

Duurzame inzetbaarheid voor inkomensverzekeringen

De AOW-leeftijd stijgt en het ziekteverzuim ook. Het een hoeft gelukkig niets met het ander te maken te hebben. Feit is dat werknemers in Nederland steeds langer moeten werken voordat zij van een welverdiend pensioen mogen genieten. Het is dan wel zaak om gezond de eindstreep te halen. Dat is echter niet binnen iedere beroepsgroep vanzelfsprekend en dat verklaart waarom er steeds meer aandacht is en budget vrijkomt voor duurzame inzetbaarheid. Ook inkomensverzekeraars hebben er belang bij om zoveel mogelijk verzekerden arbeidsgeschikt te houden. Hoe vertaalt zich dit in de praktijk? Welke ondersteuning bij, en financiering van duurzame inzetbaarheid is er beschikbaar op de private markt.



Janthony Wielink is directeur en trainer bij Enkwest Opleiding & Advies B.V. te Apeldoorn.

Voor de meeste werkenden ligt de AOW-leeftijd momenteel op 67 jaar en verdere verhoging ervan ligt in het verschiet. Dat betekent niet dat iedereen wil of kan werken tot die leeftijd. Uit de nationale enquête arbeidsomstandigheden 2022 van TNO en CBS blijkt dat werknemers gemiddeld denken te kunnen doorwerken tot 62,6 jaar. Wel of niet kunnen heeft uiteraard met arbeidsongeschiktheid te maken. In dezelfde enquête zien we daarover best alarmerende cijfers. Zo geeft 19 procent

van de werknemers aan door een chronische ziekte, aandoening of handicap belemmerd te zijn in de uitvoering van het werk en 20 procent van de werknemers zegt burn-outklachten te ervaren. Langdurig verzuim neemt toe naarmate de leeftijd stijgt. Dat is goed te zien in de 42e weekse ziekmeldingen die het UWV ontvangt en ook de meeste nieuwe WIA-uitkeringen worden toegekend aan werknemers vanaf 55 jaar. Kortom; er valt wel wat te winnen met die duurzame inzetbaarheid.

Gevaarlijk werk

Bij duurzame inzetbaarheid van een werknemer zal de werkgever waarschijnlijk eerst kijken naar de arbeidsomstandigheden. Dat is om twee redenen terecht. Allereerst het risico zelf. De Nederlandse Arbeidsinspectie schrijft in haar publicatie 'Staat van Gezond werk' dat jaarlijks ongeveer elf mensen per dag voortijdig overlijden als gevolg van ongezonde arbeidsomstandigheden. Volgens de inspectie is ongezond werk, na roken en overgewicht, de belangrijkste oorzaak van verloren gezonde levensjaren.

Ten tweede zal een werkgever eerst naar arbeidsomstandigheden kijken, omdat dit een aandachtsgebied is waarop hij invloed kan uitoefenen. Een geëigend instrument om die arbeidsomstandigheden te monitoren en zo nodig te verbeteren is de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E).

Dat hier winst te behalen valt, blijkt uit gegevens van de Nederlandse Arbeidsinspectie. De helft van alle bedrijven heeft momenteel geen RI&E uitgevoerd. Vooral kleinere werkgevers ervaren het inventariseren van risico's en het opstellen van een plan met maatregelen als complex en niet praktisch. Een arbodienst zou kunnen ondersteunen, maar arbocontracten zijn nog altijd primair gericht op verzuimbegeleiding in plaats van preventie. Advisering over preventie door de bedrijfsarts is slechts in 22 procent van de arbocontracten een onderwerp.

Aandacht voor combinatie werk en privé

De meeste risico's op arbeidsongeschiktheid die werknemers in de privé sfeer lopen, kunnen en mogen werkgevers niet beïnvloeden. Er is echter een steeds belangrijker aspect waarop werkgevers wel invloed hebben en dat belangrijk is in het streven naar duurzame inzetbaarheid. Dat gaat om het zorgen voor een balans tussen werk- en privéleven. Uit onderzoek blijkt dat 7 procent van de werknemers een werk-privé disbalans ervaart; een belangrijke indicator voor potentiële ziekmeldingen.

Een groep arbeidsdeskundige organisaties heeft daarom de multidisciplinaire preventieve richtlijn werk-privébalans ontwikkeld. De richtlijn focust op de richting van werk naar privé, omdat de beïnvloedingsmogelijkheden van de werkgever daar het grootst zijn. De organisaties wijzen op het nut van het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) en de RI&E als instrumenten om verstoring van de werk-privébalans op te sporen en preventie-acties in te zetten.

