Ape | onderzoek & advies

Verzekeringsgraad kleine werkgevers

rapportnr. 1209
november 2014

eindrapportage

Ape

Verzekeringsgraad kleine werkgevers

eindrapportage

Philip de Jong
Maartje Gielen
Vera Haanstra-Veldhuis

Onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW

Den Haag, november 2014

Ape rapport nr. 1209

© Aarts de Jong Wilms Goudriaan Public Economics bv
Website: www.ape.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoud

0	Samenvatting & synthese		i
	0.1	Onderzoeksvragen en aanpak	i
	0.2	Bevindingen uit theorie en literatuur	ii
	0.3	Het aanbod van verzuimverzekeringen	iii
	0.4	De verzekeringsgraad en het aanname- en verzuimbeleid	iv
	0.5	Motieven tot verzekering	vi
	0.6	Mogelijkheden om de verzekeringsgraad te verhogen	vi
1	Inleiding en aanpak		1
	1.1	Aanleiding en doel	1
	1.2	Probleemstelling	1
	1.3	Aanpak	3
	1.4	Leeswijzer	4
2	Theorie en onderzoeksliteratuur		5
	2.1	Inleiding	5
	2.2	De ontwikkeling van het ziekteverzuim naar bedrijfsgrootte	6
	2.3	Verzekeringstheorie	7
	2.4	Micro-economische analyse van verzuim	9
	2.5	Conclusies	12
3	Het aanbod van verzuimverzekeringen		13
	3.1	Inleiding	13
	3.2	Interviews met verzekeraars	13
	3.3	Overall beeld en maatpakketten	18
	3.4	Conclusies	25
4	De vraag naar verzuimverzekeringen		27
	4.1	Inleiding	27
	4.2	Determinanten van de verzekeringsgraad	29
	4.3	Verzekeringspakketten	38
	4.4	Aannamebeleid	40
	4.5	Verzuimbeleid	46
	4.6	Conclusies	49
5	Verzekeringsgraad, motieven en suggesties		53
	5.1	Inleiding	53
	5.2	Tevredenheid met verzekering	54
	5.3	Motieven tot verzekeren	54

5.4 Afstemming vraag en aanbod 58
5.5 Conclusies 62

Geraadpleegde literatuur 67

Bijlage A: Tabellenboek 69
Bedrijfskenmerken 69
Verzuimverzekering 73
Verzuim 77
Aannamebeleid 80
Motieven tot verzekeren 82

Bijlage B: Correlatiematrices 83

0 Samenvatting & synthese

0.1 Onderzoeksvragen en aanpak

In het begrotingsakkoord 2013 heeft het kabinet met een aantal oppositiepartijen begrotingsafspraken gemaakt. Met deze begrotingsafspraken willen de partijen de werkgelegenheid bevorderen, economische groei, solide overheidsfinanciën en evenwichtige inkomensverdeling realiseren. Een van deze afspraken is:
"Er komt een onderzoek naar knelpunten van loondoorbetaling bij ziekte en het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico voor werkgevers en naar mogelijkheden om de solidariteit te bevorderen onder MKB-werkgevers, bijvoorbeeld door het verhogen van de verzekeringsgraad door middel van private herverzekering of collectieve fondsen voor MKB-werkgevers."

Onderzoeksvragen
Om te komen tot een operationele formulering van het gevraagde onderzoek is deze algemene vraag uitgewerkt door het ministerie van SZW in een aantal vragen en deelvragen. Deze laten zich als volgt samenvatten:

1. Zijn er vanuit de verzekeringstheorie of empirisch onderzoek aanwijzingen dat de beheersbaarheid van risico's met betrekking tot verzuimlasten een samenhang heeft met de bedrijfsgrootte?
2. Hoe variëren verzuimverzekeringspremies naar bedrijfsgrootte, naar andere bedrijfskenmerken, waaronder de ontwikkeling van het verzuim en naar de omvang van het verzekerde pakket?
3. Wat bepaalt de verzekeringsgraad onder kleine en onder grotere werkgevers? Als zij zich verzekeren, waartegen verzekeren zij zich dan?
4. Hoe verschilt het verzuim- en aannamebeleid naar bedrijfsgrootte en naar verzekeringsstatus?
5. Wat zijn motieven voor werkgevers om zich wel of niet te verzekeren? Zijn deze redenen rationeel volgens de verzekeringstheorie? Spelen reintegratieverplichtingen hierbij een rol, of speelt alleen (de perceptie over) de financiële kant van loondoorbetaling een rol?
6. Welke mogelijkheden zijn er om de verzekeringsgraad onder kleine en middelgrote werkgevers te vergroten?

Aanpak
Om de eerste onderzoeksvraag betreffende de verzekeringstheorie en het onderzoek naar de relatie tussen het verzuimrisico en de bedrijfsgrootte te kunnen be-

antwoorden zijn we te rade gegaan bij de statistische en micro-economische (onderzoeks) literatuur.
Om het *aanbod van verzuimverzekeringen* in kaart te brengen hebben we:

- gesprekken gevoerd met de zes grootste verzuimverzekeraars, die samen een marktaandeel van circa 75% hebben en met twee adviseurs die zich op kleine bedrijven richten;
- de zes grootste verzekeraars gevraagd om, aan de hand van "maatpakketten", indicaties te geven van de prijsstelling van verzuimpolissen;
- een uitvraag gedaan onder verzekeraars naar premiestelling afhankelijk van sector en grootte, in samenwerking met het Verbond van Verzekeraars.

De *vraagzijde* van de markt is door middel van een enquête bij een steekproef van 2.500 bedrijven onderzocht. Deze steekproef is gestratificeerd naar sector en grootte. De enquête omvat de volgende thema's:

- bedrijfskenmerken
- aannamebeleid
- verzuimbeleid
- verzuimverzekering
- motieven om zich (niet) te verzekeren
- verzuimkosten
- visie op mogelijkheden om de verzekeringsgraad te verhogen.

De bevindingen uit de voorgaande onderzoekstappen zijn in twee parallelle brainstormsessies voorgelegd aan een groepen bestaande uit werkgeversvertegenwoordigers, verzekeraars, verzekeringsadviseurs en de leden van de klankbordgroep.

