeschikt is en welke uitkering hij of zij eventueel krijgt. Er zijn twee opties: de IVA-uitkering en de WGA-uitkering.

Jouw werknemer krijgt een IVA-uitkering

IVA staat voor Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten. Deze uitkering krijgt een medewerker als hij of zij niet of nauwelijks nog kan werken en de kans op herstel klein is. Deze uitkering betaalt UWV aan de medewerker. Als werkgever betaal je mee via een basispremie aan het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

Jouw werknemer krijgt een WGA-uitkering

WGA staat voor Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. Deze uitkering krijgt een medewerker die (in de toekomst) weer (gedeeltelijk) aan de slag kan. Krijgt jouw medewerker een WGA-uitkering, dan heeft dit financiële consequenties voor jou als werkgever.

Ben je een klein bedrijf (met een loonsom van minder dan ca. 942.500 euro)? Dan ben je hiervoor standaard via het UWV verzekerd. Je betaalt dan een vaste sectorpremie (onderdeel van de premie Werkhervattingskas) aan de Belastingdienst. Als werkgever betaal je altijd mee aan deze voorziening, of je nu arbeidsongeschikte werknemers hebt of niet.



TIP

Verzeker je met een WGA-eigenrisicoverzekering

Met een WGA-eigenrisicoverzekering kun je je tegen deze kosten verzekeren en krijg je de WGA-uitkering vergoed die het UWV bij jou in rekening brengt.

Eigenrisicodrager

Ben je een groter bedrijf (loonsom van meer dan 942.500 euro)? Dan kun je kiezen: verzekeren via het UWV óf eigenrisicodrager worden. In dat laatste geval sluit je hier een verzekering voor af. Je draagt dan geen WGA-premie af, maar je betaalt zelf de WGA-uitkeringen aan medewerkers, via een factuur die je van het UWV krijgt. Ook regel je zelf de re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer en betaalt hier de kosten voor. Moet je dit als werkgever allemaal zelf betalen? Nee, je mag maximaal 50% van de WGA-premie inhouden op het nettoloon van je medewerker.

Vier redenen om eigenrisicodrager te worden:

- 1.** Meer grip op verzuim en kosten. Je hebt de re-integratie van werknemers zélf in de hand en zo kun je hen actiever begeleiden. Het UWV heeft geen direct commercieel belang bij een snel herstel van jouw medewerker. Jij wel, want je wilt niets liever dan dat je werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk gaat.
- 2.** Een verzekeraar is vaak makkelijk en snel te bereiken.
- 3.** Via je verzekeraar krijg je ondersteuning bij de re-integratie van jouw (ex)werknemer in de eerste tien jaar dat hij in de WGA zit. Zo houd je grip op het re-integratieproces en voorkom je dat langdurige doorbelasting van kosten voor een arbeidsongeschikte (ex)werknemer.
- 4.** De premie valt vaak lager uit dan bij het UWV.



Verzeker je tegen verzuim

Je kunt er alles aan doen om verzuim binnen je team te voorkomen. Maar helemaal vermijden, dat lukt nooit. Daarom is het goed om je erop voor te bereiden met verschillende verzekeringen. Dit zijn de belangrijkste.

Ziekteverzuimverzekering

Deze verzekering dekt (een deel van) het loon dat je als werkgever moet doorbetalen als je werknemer ziek is. Een ziekteverzuimverzekering kun je afsluiten als je een overeenkomst voor verzuimbegeleiding hebt afgesloten bij een arbodienst of zelfstandig bedrijfsarts. Bovemij biedt hiervoor twee preferred suppliers aan: De Arbodienst en ArboNed. De kosten hiervan worden niet via de verzekering vergoedt. Ook kun je met een ziekteverzuimverzekering de kosten voor re-integratie afdekken.

WGA-eigenrisicoverzekering

Als eigenrisicodrager voor de WGA ben je zelf verantwoordelijk voor de WGA-uitkeringen aan (ex-)werknemers. Met deze verzekering kun je dit risico afdekken.

ZW-eigenrisicoverzekering

Als eigenrisicodrager voor de Ziektewet betaal je zelf de ZW-uitkering aan de zieke ex-werknemer. Met een ZW-eigenrisicoverzekering ben je verzekerd tegen deze kosten.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering van Bovemij

Als ondernemer of zzp'er ben je extra kwetsbaar, omdat er wettelijk niets is geregeld bij ziekte of arbeidsongeschiktheid. Met een Arbeidsongeschiktheidsverzekering dek je het risico af op inkomensverlies als je zelf ziek wordt. Je krijgt dan financiële zekerheid bij uitval én hulp om weer aan de slag te gaan.

No-riskpolis van het UWV

Let op, dit is geen verzekering. Maar de polis biedt jou als werkgever wel zekerheid. Want de no-riskpolis is een stimulans om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De kosten voor het verzuim van deze mensen zijn dan namelijk niet voor jouw rekening. Meer informatie over de no-riskpolis vind je op de [website van het UWV](#).

Collectieve zorgverzekering

Door een collectieve zorgverzekering aan te bieden, kunnen werknemers vaak profiteren van hoge kortingen op de premie. Soms worden ook specifieke gezondheidsprogramma's aangeboden, gericht op preventie van ziekte en verzuim.

Ben je aangesloten bij BOVAG? Dan kun je gebruikmaken van de [BOVAG Zorgpolis](#). Deze is ondergebracht bij Zilveren Kruis, OHRA en De Friesland. De BOVAG Zorgpolis geeft je ook gratis toegang tot een branchespecifieke dekking, met extra fysio en een gezondheidscheck. Nog een pluspunt: de zorgverzekeraar accepteert iedereen voor eventuele aanvullende verzekeringen.



Wij zijn Bovemij

Ons verhaal is het verhaal van de mobiliteitsbranche. Want 60 jaar na de oprichting staat het belang van mobiliteitsbedrijven bij Bovemij nog altijd voorop. De mobiliteitsbranche staat nooit stil. En Bovemij dus net zomin.

Onze historie is er dan ook een van succesvol meebewegen met veranderingen. We zijn inmiddels dan ook veel meer dan een verzekeraar: wij zijn de partner van de mobiliteitsbranche. Wij helpen onze klanten om succesvoller te ondernemen.

Met onze bedrijfsverzekeringen zorgen wij ervoor dat onze klanten in business blijven bij tegenslag. Met onze particuliere producten en datadiensten helpen we hen aan meer omzet en marge. En door zo veel mogelijk te digitaliseren, zorgen we dat ze tijd overhouden om te doen waar zij het liefste mee bezig zijn.

Bovemij. Samen vooruit!