Uit de Richtlijn wordt duidelijk dat succesvolle interventie op individueel en collectief niveau kunnen worden ingezet. Een voorbeeld van een individuele interventie is een training gericht op leefstijl en werk-privébalans voor een werknemer die in ploegendienst werkt, waarbij zijn of haar partner ook deelneemt aan de training. Voorbeelden van interventies die duurzame inzetbaarheid op collectief niveau kunnen bevorderen,

zijn de introductie van flexibel werken, lean werken of inspraak geven in roostering.

Duurzaam minder inzetbaar

Behalve preventie en aanpassingen kan duurzame inzetbaarheid ook worden bevorderd door simpelweg minder inzetbaar te zijn. Werknemers doen het wat rustiger aan. Zeker als die keuze niet uit luxe geboren is, zal de behoefte er zijn om dit onder de meest gunstige financiële condities te doen. Werknemers in de zogenoemde zware beroepen kunnen vanaf drie jaar voor hun AOW-leeftijd gebruikmaken van de Regeling voor vervroegde uittreding (RVU). De werknemer stopt in die periode met werken en ontvangt tot zijn AOW-leeftijd een overbruggende uitkering van de werkgever.

Een andere manier om minder te werken, is de 80/90/100-regeling. Een werknemer gaat dan minder (80 procent) werken, ontvangt minder salaris (90 procent) en behoudt wel zijn volledige pensioenopbouw (100 procent). Deze regelingen zijn erg populair in collectieve arbeidsovereenkomsten en staan bekend als generatieregelingen.

Hulp vanuit de overheid

Werknemers zo lang mogelijk zo gezond mogelijk laten werken is een speerpunt voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Er zijn dan ook tal van regelingen in het leven geroepen, die de werkgever en de werknemers daarbij moeten ondersteunen. Vreemd genoeg blijkt uit de praktijk dat er minder behoefte is aan die regelingen dan verwacht zou mogen worden. Een regeling waarvan in ieder geval veel gebruik is gemaakt, is de STAP-regeling. Werknemers kunnen een STAP-budget van maximaal 1.000 euro per jaar aanvragen voor scholing en ontwikkeling. De regeling lijkt aan zijn eigen succes ten onder te zijn gegaan en wordt vanaf 2024 wegbezuinigd. Andere regelingen blijken minder populair. Zo is er 'Nederland leert door' voor gratis individuele scholingstrajecten en sectorale ontwikkeladviezen, scholing en begeleiding. Van de begrote 52 miljoen hoefde een derde niet uitgegeven te worden. Het budget voor de Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in het mkb (SLIM) is niet volledig uitgegeven en ook voor Maatwerk Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) is minder uitgegeven dan verwacht.

Nuttige cao-afspraken

Duurzame inzetbaarheid heeft in verscheidene vormen een plek in de meeste cao's in Nederland. De afspraken die werkgevers en werknemers maken, gaan vaak over de eerder in dit artikel aangehaalde generatieregeling. Een ander veel voorkomend instrument is een scan, waarvan de werknemer gebruik kan maken. Het gaat dan om employability- en loopbaanscans, die werknemers inzicht kunnen bieden in hun eigen duurzame inzetbaarheid. Daaraan gekoppeld kan een vitaliteitsprogram-

ma worden aangeboden, zoals in de sector Beroeps-goederenvervoer. Werknemers van Philips kunnen deelnemen aan workshops, testen, coaching en loopbaanadviesgesprekken die gericht zijn op het vergroten van hun inzetbaarheid.

Ook op bedrijfsniveau bieden cao's nuttige wenken voor duurzame inzetbaarheid. Zo regelt de cao van de Groothandel in bouwmaterialen dat de werkgever eens in de vier jaar een werkdrukmeting laat uitvoeren. De resultaten van deze meting worden opgenomen in een plan van aanpak, waarin staat hoe en wanneer de werkgever de knelpunten oplost. In het primair onderwijs mag iedere werknemer jaarlijks veertig uur van de werktijd besteden aan duurzame inzetbaarheid, zodat hij bijvoorbeeld een coachingstraject of een studie kan volgen. In de beveiligingsbranche hebben de cao-partijen besloten de roostersystematiek aan te passen om te komen tot werkdrukverlaging, meer rust en voorspelbaarheid in de roosters en voldoende hersteltijd.