0.2 Bevindingen uit de verzekeringseconomische theorie en onderzoeksliteratuur

Het is een empirisch feit dat het ziekteverzuim toeneemt met de bedrijfsgrootte. Daarnaast blijkt dat de beheersbaarheid van het verzuimrisico afhankelijk is van de bedrijfsgrootte. Kleinere bedrijven worden geconfronteerd met een hoger verzuimrisico door de onvoorspelbaarheid van extreme uitslagen. Bovendien zijn de kosten van verzuim bij kleine bedrijven hoger doordat hun opvang- en vervangingsmogelijkheden geringer zijn. En ten derde zijn bij kleine bedrijven de verzuimduren langer door geringere mogelijkheden om arbeidseisen en - omstandigheden aan te passen. Zowel de verzekeringseconomische theorie als het daarmee verbonden empirische onderzoek laat zien dat er een positief verband is tussen bedrijfsgrootte en de beheersbaarheid van het verzuimrisico en daardoor een negatief verband tussen bedrijfsgrootte en verzekeringsnoodzaak. *Er zijn dus*

duidelijke aanwijzingen dat de beheersbaarheid van risico's met betrekking tot verzuimlasten bij kleine bedrijven geringer is dan bij grote bedrijven.

0.3 Het aanbod van verzuimverzekeringen

Vanwege de onvoorspelbaarheid van het ziekteverzuim bij kleine bedrijven is daar de behoefte aan verzekering het grootst. Voor alle benaderde verzekeraars geldt dat de gemiddelde omvang van de bij hun verzekerde bedrijven circa 6 werknemers bedraagt.

Premieberekening
Ook in de premieberekening speelt de bedrijfsgrootte een belangrijke rol. In de eerste plaats geldt: *hoe kleiner het bedrijf, hoe groter de solidariteit in de premieberekening*. Om verzuimverzekering voor kleine bedrijven financieel draagbaar te houden wordt bij het bepalen van de premie rekening gehouden met het sectorale verzuimrisico: hoe kleiner het bedrijf, hoe zwaarder het sectorgemiddelde weegt. De markt dwingt dus tot solidariteit in de premieberekening. Zonder een dergelijke vorm van risicoverevening kan een verzekeraar geen aanbod doen dat een stabiele premie garandeert.
Daarnaast is de premie afhankelijk van het bedrijfsspecifieke verzuimpercentage ten opzichte van het branchegemiddelde. Dit geldt zowel bij het afsluiten van de verzekering als tijdens de looptijd. Ook een risicokenmerk als de leeftijdsopbouw van het personeel is vaak van invloed op de premie.
Uit een vergelijking van premies op basis van maatpakketten komt een ruime variatie in premies bij gelijke risicokenmerken naar voren. Onduidelijk is of dit het gevolg is van een niet perfect werkende markt, van verzekeraarspecifieke verschillen in omvang en kwaliteit van de betreffende pakketten, of van beide. De oorzaken van dergelijke premieverschillen blijven voor ons onduidelijk. Volledig inzicht in hun premiemodellen laten verzekeraars om begrijpelijke, concurrentiële redenen niet toe.
Het zou niettemin goed zijn om de mogelijkheden van een beter inzicht in de premiestelling te exploreren, juist omdat uit de enquête blijkt dat ook werkgevers de premies niet inzichtelijk vinden en moeilijk kunnen vergelijken tussen pakketten en tussen verzekeraars bij een gegeven pakket. Een vergelijkingssite waar door de werkgever op een aantal bedrijfs- en pakketkenmerken premies vergeleken kunnen worden zou de gewenste transparantie kunnen bevorderen.

Het eigen risico
Over het algemeen geldt: hoe groter het bedrijf, des te groter het eigen risico dat een bedrijf zich kan permitteren. Middelgrote bedrijven kunnen ook een stop loss arrangement afsluiten, zij het dat de minimale bedrijfsgrootte voor een dergelijk arrangement per verzekeraar verschilt. De premie voor een stop loss verzekering

is aanzienlijk lager dan voor een conventionele polis, zelfs als men deze conventionele polis combineert met een eigen risico van, bij voorbeeld, drie maanden.

Het verzekerde pakket
De premie wordt ook bepaald door de omvang van het verzekerde pakket. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen smalle of brede pakketten. Smalle pakketten dekken alleen de loondoorbetalingsverplichting zoals vastgelegd in de betreffende cao. Brede pakketten kennen daarnaast een dekking van arbozorg, casemanagement en re-integratie (bij een nieuwe werkgever). Uit de ervaringscijfers van verzekeraars en uit onze enquête blijkt dat een meerderheid (88%) van de bedrijven met tien of minder werknemers voor een breed pakket kiest. Gemiddeld genomen ligt de premie voor een breed pakket tussen de 3 en 3,5% van de loonsom. Het premieverschil tussen smalle en brede pakketten varieert van 0,23 tot 0,43 procentpunt. Dit betekent dat bedrijven tegen een geringe meerprijs een pakket kunnen kiezen dat hun zoveel mogelijk ontzorgt. Vanuit het oogpunt van schadelastbeheersing verkopen verzekeraars liever een breed pakket omdat ze daarmee meer grip krijgen op het verzuim- en re-integratiebeleid van het verzekerde bedrijf. Dit verklaart wellicht de geringe meerprijs.

Incentives
Behalve een eigenrisicoperiode en een bedrijfsspecifiek deel van de premie dat afhangt van het schadeverleden hanteren verzekeraars ook eigen betalingen voor bepaalde vormen van dienstverlening. Sommige verzekeraars stellen in het kader van een breed pakket een budget beschikbaar voor re-integratieactiviteiten. Anderen laten een deel van de re-integratieactiviteiten door de werkgever betalen. Ook voor bepaalde activiteiten in het kader van casemanagement kunnen eigen betalingen gevraagd worden. Verder geldt de poortwachtergarantie (dekking van een loonsanctie) alleen als de werkgever niet aanwijsbaar nalatig is geweest. Door dergelijke incentives wordt getracht een evenwicht te vinden tussen ontzorging en eigen verantwoordelijkheid van de werkgever.

0.4 De verzekeringsgraad en het aanname- en verzuimbeleid

Analyse van de verzekeringsgraad
Een centrale vraag in dit onderzoek is hoe de verzekeringsgraad van kleine bedrijven verhoogd kan worden. De verzekeringsgraad onder kleine bedrijven (tien of minder werknemers) is 76%, of 78% als de 3% van de respondenten die de verzekeringsstatus van hun werkgever niet kent buiten beschouwing gelaten wordt.
De verzekeringsgraad is relatief laag (75%) bij bedrijven met minder dan 7 werknemers; hoog (85%) bij bedrijven tussen 7 en 15 werknemers en daalt dan geleidelijk tot 25% bij bedrijven met meer dan 100 werknemers. Bij geen van de onderzochte groepen bedrijven is de verzekeringsgraad 100%. Er zijn dus altijd

bedrijven die zich, om welke reden ook, niet verzekeren. Soms hebben deze bedrijven alternatieven bij verzuim van een medewerker, bij voorbeeld door familieleden onbetaald in te laten vallen, maar hoe vaak dit voorkomt is niet onderzocht.

