



Productconvenant MKB verzuim-ontzorgverzekering

Ingangsdatum 1-1-2020

Partijen

MKB-Nederland, mede namens VNO NCW en LTO Nederland, hierna te noemen werkgeversorganisaties

Verzuimverzekeraars aangesloten bij het Verbond van Verzekeraars die zich via een intekenformulier verbinden aan dit convenant

Algemeen

Werkgevers hebben de verplichting om aan zieke werknemers twee jaar lang het loon door te betalen en hen zo effectief mogelijk te re-integreren. Met name kleine werkgevers hebben de behoefte uitgesproken om meer ontzorgd te worden bij de begeleiding van langdurig zieke werknemers. Om in deze behoefte te voorzien hebben werkgeversorganisaties en het Verbond van Verzekeraars uitgangspunten ontwikkeld voor een 'verzuim-ontzorgverzekering'. Werkgevers die deze verzekering afsluiten worden door de verzekeraar maximaal ontzorgd in hun re-integratieverplichtingen. Zij blijven formeel verantwoordelijk in het kader van de Wet verbetering Poortwachter. De dienstverlening die hierbij nodig is maakt onderdeel uit van het pakket, waardoor werkgevers in geval van een langdurige zieke in het bedrijf niet met onverwachte, aanvullende kosten worden geconfronteerd. Daarnaast zet het pakket in op de kwaliteit van dienstverlening, om zodoende het (langdurig) verzuim van werknemers te helpen beperken en werkgevers meer duidelijkheid te bieden.

Dit convenant beschrijft uitsluitend de minimum eisen die gelden voor het mogen voeren van het predikaat 'verzuim-ontzorgverzekering' en is daarmee niet van toepassing op het overige aanbod van verzuimverzekeringen. Van de afspraken in het convenant mag altijd in voor de klant positieve zin worden afgeweken.

Met de ondertekening van het convenant verbinden partijen zich aan de ontwikkeling van de verzuim-ontzorgverzekering¹. Het convenant gaat in per 01-01-2020 waarna introductie van het verzekeringsproduct per die datum dan wel zo spoedig mogelijk volgt.

Inhoudelijke afspraken

1. Het product is poortwachterproof; als de werkgever de door de bedrijfsarts en door de verzekeraar² gegeven adviezen opvolgt, vergoedt de verzekeraar een eventuele loonsanctie.
2. Het pakket bevat re-integratiedienstverlening gericht op werkhervatting binnen eigen bedrijf (eerste spoor) en buiten het eigen bedrijf (tweede spoor). Voor de re-integratie-activiteiten

¹ In geval van zwaarwegende bedrijfseconomische redenen kan een verzuimverzekeraar afzien van introductie van de verzuim-ontzorgverzekering.

² Hier kunt u ook lezen: 'het door de verzekeraar gecontracteerde/aangewezen re-integratiebedrijf'

vanuit de Wet verbetering Poortwachter en/of re-integratie-activiteiten die op initiatief of na akkoord van de bedrijfsarts of de verzekeraar³ worden ingezet, worden geen extra kosten in rekening gebracht.

3. Bij dreigend langdurig verzuim wordt per verzuimgeval een door de verzekeraar geaccepteerde casemanager toegewezen, die de regie voert over de re-integratie. De casemanager dient ten minste de volgende taken uit te voeren:
 - Ondersteunt werknemer bij het vormen van zijn eigen re-integratieplan.
 - Adviseert bij het opstellen van het plan van aanpak re-integratie.
 - Brengt de functie van werknemer in kaart, inventariseert op basis van advies van de bedrijfsarts (en arbeidsdeskundige) wat een werknemer nog kan in het (huidige) werk. Of vraagt een arbeidsdeskundige dit alles te doen en rapporteert de uitkomst hiervan.
 - Zet de bedrijfsarts in om de belastbaarheid van de werknemer medisch te beoordelen en te adviseren over functiemogelijkheden en beperkingen
 - Maakt de vertaling van het advies van de bedrijfsarts naar concrete re-integratiestappen van werknemer.
 - Adviseert interventies die bijdragen aan een optimale re-integratie. Een driegesprek tussen casemanager, werkgever en werknemer kan hiervan onderdeel uitmaken.
 - Overlegt met bedrijfsarts bij de inzet van medische interventies;
 - Is regisseur en monitort de verplichte stappen vanuit Wet verbetering Poortwachter.
 - Draagt zorg voor een compleet 'Poortwachterdossier' met relevante stukken van werkgever en werknemer.
 - Vertaalt adviezen van professionals naar concrete acties die werkgever en werknemer moeten uitvoeren en ondersteunt de werkgever bij de uitvoering hiervan. Biedt hierbij duidelijkheid over welk spoor aan de orde is (eerste, tweede, beide).
 - Biedt de werknemer na maximaal een jaar inzicht in de gevolgen van langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid en mogelijke inkomenseffecten bij al dan niet instroom in de WIA (a.d.h.v. scenario's, als: 35-min, 50% ao, 80% ao).
 - Adviseert over het aanvragen van een deskundigenoordeel UWV door werkgever of werknemer.
4. Het Verbond van Verzekeraars ontwikkelt in samenwerking met OVAL een werkwijzer ten aanzien van de taken en verantwoordelijkheden van de casemanager zoals beschreven in dit model.
5. De verzekeraar kan haar klanten adviseren over de omgang met verzuim. In de polisvoorwaarden mag de verzekeraar voorwaarden verbinden aan de wijze waarop de werkgever met preventie en verzuim omgaat, mits werkgevers in het MKB hieraan redelijkerwijs kunnen voldoen. De voorwaarden en adviezen kunnen gericht zijn op de gehele preventie- en verzuimketen (het voorkomen van arbeidsongeschiktheid tot aan terugkeer naar werk (bij de eigen of andere werkgever). Indien deze betrekking hebben op onderwerpen waarop al wetgeving van toepassing is (zoals Arbowet en Wet verbetering poortwachter), kan het gaan om aanvullende voorwaarden daarop.
6. Het (re-integratiebedrijf van) de verzekeraar werkt waar mogelijk samen met gecertificeerde Arbo-diensten, geregistreerde bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en casemanagers. Indien een werkgever de voorkeur geeft aan het (blijven) werken met hiervoor genoemde professionals die geen onderdeel uitmaken van het aanbod van de verzekeraar, ziet de verzekeraar erop toe deze professionals aan vergelijkbare kwaliteitseisen voldoen. Ook kan de verzekeraar haar klanten vragen om (verplicht) gebruik te maken van de eigen voorkeursleveranciers om arbeidsongeschiktheid te voorkomen en / of terugkeer naar werk (bij de eigen of andere werkgever) te bevorderen.
7. In geval de arbodienstverlening niet als onderdeel van het verzekeringsproduct wordt afgesloten, ziet de verzekeraar er (in ieder geval bij het aflopen van een lopend contract) op toe