De cao's kunnen ook verwijzen naar sociale regelingen die voor de inzetbaarheid van werknemers in de sector zijn ingevoerd. Een bekende regeling is Colland Arbeidsmarkt, die voor de agrarische- en groensector een ontwikkelingsfonds uitvoert. Werknemers kunnen er onder andere terecht voor (advies over) scholing en deelname aan een seniorenregeling. Een ander voorbeeld is de cao BTER voor de sector Bouw & Infra, die opleidingen regelt voor zowel werkgevers als werknemers. Bij werknemers gaat het om scholing ter verbetering van hun employability en duurzame inzetbaarheid en bij werkgevers om scholing die betrekking heeft op de arbeidsverhouding tussen werkgevers en werknemers.

Wat doet de inkomensverzekeraar?

Aanbieders van collectieve inkomensverzekeringen kunnen als aanvullende dienstverlening mede-investeren in de inzetbaarheid van werknemers. Een verzekeraar zal dit echter pas doen als er een financieel belang is. Dat is lastig vast te stellen als een werknemer niet ziek is en het ondanks de gezondheidsrisico's misschien wel nooit zal worden.

De eerste verzekering die te maken heeft met arbeidsongeschikte werknemers, is de ziekteverzuimverzekering. Primair vergoedt deze verzekering de kosten van loondoorbetaling bij ziekte onder aftrek van een eigen risico. Secundair kennen de meeste verzekeraars een regeling voor het vergoeden van re-integratiekosten. Voor het duurzaam inzetbaar houden heeft dat twee nadelen. Ten eerste moet de werknemer al zijn uitgevallen en ten tweede zal een verzekeraar eerst gaan rekenen en op basis van een kostenbatenanalyse zijn vergoeding vaststellen.

DUURZAME INZETBAARHEID IS EEN PRACHTIG DOEL

Wat een aantal verzuimverzekeraars zoals ASR wel aanbiedt, is advies over preventie van ziekteverzuim. Naast een vraagbaak kan de verzekeraar dan soms ook ondersteunen bij het opstellen van de RI&E of PMO. Bij De Goudse kunnen werkgevers terecht voor een preventiebudget van maximaal 500 euro per dreigend ziektegeval. De bedrijfsarts bepaalt eerst of er dreigend verzuim is en de preventieve activiteiten worden op zijn voorstel ingezet. Verzekeraar Nationale Nederlanden biedt een preventiepakket, dat wordt uitgevoerd door een arbodienst. Onderdelen van het pakket zijn hulp van een preventiecoach, een preventiescan van de onderneming en een telefonisch bereikbare coach voor werknemers.

De inkomensverzekeringen zijn dus voornamelijk van nut bij dreigend langdurig verzuim en daardoor ook meer in individuele gevallen. Vergoedingen kunnen pas verkregen worden na een kostenbatenanalyse of op voorspraak van een bedrijfsarts of casemanager. Een ander nadeel bij ingezette activiteiten door de verzekeraar, is dat de kosten ervan als schadelast worden meegenomen voor de experience rating. Al met al speelt de verzuimverzekering bij duurzame inzetbaarheid dus een op zijn hoogst marginale rol en komt alleen voor als onderdeel van een mogelijke preventiedienst. Het zal duidelijk zijn dat voor de aanbieders van WIA-verzekeringen nut en noodzaak van duurzame inzetbaarheid niet hoger op de agenda staat.

Belangrijk, niet eenvoudig

Duurzame inzetbaarheid is een prachtig doel om na te streven, maar niet eenvoudig te bereiken. Er is niet één succesformule. De aanpak verschilt per beroepsgroep, per werkgever en natuurlijk per werknemer.

Voor inkomensverzekeraars zal het daarom lastig zijn een standaard dienstverlening in de markt te zetten voor duurzame inzetbaarheid. Bovendien is de dienstverlening gebaseerd op een kostenbatenmodel en de kosten van de verzekeraar worden gevoelsmatig pas beïnvloedbaar zodra de werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid niet meer inzetbaar is. Werkgevers kunnen momenteel beter terecht bij de overheid en hun branchevereniging, waarbij die laatste vanzelfsprekend de meest op maat gesneden hulp kan bieden. Via de cao en sectorfondsen worden de werkgevers en werknemers op vele manieren ondersteund bij hun streven naar duurzame inzetbaarheid. Iets waarmee uiteindelijk ook de inkomensverzekeraars blij zullen zijn. <