De verzekeringsgraad van kleine bedrijven (t/m 10 werknemers) is lager naarmate het bedrijf:

- korter bestaat;
- minder ervaring heeft met langdurig verzuim;
- zijn verzuimrisico als relatief laag inschat.

De samenstelling van het personeelsbestand naar leeftijd en geslacht is niet van invloed op de verzekeringsgraad. Het is dus niet zo dat bedrijven met een jong personeelsbestand op zich minder geneigd zijn zich te verzekeren.

Aannamebeleid

Een alternatief voor verzekeren is het ontlopen van de verzuimverplichtingen door te werken met zogenoemde flexwerkers (uitzendkrachten, ZZP'ers, freelancers en payrollers). Onverzekerde kleine bedrijven blijken echter niet vaker gebruik te maken van een flexibele schil. En zij melden even vaak als verzekerde bedrijven dat ze tijdelijke werknemers laten doorstromen naar een vaste aanstelling.

Het beleid van kleine werkgevers inzake flexibele arbeid hangt dus niet samen met de verzekeringsstatus. Met andere woorden, de inzet van flexibele arbeid verschilt niet significant verschilt bedrijven die de financiële en organisatorische verplichtingen rondom verzuim zelf dragen en bedrijven die zich hiervoor verzekeren. De hypothese dat flexibele arbeid als substituut voor verzekering dient, wordt dus niet bevestigd.

Kleine bedrijven zijn minder bereid om mensen met gezondheidsproblemen in dienst te nemen dan grotere bedrijven. Een kwart van de (36%) kleine bedrijven die niet bereid zijn mensen met gezondheidsproblemen aan te stellen geeft aan dat de verzuimkosten de reden zijn om dit niet te doen. Hierbij maakt het geen verschil of zij wel of niet verzekerd zijn. Een verzekering is dus voor werkgevers geen reden om bij indiensttreding minder streng te selecteren op gezondheidsrisico's. Ook op dit punt blijkt het achterwege laten van verzekering geen ongewenste maatschappelijke bijeffecten te hebben.

Verzuimbeleid

Kleine bedrijven kiezen in grote meerderheid brede, ontzorgende verzekeringspakketten. Ook blijkt uit de enquête dat kleine werkgevers minder en minder intensieve maatregelen bij verzuim nemen dan grotere bedrijven. De enquêteresultaten laten zien dat verzekerde kleine bedrijven significant vaker maatregelen nemen bij ziekmelding dan niet verzekerde kleine werkgevers. Het is dus niet zo dat ontzorging tot een minder intensief verzuimbeleid leidt. De eisen die de ver-

zekeraar stelt kunnen hierbij een rol spelen, maar het kan ook zijn dat bedrijven die zich verzekeren meer doordrongen zijn van het belang van een goed verzuimbeleid.

0.5 Motieven tot verzekering

De meeste bedrijven die door hun beperkte omvang blootstaan aan onvoorspelbare financiële risico's verzekeren zich daartegen. Dat blijkt ook uit de enquête: de meest genoemde reden om zich te verzekeren is financieel. Daarbij vindt een overgrote meerderheid (91%) van de verzekerde bedrijven dat de verzekering aan hun behoefte tegemoet komt. Dit geldt ook voor kleine bedrijven die te maken hebben gehad met langdurig verzuim en daardoor de waarde van hun verzekering hebben kunnen testen.

Veel genoemde redenen om zich niet te verzekeren zijn: "we kunnen het risico zelf dragen" en "ons verzuimrisico is laag". Ook wordt gewezen op de als te hoog ervaren prijs van een verzekeringspolis. Uit analyse van de enquêtegegevens blijkt dat de verzekeringsstatus toeneemt met de leeftijd van het bedrijf en met de verzuim(risico)perceptie. Het beeld is dat het ene bedrijf het verzuimrisico lager inschat dan het andere en in die houding bevestigd wordt zolang niemand langdurig verzuimt. Bij bedrijven met minder dan 30 werknemers zien we dat de onverzekerde bedrijven een lager verzuim hebben. Dit suggereert beperkt rationeel gedrag: de ervaring leert dat verzekeren niet nodig is. Deels kan het ook gevolg zijn van niet rationeel gedrag: de kans bestaat dat kleine werkgevers het risico onderschatten. Laag verzuim nu is immers geen garantie voor laag verzuim in de toekomst. Overigens zijn er bij een premie van 3,5% van de loonsom geen onoverkomelijke belemmeringen om zich te verzekeren.

0.6 Mogelijkheden om de verzekeringsgraad te verhogen

Uit het onderzoek blijkt dat 76% van de kleine werkgevers al verzekerd is. De vraag of de verzekeringsgraad verhoogd *moet* worden is hier niet aan de orde. Beantwoord wordt de vraag in hoeverre uit het onderzoek opties volgen die voor een toename kunnen zorgen van het aantal kleine werkgevers dat zich verzekert tegen het verzuimrisico.

Ontevreden en onverzekerde werkgevers is gevraagd hoe verzuimverzekeringen aantrekkelijker gemaakt kunnen worden. Ze noemen: lagere kosten, meer vergelijkingsmogelijkheden tussen het aanbod van verzekeraars en meer maatwerk, respectievelijk meer keuzemogelijkheden in wat verzekerd kan worden. De tendens daarbij is dat bedrijven (beter) beloond willen worden voor laag verzuim en dat ze beter begeleid willen worden bij gecompliceerde situaties, zoals loonsanc-

ties en re-integratie tweede spoor. Het eerder gesignaleerde premieverschil bij gelijke risicokenmerken is een voorbeeld van gebrek aan transparantie. Een vergelijkingssite waarop verzekeraars laten zien welke premie zij voor een bepaald pakket vragen, zou de verzekeringsgraad kunnen stimuleren.

Uit de enquête en de brainstormsessies is een aantal opties naar voren gekomen om de verzekeringsgraad te verhogen. Deze zijn zeer divers: naar hun werking, naar hun draagvlak bij werkgevers of verzekeraars en naar hun praktische toepasbaarheid. We hebben ze in vier categorieën geordend:

1. Vergroten van de transparantie van de markt: betere informatie kan werkgevers helpen om een correcte kosten/baten-afweging te maken. Dit kan misverstanden en onwetendheid omtrent, bij voorbeeld, keuzemogelijkheden, bonus-malus en eigenrisico wegnemen en zo de verzekeringsgraad stimuleren.
2. Via verplichtingen (geboden): afhankelijk van het type verplichting verhoogt dit de verzekeringsgraad dwingend of bevordert dit de verzekeringsgraad.
3. Lagere kosten. Bemoeienis van de overheid met de markt voor verzuimverzekeringen bestaat er tot nu toe uit dat de premie aftrekbaar is voor de inkomens- of vennootschapsbelasting. Verdere bemoeienis die verzekering voor bedrijven aantrekkelijk maakt is denkbaar maar de uitwerking daarvan valt buiten het kader van dit onderzoek.
4. Via verzekeringspakketten die beter aansluiten bij de vraag (behoefte): het spreekt voor zich dat dit de verzekeringsgraad kan doen toenemen.