³ Hier kunt u ook lezen: 'het door de verzekeraar gecontracteerde/aangewezen re-integratiebedrijf'

dat de arbodienstverlening wordt afgesloten bij een volgens de norm van Stichting beheer certificatieregeling Arbodiensten of OVAL gecertificeerde arbodienstverlener.

8. Convenantspartijen leggen in een addendum op dit convenant afspraken vast over de maximering van de weging van het eigen verzuim met als doel onverwacht hoge premiestijgingen als gevolg van het eigen verzuim te voorkomen.
9. Partijen evalueren het convenant jaarlijks en hebben daarbij aandacht voor schadelastontwikkeling, klachten en klanttevredenheid. Ook wordt het verzekeringsproduct getoetst aan het convenant.

MKB-Nederland, VNO-NCW en LTO, namens deze

(J. Vonhof, voorzitter)

Verbond van Verzekeraars, namens deze

(D. Knibbe, voorzitter)

(R. Weurding, algemeen directeur)



Addendum productconvenant MKB verzuim ontzorgverzekering

Met het afsluiten van het productconvenant verbinden werkgeversorganisaties en verzuimverzekeraars zich aan de ontwikkeling van de verzuim-ontzorgverzekering. Aan de hand van dit addendum leggen partijen die het convenant ondertekenen verdere afspraken vast die betrekking hebben op de premiestelling en bijbehorende communicatie.

1. Bij het vaststellen van de premie bij het aangaan van de verzekering en bij verlengingsvoorstellen zijn twee varianten mogelijk. De verzekeraar communiceert in de offertefase transparant welke methode gehanteerd wordt.
 - a. Verzekeraars maken bij het afsluiten van het contract en bij verlengingsvoorstellen, voor de mate waarin eigen verzuim wordt meegenomen gebruik van een wegingsfactormodel. Daarbij wordt uitgegaan van een verzuimhistorie van 3 jaar. Dit model ziet toe op een maximering van het eigen verzuim in relatie tot werkgeversgrootte zodat voor kleine werkgevers het eigen verzuim slechts in beperkte mate wordt meegenomen. Concreet betekent dit dat het eigen verzuim van bijvoorbeeld werkgevers met 1 werknemer voor maximaal 5% meegenomen wordt, en met 5 werknemers maximaal een gewicht heeft van 15%, bij werkgevers met 10 werknemers maximaal een gewicht gehanteerd wordt van 30%, en voor 25 werknemers maximaal 50%.
 - b. In geval verzekeraars geen onderscheid maken naar werkgeversgrootte, is de premiestijging door eigen verzuim (jaarlijks) maximaal 25%. Dit geldt ook bij verlengingsvoorstellen en bij het afsluiten van het contract telt eigen verzuim voor maximaal 25% mee in de premiestelling.
2. De verzekeraar kan op incidentele basis afwijken van deze kaders in geval van vermoedens van fraude en/of buitensporig verzuim. Dit zal dan expliciet aan de klant worden gecommuniceerd.
3. Verzekeraars communiceren nog in de offertefase aan de hand van scenario's welk effect het eigen verzuim heeft op de premie. In deze scenario's wordt ook inzichtelijk gemaakt hoe het effect van verzuim over meerdere jaren wordt meegewogen.