

Leren van een pandemie

ROUTE

2022



Hoe groot is straks de schadelast?

Verzekeraars zijn het met elkaar eens. Het was een gekkenhuis toen op maandag 16 maart 2020 de ziekmeldingen door het dak heen schoten. Toch lijken de effecten van corona op inkomensverzekeringen zo'n 1,5 jaar later mee te vallen. Welke sporen heeft corona achtergelaten? En welke rol speelt het in de toekomst als we kijken naar schadelast en premies voor verzuim- en WIA-verzekeringen?





Meijers sprak met vier verzekeraars over de vooruitzichten en de manier waarop zij omgaan met de onzekerheden die corona met zich meebrengt. **Thomas Slabbers** (Nationale-Nederlanden), **Ewout Hollegien** (a.s.r.), **Marcel van Delft** (ElipsLife) en **Walter Lammerse** (Achmea) delen hun ervaringen van de afgelopen 1,5 jaar. En met een toekomstgerichte blik vertellen ze welke marktomstandigheden zij verwachten voor 2022.

Verzuim tot ongekende hoogte

Eind februari 2020 druppelden de eerste ziekmeldingen binnen bij verzekeraars. Achteraf gezien stilte voor de storm. Hollegien: "Midden maart zagen we een enorme stijging in het aantal zieken bij werkgevers. Wel vier keer zoveel als normaal. En dan te bedenken dat de piek altijd al in die periode ligt. Een van de oorzaken was ook dat veel mensen niet konden werken doordat het bedrijf gesloten werd, de kinderen thuis waren en de paniek even toesloeg. Een verzuimverzekering dekt ziekte van de medewerker en niet het moeten thuisblijven om andere redenen."



Walter Lammerse
Achmea

Lammerse geeft aan: "Onze eerste acties waren erop gericht om de oneigenlijke ziekmeldingen eruit te filteren. Gelukkig daalde het aantal weer snel nadat de steunpakketten bekend werden. Het kort verzuim was vanaf medio april weer op het oude niveau." Slabbers vraagt zich af hoe werkgevers er straks voor staan als de steunpakketten stoppen. "Achteraf komt vaak de klap pas. Kijk maar naar de kredietcrisis. We melden ons over het algemeen minder snel ziek als de economie slecht is, maar de terugslag daarna is onvermijdelijk."

Toename lang verzuim structureler?

Opvallend is dat het lange verzuim over 2020 en 2021 fors toeneemt (circa 15%). Of corona daar de boosdoener van is? Voor een deel wel. Maar Eline Baas, manager Arbo en ZW bij Meijers Vitaal, geeft aan: "Deze trend is al langer zichtbaar. Het aantal langdurige verzuimdossiers loopt op, zeker in bepaalde sectoren." Van Delft onderstreept dit: "In de zorg en het onderwijs, maar ook de zakelijke dienstverlening is steeds meer uitval door stress en burn-outklachten waar te nemen. Lammerse vervolgt: "Hier komt nu de uitgestelde zorg door corona bij. Wachtlijsten lopen op, dat draagt natuurlijk niet bij aan herstel." De toename in het lang verzuim lijkt dus structureler van aard en niet alleen maar veroorzaakt door corona.

Impact op de WIA-instroom

Na twee jaar ziekte (104 weken) komen mensen na keuring door een UWV-arts in aanmerking voor een WIA-uitkering. Een grotere WIA-instroom lijkt voor de hand te liggen door corona, maar het is nog te vroeg om te beoordelen. "De laatste vijf jaar zien we al een lichte stijging in de instroom in de WIA," stelt van Delft. "Maar of je daar instroom ten gevolge van corona bij op kan tellen? Het effect van *long covid* is een grote onbekende factor. Welke gevolgen heeft dat over vijf jaar bijvoorbeeld nog?" Het is nu eerst wachten op de mensen die begin 2020 in de covid-periode ziek werden en dat nog steeds zijn. Zij kunnen vanaf begin 2022 de WIA instromen.



Naast de onbekende lange termijn effecten van het coronavirus maken verzekeraars zich ook druk over de structurele overbelasting bij UWV. Van Delft: "Het sluimerende capaciteitsprobleem bij UWV kwam aan het licht door de extra grote druk van corona. Het tekort aan verzekeringsartsen leidt namelijk tot vertraagde keuringen en herkeuringen. Dit heeft een oplopend effect op onze schadelast. De voorschotbeschikkingen tellen wij vooralsnog mee met de WIA-instroom, maar de vraag is hoeveel procent hiervan ook weer uitstroomt. Dat maakt het voor ons als verzekeraar heel lastig om de uiteindelijke schadelast in te schatten."



Gaan klanten meer premie betalen?

De hamvraag is nu of de achterstanden bij UWV en onbekende lange termijneffecten van corona leiden tot aanpaste *pricing* bij verzekeraars. Slabbers: "Nee. Bij Nationale-Nederlanden zullen de premies voor verzuim- en WIA-verzekeringen in 2022 niet veel verschillen van 2021. Het oplopende lange verzuim was al ingeprijsd en de verwachting is dat het verzuim in 2022 juist weer iets lager zal zijn dan in 2021. Daarnaast hebben we de reguliere toename van WIA-instroom al in onze prijsmodellen verwerkt, dus ook daar hoeven klanten niet te vrezen voor verhogingen per 1 januari 2022."