1 Inleiding en aanpak

1.1 Aanleiding en doel

In het begrotingsakkoord 2013 heeft het kabinet met een aantal oppositiepartijen begrotingsafspraken gemaakt. Met deze begrotingsafspraken willen de partijen de werkgelegenheid bevorderen, economische groei, solide overheidsfinanciën en evenwichtige inkomensverdeling realiseren. Een van deze afspraken is:
"Er komt een onderzoek naar knelpunten van loondoorbetaling bij ziekte en het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico voor werkgevers en naar mogelijkheden om de solidariteit te bevorderen onder MKB-werkgevers, bijvoorbeeld door het verhogen van de verzekeringsgraad door middel van private herverzekering of collectieve fondsen voor MKB-werkgevers."

Deze afspraak omvat twee onderzoeksvragen: de eerste betreft "knelpunten" en de tweede "bevordering van solidariteit". Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft APE gevraagd het onderzoek naar het thema "bevordering van solidariteit" te verrichten.

1.2 Probleemstelling

Ruime meerderheid van de kleine werkgevers heeft een verzuimverzekering…
Werkgevers zijn twee jaar verantwoordelijk voor de loondoorbetaling bij ziekte van werknemers in vaste dienst. In 2006 had 68% van de werkgevers dit risico afgedekt met een verzuimverzekering.[1] Werkgevers in de bouw, landbouw en transport hebben relatief vaak een verzuimverzekering afgesloten. Ook de bedrijfsgrootte is van invloed op de verzekeringsgraad. Om redenen die we in de volgende paragraaf toelichten hebben kleine werkgevers (1 tot 10 werknemers) vaker een verzuimverzekering dan grote werkgevers. In 2009 had bijna 80% van de kleine werkgevers een verzuimverzekering afgesloten.[2]

…prijs speelt belangrijke rol bij afsluiten verzekering.

1 Veerman et al. (2006)
2 Ruis et al. (2009), p.15.

Eerder verricht onderzoek laat zien dat de helft van de kleine werkgevers zonder verzekering zich hier al eens op heeft georiënteerd. De meerderheid is echter niet van plan in de toekomst een verzekering af te sluiten. De prijs van verzuimverzekeringen speelt hierbij een belangrijke rol. Veel werkgevers sluiten geen verzuimverzekering af omdat ze die te duur vinden.[3]

Wat zijn de onderzoeksvragen?

De onderzoeksvragen die door het ministerie van SZW zijn voorgelegd staan in Schema 1.1. Deze vragen hebben betrekking op drie thema's: (a) het aanbod van verzuimverzekeringen, (b) de vraag naar verzuimverzekeringen en (c) mogelijkheden om de verzekeringsgraad te vergroten.

Schema 1.1 Onderzoeksvragen en thema's

Vraag	Thema
A. Welke verzuimverzekeringen bieden verzekeraars aan? 1. Is het aanbod afhankelijk van de grootte van de werkgever? 2. Hoe komt de premie tot stand? 3. Hoe verhoudt de premie zich tot de risico's van werkgevers? 4. Hoe ontwikkelt de premie zich nadat er schadelast is ontstaan? 5. Bieden verzekeraars hulp bij de re-integratieverplichtingen? 6. Is er sprake van een eigenrisico of eigen betalingen? 7. Hoeveel onzekerheid is er voor de werkgever dat de verzekering niet uitbetaalt?	Het *aanbod* van verzuimverzekeringen • Kenmerken van het aanbod • Determinanten van aanbod
B. Zijn er vanuit de verzekeringstheorie of empirisch onderzoek aanwijzingen dat de beheersbaarheid van risico's met betrekking tot verzuimlasten een samenhang heeft met de bedrijfsgrootte? C. Wat is de verzekeringsgraad onder werkgevers? 1. Is er een relatie tussen het al dan niet hebben van een verzuimverzekering en het aannamebeleid van een werkgever of de opbouw van het personeelsbestand? D. Wat zijn redenen voor werkgevers om zich wel of niet te verzekeren? 1. Zijn deze redenen rationeel volgens de verzekeringstheorie? 2. Spelen re-integratieverplichtingen hierbij een rol, of speelt alleen (de perceptie over) de financiële kant van loondoorbetaling een rol?	De *vraag* naar verzuimverzekeringen • Kenmerken van de vraag • Determinanten van de vraag

[3] Ruis et al. (2009), pp. 40-41.

Vraag	Thema
E. Welke mogelijkheden zijn er om de verzekeringsgraad onder kleine en middelgrote werkgevers te vergroten?	De *verzekeringsgraad* vergroten • Oplossingen aan *aanbodkant* • Oplossingen aan *vraagkant*

Herschikking en herformulering van de vragen voorgelegd door SZW
De deelvragen in het Schema die onder A zijn gesteld kunnen worden samengenomen in één vraag: zie vraag 2 hieronder. Vraag B betreft de theorie en eerder verricht onderzoek. Wij beantwoorden die als eerste vraag in het volgende hoofdstuk. De vragen 3 en 4 dekken vraag C in het Schema en met vraag 5 stellen we onderwerpen uit vraag D aan de orde. We nemen daarin ook vraag A.7 mee. Vraag 6 komt overeen met vraag E.

1. Zijn er vanuit de verzekeringstheorie of empirisch onderzoek aanwijzingen dat de beheersbaarheid van risico's met betrekking tot verzuimlasten een samenhang heeft met de bedrijfsgrootte?
2. Hoe variëren verzuimverzekeringspremies naar bedrijfsgrootte, naar andere bedrijfskenmerken, waaronder de ontwikkeling van het verzuim en naar de omvang van het verzekerde pakket?
3. Wat bepaalt de verzekeringsgraad onder kleine en onder grotere werkgevers? Als zij zich verzekeren, waartegen verzekeren zij zich dan?
4. Hoe verschilt het verzuim- en aannamebeleid naar bedrijfsgrootte en naar verzekeringsstatus?
5. Wat zijn motieven voor werkgevers om zich wel of niet te verzekeren? Zijn deze redenen rationeel volgens de verzekeringstheorie? Spelen reintegratieverplichtingen hierbij een rol, of speelt alleen (de perceptie over) de financiële kant van loondoorbetaling een rol?
6. Welke mogelijkheden zijn er om de verzekeringsgraad onder kleine en middelgrote werkgevers te vergroten?

