

Maak de collectieve zorgpolis onderdeel van je arbeidsvoorwaarden

De collectieve zorgverzekering heeft grote toegevoegde waarde voor werkgever en werknemer. Volgens Mark Bos, specialist Zorg en Inkomen bij VLC & Partners, is het hoog tijd om de voordelen bij medewerkers onder de aandacht te brengen.



Over een maand zijn de nieuwe zorgpremies weer bekend en begint het overstapseizoen. Miljoenen verzekerden, dus ook jouw medewerkers, gaan dan ziektekostenverzekeringen en premies vergelijken. Jaarlijks wisselen uiteindelijk ruim een miljoen mensen van zorgverzekeraar. Dat aantal zal komend jaar misschien

wel een stuk hoger uitpakken, nu de energielasten de pan uit rijzen. Veel mensen zullen op zoek gaan naar kostenbesparingen, bijvoorbeeld via een goedkopere zorgverzekering.

Laagste premie niet altijd beste keus

Maar de laagste premie is niet altijd de beste keus – voor werknemer én werkgever, zegt Mark Bos. “We zien dat met name jongeren vaak voor een internetverzekering kiezen vanuit kosten oogpunt. Hun argument is dat ze waarschijnlijk toch geen zorg nodig hebben.

De schade wordt alleen maar groter: de medewerker blijft langer en mogelijk ernstiger ziek en de verzuimkosten voor de werkgever lopen op

In de praktijk blijkt echter dat ook jongeren geregeld te maken krijgen met (psychische) werkgerelateerde klachten. Hebben jouw medewerkers dan een budgetverzekering gesloten met beperkte dekking, dan dreigt het gevaar dat ze zorg gaan uitstellen omdat die niet verzekerd is. En daarmee wordt de schade alleen maar groter: de medewerker blijft langer en mogelijk ernstiger ziek en de verzuimkosten voor de werkgever lopen op.”

Investeren in gezondheid

Door een collectieve zorgverzekering aan te bieden, investeer je als werkgever in de gezondheid van je personeel, maar ook in de gezondheid van je bedrijf. “Hoe meer mensen een collectieve ziektekostenverzekering afnemen, hoe beter je inzicht in welke zorg zij gebruiken. Dat maakt het makkelijker om te sturen op preventie”, geeft Bos aan.

“Maak je de zorgverzekering onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket, dan geef je aan dat je de gezondheid van je medewerkers belangrijk vindt. Werkgevers worden daar veel meer dan voorheen ook op beoordeeld. De twintigers zullen er misschien niet direct op aanhaken en voor een goedkoper internetlabel gaan, maar daar is het aantal gecontracteerde zorgverleners vaak beperkt. Je moet je dus vooraf goed inlezen voordat je zo'n verzekering sluit. Je wilt niet ver moeten reizen als je zorg nodig hebt.”

“Maak je de zorgverzekering onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket, dan geef je aan dat je de gezondheid van je medewerkers belangrijk vindt”

Alternatieven voor de collectiviteitskorting

Een aantrekkelijk geprijsde zorgverzekering aanbieden wordt voor werkgevers wel moeilijker: per 1 januari vervalt de premiekorting van 5 procent voor collectieve zorgverzekeringen. Toch zijn er nog wel mogelijkheden om medewerkers tegemoet te komen, geeft Bos aan. “Voor de aanvullende verzekering is nog wel collectiviteitskorting mogelijk. Bovendien zijn die collectieve aanvullende pakketten zeer de moeite waard, want ze bieden een veel ruimere dekking dan de individuele aanvullende pakketten, zeker op het arbeidsgerelateerde vlak.”

En als werkgever kun je zelf een deel van de premie voor je rekening nemen, bijvoorbeeld een tientje per maand. “Zo hou je de collectieve verzekering ook vanuit kostenooptant aantrekkelijk. En je kunt de jongere doelgroep, die veel op prijs vergelijkt, over de streep trekken.”

Collectieve zorgverzekering vast onderdeel van arbeidsvoorwaarden

De collectieve polis zou standaard onderdeel moeten zijn van de communicatie aan nieuwe medewerkers. “Eigenlijk is de zorgpolis een logische aanvulling op verzuim- en WIA-verzekeringen en een pijler onder je duurzame inzetbaarheidsbeleid. Zeker met de krappe arbeidsmarkt, de energiecrisis en het toenemende verzuim in ons land is de collectieve zorgverzekering een kans voor werkgevers om zich te onderscheiden. Mensen gaan nu kijken waar ze kunnen besparen en zullen ook de zorgverzekering onder de loep nemen: ze kiezen een beperkte dekking of een hoger eigen risico. Als werkgever wil je dat je medewerkers zo snel mogelijk zorg afnemen als dat nodig is, maar deze ontwikkelingen maken juist dat mensen zorg gaan uitstellen omdat het niet verzekerd is”, aldus Bos.

Voordelen

Een collectieve zorgpolis biedt veelal een aanvullende verzekering die extra's biedt als een hogere dekking voor fysiotherapie of tools voor werkstress. “Individuele aanvullende verzekeringen zijn veel minder toegespitst op arbeidsgerelateerde klachten. Met een collectieve verzekering weet je dat jouw mensen direct de benodigde zorg kunnen afnemen. In een collectiviteit is ook meer aandacht voor het bevorderen van gezondheid en het voorkomen van verzuim.”



Een ander voordeel is dat je als werkgever met een collectiviteit een rol van betekenis kunt spelen bij wachtlijstbemiddeling. “De verzekeraar helpt dan om een medewerker sneller geholpen te krijgen. En de wachttijden in de zorg zijn -mede als gevolg van de coronacrisis- nog steeds hoog”, zegt Bos.

Kosten gedekt door collectieve zorgverzekering

Kosten die een werkgever maakt om iemand weer aan het werk te krijgen, worden vaak ook (al dan niet deels) gedekt door een collectieve zorgverzekering. “Denk aan een fysiotherapie-traject. Door ontduubeling bespaart de werkgever de kosten die op de basisverzekering of de aanvullende verzekering van de betreffende medewerker worden verhaald.

Tot slot kan een zorgverzekeraar helpen bij het invullen van je gezondheidsbeleid door partijen in te schakelen die gespecialiseerd zijn in het voorkomen en beperken van langdurige gezondheidsproblemen, zoals hulp bij afvallen of stoppen met roken en ondersteuning bij mantelzorg. En vergeet niet dat juist voordat mensen verzuimen het grootste deel van het productieverlies ontstaat, want ook dan zijn ze al verminderd inzetbaar. Dat kost werkgevers veel geld. Je kunt dus beter investeren als iemand nog niet is uitgevallen.”

Communiceren

Het vervallen van de premiekorting neemt al met al de grote voordelen van een collectieve zorgverzekering niet weg, besluit Bos. “Het is belangrijk dat je daarover met je medewerkers communiceert. Denk er dus nu over na hoe je de meerwaarde van de collectieve zorgverzekering onder de aandacht gaat brengen nu het overstapeseizoen nadert en of je een werkgeversbijdrage wilt gaan bieden.”

Wil je meer weten over de voordelen van een collectieve zorgverzekering? [Download dan één van de e-papers.](#)