Ewout Hollegien van a.s.r. maakt een kleine nuance. Hij wijst in dit kader op het onderscheid tussen incidentele en duurzame schades. "Daar probeer je doorheen te kijken. Incidenten bereken je niet door in de premies. Dat zou niet eerlijk zijn voor de ondernemer. Uiteindelijk ben je verzekeraar om incidenten te kunnen opvangen. Corona was voor ons dan ook geen reden om de premies voor verzuimverzekeringen te verhogen. Wat er met de WIA-premies gebeurt is nog onduidelijk, maar een lichte premiestijging zou mij gezien het oplopende lange verzuim, de problemen bij UWV en de aanhoudend lage rente niet verbazen."

Samenvattend komen de premies dus misschien iets onder druk te staan, maar ook ElipsLife en Achmea verwachten geen portefeuille brede substantiële premieverhogingen door te voeren. Op individueel niveau kan dit natuurlijk wel voorkomen door bijvoorbeeld een hoge structurele uitkeringslast.



Marcel van Delft
ElipsLife

Loondoorbetaling van 2 naar 1 jaar?

Ondertussen hebben verzekeraars hun blik op Den Haag gericht. Want plannen om het sociale stelsel aan te passen zijn er genoeg. Neem de twee jaar loondoorbetaling bij ziekte.

Lammerse, actief in Den Haag, ziet ook dat de politiek voorstander is van de verkorting van de loondoorbetaling. "In tachtig procent van de partijprogramma's is een verkorting van de loondoorbetalingsverplichting opgenomen. Toch kan de politiek niet om het recente SER-advies heen, dat juist stelt dat we niet moeten sleutelen aan de twee jaar loondoorbetalingstermijn. Dit heeft te maken met de komst van een nieuw product op de markt: de MKB verzuim-ontzorg-verzekering. Deze verzekering biedt extra diensten om de (MKB-)werkgever te ontzorgen bij een zieke werknemer.

En daarnaast zijn interventiekosten om de werknemer te laten re-integreren mee-verzekerd. Geef dat product een kans om succes te hebben. Het afgelopen jaar lag de focus bij werkgevers tenslotte op hele andere zaken dan hun verzekeringspakket." Hollegien voegt toe: "De discussie over het verkorten van de loondoorbetalingsverplichting loopt al sinds 2005. Het is belangrijk om te blijven focussen op de verantwoordelijkheid van de werkgever voor het ondersteunen van de werknemer bij herstel. Zo gaat het gesprek niet alleen over loondoorbetaling, maar óók over re-integratie."



Ewout Hollegien
a.s.r.



Van werk naar werk heeft de toekomst

Er zijn genoeg andere plannen in Den Haag. Denk maar aan het idee om de WIA-grens te verlagen van 35% naar 15%. Hiermee zou meer inkomenszekerheid worden geboden aan de groep werknemers die door een laag inkomen bij arbeidsongeschiktheid nu niet in aanmerking komt voor een WIA uitkering. Slabbers ziet dit echter niet als een volledige oplossing voor het bestaande probleem. "Ik geloof juist vol overtuiging in het idee van de Commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap), die pleit voor het concept 'van werk naar werk'. Verzekeraars zouden als onderdeel van hun dienstenpakket een platform (soort marktplaats) voor werk kunnen creëren. Hierdoor kunnen we (lang) verzuim naar beneden brengen en re-integratiekansen verhogen. Dat noem ik nou innovatie.

Werk draagt namelijk niet alleen bij aan een hoger inkomen van werknemers maar ook aan een betere ervaren gezondheid en meer levensgeluk. Dáár zou het over moeten gaan in plaats van het sleutelen aan ons sociale stelsel."



Thomas Slabbers
Nationale-Nederlanden

Hebben verzekeraars nog tips voor werkgevers?

De belangrijkste tip die alle verzekeraars onderschrijven is: ga aan de slag met de inzetbaarheid van het personeel. Probeer verzuim te voorkomen en het werkvermogen en werkplezier te verhogen. Hollegien: "Ik denk dat het belangrijk is dat werkgevers zich inzetten om hun werknemers vitaal te houden. Wij proberen daarbij te ondersteunen met a.s.r. Vitality. Dit is gericht op het in beweging krijgen van werknemers. Dit leidt aantoonbaar tot een betere gezondheid en minder psychische klachten." Slabbers vult aan: "Niet alleen het fysieke aspect is belangrijk om werknemers vitaal te maken. Nationale-Nederlanden introduceerde in 2021 de campagne 'Hoe gaat het?' met tips voor het voeren van een goed gesprek. Hiermee motiveren en faciliteren we leidinggevenden en werknemers om weer eens écht de tijd te nemen voor een goed gesprek. Uit onderzoek blijkt namelijk dat een goed gesprek over hoe het gaat de sleutel is tot minder ziekteverzuim en uiteindelijk tot een vitaler en veerkrachtiger Nederland."



De trend is al langer dat werkgevers aandacht hebben voor duurzame inzetbaarheid. Een breed begrip, waarbij gedacht kan worden aan het bevorderen van vitaliteit en gezondheid door beweging, voeding en slaap. Maar ook aan het ontwikkelen van competenties van medewerkers om ze 'fit for the job' te houden. Tenslotte spelen ook motivatie en drijfveren een rol met thema's als werkplezier, betrokkenheid en leiderschap. De investering in duurzame inzetbaarheid leidt op termijn tot een betere werkomgeving, meer productiviteit en werkplezier en uiteindelijk tot minder verzuim.



zeker verder

Van Heuven Goedhartlaan 935
1181 LD Amstelveen
Postbus 707
1180 AS Amstelveen

(020) 642 05 24

info@meijers.nl

www.meijers.nl