Het zijn deze vragen die we in de hierboven aangegeven volgorde in de volgende hoofdstukken zullen beantwoorden.

1.3 Aanpak

Om de eerste onderzoeksvraag betreffende de verzekeringstheorie en het onderzoek naar de relatie tussen het verzuimrisico en de bedrijfsgrootte te kunnen beantwoorden zijn we te rade gegaan bij de statistische en micro-economische (onderzoeks) literatuur.

Om het *aanbod van verzuimverzekeringen* in kaart te brengen hebben we:

- gesprekken gevoerd met de zes grootste verzuimverzekeraars, die samen een marktaandeel van circa 75% hebben;
- de zes grootste verzekeraars gevraagd om, aan de hand van “maatpakketten”, indicaties te geven van de prijsstelling van verzuimpolissen;
- een uitvraag gedaan onder verzekeraars naar premiestelling afhankelijk van sector en grootte, in samenwerking met het Verbond van Verzekeraars.

De *vraagzijde* van de markt is door middel van een enquête bij een steekproef van 2.500 bedrijven onderzocht. Deze steekproef is gestratificeerd naar sector en grootte. De enquête omvat de volgende thema’s:

- bedrijfskenmerken
- aannamebeleid
- verzuimbeleid
- verzuimverzekering
- motieven om zich (niet) te verzekeren
- verzuimkosten
- visie op mogelijkheden om de verzekeringsgraad te verhogen.

De bevindingen uit de voorgaande onderzoekstappen zijn in twee parallelle brainstormsessies voorgelegd aan een groepen bestaande uit werkgeversvertegenwoordigers, verzekeraars, verzekeringsadviseurs en de leden van de klankbordgroep.

1.4 Leeswijzer

De zes (herschikte) onderzoeksvragen vormen ook de ordening van de hiernavolgende hoofdstukken. Het volgende hoofdstuk gaat in op de verzekeringstheoretische analyse van de relatie tussen bedrijfsgrootte, ziekteverzuim en verzekeringsnoodzaak. Ook wordt daar een beknopt overzicht gegeven van de internationale onderzoeksliteratuur over de (positieve) relatie tussen bedrijfsgrootte en verzuimrisico. Daarmee wordt onderzoeksvraag 1 beantwoord.
In hoofdstuk 3 komen de verzekeraars aan bod en daarmee het aanbod van verzuimverzekeringen: wat bieden ze aan en tegen welke prijs? Dit levert een antwoord op de tweede (herschikte) onderzoeksvraag. In hoofdstuk 4 doen wij verslag van de enquêteresultaten. Daarmee onderzoeken we de bedrijfskenmerken die samenhangen met de verzekeringsgraad en de verschillen in aanname- en verzuimbeleid tussen kleine en grote, en verzekerde en onverzekerde bedrijven. Aldus beantwoorden we de onderzoeksvragen 3 en 4. In hoofdstuk 5 voegen we de resultaten van de brainstorm toe aan de eerder gevonden onderzoeksuitkomsten en komen daarmee tot beantwoording van de onderzoeksvragen 5 en 6.

2 Theorie en onderzoeksliteratuur

2.1 Inleiding

Over het algemeen neemt het verzuimpercentage toe met de omvang van het bedrijf. Maar ook al kennen kleine bedrijven gemiddeld een lager verzuim (zie paragraaf 2.2), de noodzaak om zich te verzekeren is groter. Hiervoor zijn statistische en economische redenen aan te geven. De statistische redenen zijn onderdeel van de theorie die aangeeft onder welke condities verzekeringsmarkten tot verhoging van de welvaart leiden. Toepassing van deze theorie op de markt voor verzuimverzekeringen zijn we in internationaal onderzoek niet tegengekomen. In de meeste landen wordt het ziekteverzuim, na een periode van loondoorbetaling door de werkgever die aanzienlijk korter is dan de loondoorbetalingsperiode die in Nederland geldt, gefinancierd door middel van collectieve arrangementen. De vraag naar verzuimverzekeringen zoals wij die kennen bestaat daarom elders niet. Daar waar private verzekeraars actief zijn, met name bij beroepsrisicoverzekeringen, zoals de Workers' Compensation in de VS, geldt een verplichte deelname. De combinatie van een loondoorbetalingsplicht van maximaal twee jaar in combinatie met verzekering naar keuze is uniek. Dit verklaart waarom internationaal onderzoek naar de relatie tussen de bedrijfsgrootte en de vraag naar verzuimverzekering zo goed als afwezig is.

Wel bestaat er (micro-) economisch en sociaalpsychologisch onderzoek naar de positieve relatie tussen bedrijfsgrootte en ziekteverzuim. Het sociaalpsychologisch onderzoek is gebaseerd op het idee dat in kleine bedrijven, mede door een grotere sociale controle, de arbeidsmoraal en de arbeidstevredenheid hoger zijn, met een lager verzuim als gevolg.[4]

In dit hoofdstuk gaan we in op de verzekeringstheorie en op de bijdragen van de onderzoeksliteratuur ter verklaring van de positieve relatie tussen bedrijfsgrootte en het verzuimrisico. Daarbij komt ook onderzoeksvraag 1 aan de orde: *zijn er vanuit de verzekeringstheorie of empirisch onderzoek aanwijzingen dat de beheersbaarheid van risico's met betrekking tot verzuimlasten een samenhang heeft met de bedrijfsgrootte?*

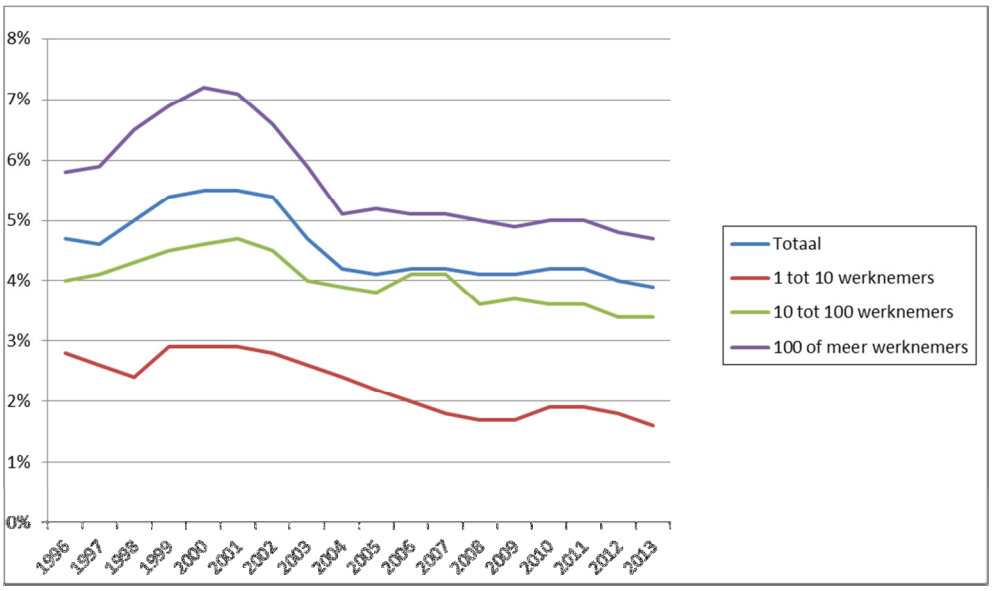
[4] Zie Ingham (1970) en Allen (1982) voor een overzicht van de onderzoeksliteratuur.

We beginnen met een beeld van de samenhang tussen ziekteverzuim en bedrijfsgrootte in Nederland.

2.2 De ontwikkeling van het ziekteverzuim naar bedrijfsgrootte

Sinds 1996 is het ziekteverzuim in Nederland met een procentpunt gedaald, van 5 naar 4% (zie de blauwe lijn in Figuur 2.1). Deze daling is in belangrijke mate toe te schrijven aan een daling van het langdurig verzuim. Die daling is tot stand gebracht door een serie maatregelen die vanaf 2002 plaatsvonden.[5]

Figuur 2.1 Ontwikkeling van het ziekteverzuim per bedrijfsgrootteklasse, 1996-2013



Bron: CBS Statline

Figuur 2.1 laat ook het verband tussen verzuim en bedrijfsgrootte zien: het ziekteverzuim bij de kleinste bedrijven is de helft van het gemiddelde. Ook dat van de bedrijven met 10-100 werknemers ligt nog onder het gemiddelde. Bij de (2%) bedrijven met 100 of meer werknemers ligt het verzuim bijna een procentpunt boven het gemiddelde. Daar werkt 62% van het arbeidsvolume.

[5] Zie Gradus en Van Sonsbeek (2011) en De Jong et al. (2010).

2.3 Verzekeringstheorie

Verzekeringen bestaan vanwege risico-aversie

Volgens de klassieke verzekeringstheorie sluiten personen een verzekering af omdat ze een afkeer hebben van risico. Risico is het gevaar van schade of verlies lopen[6]. In dit project gaat het om het verzuimrisico en kosten van verplichte loondoorbetaling. Voor een bedrijf j kan het verzuimrisico - het aantal verzuimde dagen in een jaar als percentage van het aantal dagen waarover loon betaald wordt - worden aangegeven als $\bar{X}_j$. Die $\bar{X}_j$ is een element uit de verdeling van het risico binnen de sector en de bedrijfsgrootteklasse waartoe het bedrijf behoort. $\bar{X}_j$ is het gemiddelde van de individuele verzuimduren van de werknemers in bedrijf j. Individuele verzuimduren zijn vanzelfsprekend heel verschillend en varieren rondom het bedrijfsgemiddelde $\bar{X}_j$. Die variantie geven we weer als VAR($\bar{X}_j$).

De omvang van het risico wordt bepaald door de variantie. Doordat de variantie daalt als het aantal werknemers in een bedrijf toeneemt, lopen kleine werkgevers een groter risico dan grotere werkgevers. Intuïtief is dit te verklaren omdat een bedrijf met veel werknemers een verzuimpercentage heeft dat dichter ligt bij het gemiddelde van het totaal aantal bedrijven. Een bedrijf met veel werknemers heeft immers een grotere invloed op het gemiddelde dan een bedrijf met weinig werknemers. Hierdoor is het risico, de variantie VAR($\bar{X}_j$), groter in kleine bedrijven. Wiskundig kan dit worden aangetoond met de zogeheten Bienaymé formule, zie Box 1.

Box 1 Hoe meer werknemers des te kleiner het verzuimrisico

Een werknemer heeft een verzuimrisico (x_i) met een variantie (σ^2)

De Bienaymé formule[7] bewijst dat de variantie van het gemiddelde verzuimrisico ($\bar{X}$) van een bedrijf met n werknemers gelijk is aan:

$$VAR(\bar{X}) = \frac{\sigma^2}{n}$$

Oftewel: hoe groter de werkgever des te kleiner de variantie van het gemiddelde verzuimrisico.

Risico-averse werkgevers ontlenen aan zekerheid een welvaartswinst (V) die ertoe leidt dat zij bereid zijn een prijs (verzekeringspremie) te betalen die hoger is

6 Perloff (2004).

7 Deze formule geldt onder de veronderstelling dat de variantie van het verzuimrisico voor alle werknemers gelijk is en dat de verzuimrisico's onderling niet gecorreleerd zijn. In werkelijkheid gelden deze veronderstellingen niet en geldt een aangepaste formule voor de variantie van het gemiddelde verzuimrisico van een bedrijf. In die aangepaste formule daalt de variantie echter nog steeds naarmate n toeneemt.

dan het bedrag aan loondoorbetaling dat zij kwijt zijn bij een bepaald verzuimrisico: het verwachte bedrag aan schade (ES).[8] De maximale premie (π) die een werkgever bereid is te betalen is dan:

$$\Pi_{max} \leq ES + V \qquad (1)$$

Daartegenover staat de premie die een verzekeraar minimaal nodig heeft om zijn kosten te dekken. Die kosten zijn de som van het verwachte bedrag aan vergoeding (ES) en de kosten van het opstellen en uitvoeren van de polisvoorwaarden. Dit noemen we de transactiekosten (T). Naast administratieve kosten omvat T ook de controle op het voldoen aan de polisvoorwaarden, zoals het nauwgezet uitvoeren van de poortwachterstappen:

$$\Pi_{min} \geq ES + T \qquad (2)$$

Combineren we (1) en (2) dan ontstaat er een situatie van wederzijds voordeel als:

$$V \geq T \qquad (3)$$

Dus wederzijds voordeel ontstaat als de risico-aversie van de verzekeringsnemer groter is dan de transactiekosten van de verzekering. Risico-aversie is kleiner naarmate het te verwachten ziekteverzuim beter is in te schatten, dus bij grotere bedrijven.
De verzekeringstheorie levert aldus een eerste verklaring voor het feit dat de verzekeringsgraad afneemt met de grootte van het bedrijf. Bovendien is uit de in (3) weergegeven ongelijkheid af te leiden dat, los van de bedrijfsgrootte, een werkgever met een geringe risico-aversie (V) ervoor kan kiezen zich niet te verzekeren. Dit kan ook het geval zijn als de in de premie doorberekende transactiekosten (T) door de werkgever als te hoog (ten opzichte van de risico-aversie) worden ervaren. Uit de verzekeringstheorie leiden we dus af dat de vraag naar verzuimverzekeringen bepaald wordt door de bedrijfsgrootte, de transactiekosten en de risico-aversie van de werkgever.

Informatie-asymmetrie leidt tot hogere premies
Kenmerkend voor verzekering van een risico dat draait om een subjectief begrip als ziekte is informatie asymmetrie: bedrijven weten meer over het verzuimgedrag van hun werknemers dan een verzekeraar die een verzuimverzekering aanbiedt. Informatie asymmetrie heeft twee gevolgen:

[8] Barr (2004), pp. 103-105.

- *adverse selection*: werkgevers met een hoog verzuimrisico zullen zich eerder verzekeren dan werkgevers met een laag verzuimrisico. Omdat verzekeraars onvolledig geïnformeerd zijn over verzuimrisico's bestaat het gevaar dat zij aan hoogrisicobedrijven een te lage premie in rekening brengen. Dit leidt tot lagere winsten voor de verzekeraars waardoor de premie omhoog gaat. Verzekeraars die het informatiegebrek compenseren door aanvullende informatie in te winnen hebben hogere transactiekosten (T). Ook dan gaat de premie omhoog. Dit kan er vervolgens toe leiden dat bedrijven hun verzekering opzeggen. Uiteindelijk blijven alleen bedrijven met een hoog risico over, die alleen tegen (prohibitief) hoge premies te verzekeren zijn. Aldus kan door *adverse selection* een dynamiek tot stand komen die de markt doet verdwijnen.
- *moral hazard:* verzekerden gaan zich minder verantwoordelijk gedragen als ze zelf niet meer voor de kosten opdraaien. Bijvoorbeeld een werkgever die na het afsluiten van een ziekteverzuimverzekering minder nauwgezet controleert of ziek gemelde werknemers daadwerkelijk ziek zijn. Moral hazard leidt tot hogere premies omdat zowel het verzuimrisico (de verwachte loonderving sschade (ES)) als de transactiekosten (T) hoger zijn. Verzekeraars moeten bij moral hazard immers meer moeite moeten doen de bij hun verzekerde bedrijven te disciplineren.

De hogere premies die deze gedragsfenomenen teweegbrengen kunnen ertoe leiden dat ook de kleinste bedrijven zich soms niet verzekeren, terwijl zonder die fenomenen de premie lager en daardoor de verzekeringsgeneigdheid groter zou zijn.

2.4 Micro-economische analyse van verzuim

Vraag naar verzuim en aanbod van arbeid

In de standaardtheorie van het arbeidsaanbod zal het optimale aantal arbeidsuren bepaald worden door het loon en de voorkeur voor vrije tijd. Als dit optimum kleiner is dan wat het dienstverband voorschrijft dan kan het verschil worden goed gemaakt door zich ziek te melden. Dit geldt in een situatie waarbij de verzuimende werknemer geen loon ontvangt. De optimale omvang van het verzuim wordt dan bepaald door de voorkeur voor vrije tijd versus de behoefte aan inkomen.

In het andere extreem, waarbij het loon bij ziekte volledig wordt doorbetaald, is het theoretisch optimaal om een voltijdsdienstverband aan te gaan en vervolgens voltijds te verzuimen. In een situatie waarin het loon bij ziekte gedeeltelijk wordt vergoed, is de optimale omvang van het verzuim afhankelijk van het uitkeringspercentage.

De theorie van het arbeidsaanbod gaat er vanuit dat de omvang van het verzuim een volledig vrije keuze is en dat bedrijven de gekozen omvang van het verzuim blindelings accepteren. Dit is niet realistisch. De aanleiding van ziekteverzuim is vaak door ziekte of ongeval gedwongen. De duur van het verzuim biedt vaak meer ruimte voor keuze.

Afgezien van zijn onrealistische vooronderstellingen levert de algemene theorie van het arbeidsaanbod ook geen verklaring voor de positieve relatie tussen ziekteverzuim en bedrijfsgrootte. Theorieën over arbeidsmoraal en werknemerstevredenheid of arbeidstevredenheid leveren die wel. Empirisch onderzoek toont aan dat beide grootheden negatief correleren met bedrijfsgrootte en positief met ziekteverzuim. Ingham (1970) meet de arbeidsmoraal aan de hand van vragen over acceptatie van verzuim en vindt dat werknemers in grote bedrijven een laagdrempeligere houding hebben tegenover verzuim.[9] In kleine bedrijven is er mogelijk meer sociale binding, wat de drempel voor een werknemer om zich ziek te melden verhoogt. Garcia-Serrano (2008) laat zien dat er een sterk verband is tussen bedrijfsgrootte en arbeidstevredenheid, maar dat die relatie loopt via de organisatie van het werk en arbeidsomstandigheden. Die laatste twee factoren zijn ook op het ziekteverzuim van invloed.[10] Dit betekent dat omstandigheden als een rigide organisatie een oorzaak is van ziekteverzuim en bij grote bedrijven vaker voorkomt.

Behalve via personeelsbeleid kunnen bedrijven ook met controles en boetes het verzuimgedrag van hun werknemers kunnen beïnvloeden. In het arbeidsaanbodmodel wordt dit weergegeven door de kans op vaststelling van onterecht verzuim ("detectie") mee te laten wegen in de bepaling van het optimale arbeidsaanbod. Bij detectie worden de verzuimde dagen niet vergoed. In dat geval zal er afhankelijk van de omvang van de detectiekans minder verzuimd worden. Onder de veronderstelling dat de detectiekans negatief gecorreleerd is met de bedrijfsgrootte is het verzuim groter in grote bedrijven. Winkelmann (1999) werkt een dergelijk model uit en komt daarmee tot een significant positief effect van bedrijfsgrootte op het aantal verzuimde dagen.

---

9 Zo vraagt Ingham aan mannelijke werknemers van bedrijven van verschillende grootte: *To what extent do you agree with the following statements:*

1. *"A man should not stay away from work except in the case of genuine sickness"*
2. *"It's a free society, a man has the right to take a day off if he wants to"*

In kleine bedrijven is 80% het eens met de eerste stelling en 20% met de tweede; in grote bedrijven zijn deze percentages respectievelijk 61 en 39.

10 Zie bijvoorbeeld Cohen & Golan (2007).

Aanbod van verzuim en vraag naar arbeid
In een veel geciteerd paper wordt gesteld dat grotere bedrijven zich meer verzuim kunnen permitteren, omdat ze verzuimgevallen gemakkelijker op kunnen vangen (Barmby en Stephan, 2000). Dit argument geldt des te sterker naarmate werknemers minder gespecialiseerd werk doen en het verzuim daarom eenvoudiger is op te vangen. Grote bedrijven met lopende band werk investeren minder in verzuimbeperkende maatregelen omdat de kosten daarvan niet opwegen tegen de besparing aan vervangingskosten. Zij laten aan de hand van Duitse paneldata zien dat het verzuim toeneemt met de bedrijfsgrootte en dat dit effect sterker is bij (gemakkelijker vervangbare) *blue collar workers* dan bij *white collar workers.*

Wij leiden hieruit af dat grote bedrijven het verzuimrisico niet alleen gemakkelijker kunnen spreiden maar ook door wat Weiss (1985) noemt *economies of massed reserves"* lagere vervangingskosten per verzuimgeval hebben.

Incidentie en duur, verzuim en re-integratie
In een paper uit 2012 laat Lindgren de aanname van vrije keuze van verzuim los. Die vrije keuze bestaat tot op zekere hoogte bij situationele ziekte en bij moeilijk objectiveerbare klachten. Maar in gevallen waar de oorzaak van verzuim onontkoombaar is (ongeval, ernstige, invaliderende ziekten) dienen de voorgaande modellen aangepast te worden. Lindgren stelt voor om niet het aantal verzuimde dagen per jaar of het verzuimpercentage als afhankelijke variabele te nemen maar de transities in en uit verzuim van een werknemer. De transitie van werk naar verzuim is de incidentie en de periode tussen in en uit verzuim is de verzuimduur.

Hij gaat uit ervan uit dat de incidentie gevoelig is voor de kosten van (preventie) van verzuim en daarom hoger is bij kleine bedrijven. Kleine bedrijven hebben daarom belang bij het beperken van de incidentie van verzuim. De duur daarentegen is, onafhankelijk van de ernst van de aandoening die tot het verzuim geleid heeft, door grote bedrijven gemakkelijker te sturen dan door kleine. Grote bedrijven hebben meer mogelijkheden om arbeidsomstandigheden en- voorwaarden aan te passen en bieden daarom een grotere kans op terugkeer.

Aan de hand van Zweedse data over de periode 1994- 2008 van allen die in die periode werknemer zijn geweest, laat hij zien dat in kleinere bedrijven de incidentie van verzuim kleiner is en de verzuimduur langer. Het lagere verzuim in kleine bedrijven is dus blijkbaar het gevolg van een geringere incidentie en niet van kortere verzuimduren.

2.5 Conclusies

Volgens de theorie en het daaraan gekoppelde empirisch onderzoek is de beheersbaarheid van het verzuimrisico afhankelijk van de bedrijfsgrootte. Ten eerste worden kleinere bedrijven geconfronteerd met een hoger verzuimrisico door de onvoorspelbaarheid van extreme uitslagen. Ten tweede zijn de kosten van verzuim bij kleine bedrijven hoger doordat hun opvang- en vervangingsmogelijkheden geringer zijn. En ten derde zijn bij kleine bedrijven de verzuimduren langer door geringere mogelijkheden om arbeidseisen en - omstandigheden aan te passen. Zowel de verzekeringstheorie als het empirische onderzoek geeft dus aan dat er een negatief verband is tussen bedrijfsgrootte en de beheersbaarheid van het verzuimrisico en daarmee tussen bedrijfsgrootte en verzekeringsnoodzaak.

Daarmee kunnen we de eerste onderzoeksvraag positief beantwoorden: *vanuit de verzekeringstheorie en empirisch onderzoek zijn er duidelijke aanwijzingen dat de beheersbaarheid van risico's met betrekking tot verzuimlasten een samenhang heeft met de bedrijfsgrootte.*

3 Het aanbod van verzuimverzekeringen

3.1 Inleiding

Om een indruk te krijgen van het aanbod in termen van pakket en premie geven we in dit hoofdstuk een overzicht van de determinanten van de premiestelling, het assortiment dat door verzekeraars geboden wordt en de bijbehorende premies. We hebben daartoe de zes grootste verzekeraars geïnterviewd en via maatpakketten premies opgevraagd. Daarnaast is informatie verzameld over de variatie van de premies naar sector en bedrijfsgrootte, via een door het Verbond van Verzekeraars verrichte peiling onder zijn leden. Eerst wordt op basis van interviews een beeld gegeven van de determinanten van de premiestelling. In 3.3 laten we zien hoe de premies variëren afhankelijk van die determinanten. In 3.4 vatten we de bevindingen samen en beantwoorden we de onderzoeksvragen .

3.2 Interviews met verzekeraars

Uit interviews met de zes grootste verzuimverzekeraars (Amersfoortse, Nationale Nederlanden, Achmea, Delta Lloyd, Aegon, Goudse), met twee adviseurs / intermediairs gericht op het MKB en met het Verbond van Verzekeraars is het format in Box 2 gebruikt.

Box 2 Vraagpunten oriënterende interviews verzekeraars / actuarissen / adviseurs

Premievaststelling

1. Hoe wordt rekening gehouden met de bedrijfsgrootte?
2. Wordt (altijd) experience rating toegepast?
3. Wordt bij hoog verzuim gekeken naar oorzaken, mogelijkheden tot verzuimreductie? Wordt er gekeken naar gezondheidsrisico's?
4. Wordt er gekeken naar de opbouw van het personeelsbestand (leeftijd, vast/flex)?
5. Andere determinanten premievaststelling?

Pakketsoorten

6. Klassiek, breed, combi. Welke zijn interessant voor kleine bedrijven? Rol van eigen risico?
7. Maatwerk/speciale pakketten voor kleine werkgevers?

8. Hoe worden brede pakketten vormgegeven? Vaste partners? Partners binnen de holding? Wisseling van partners?
9. Welke rol voor verzuimverzekeringen bij combipakketten?
10. Rol intermediair en advisering?
11. Rol cao-voorzieningen en branchepakketten?
12. Zicht op motieven van werkgevers om zich (niet) te verzekeren?

Rolverdeling werkgever-verzekeraar

13. Wordt de werkgever (bewust) betrokken bij het verzuimbeleid? Bieden verzekeraars pakketten aan die werkgevers het hele verzuimbeleid uit handen nemen ("poort-wachterproof")? Wat zijn de ervaringen met dergelijke pakketten?
14. Welke hulp bieden verzekeraars aan bij de re-integratieverplichtingen?
15. Hoe houden verzekeraars werkgevers "bij de les"? Hoe gaan ze moral hazard te lijf?

Verzekeringsplicht

16. Opinie over verzekeringsplicht voor kleine bedrijven?

3.2.1 Algemeen beeld

Kleine bedrijven zijn de belangrijkste klanten

Het algemene beeld is dat het aanbod zich voornamelijk richt op bedrijven tussen 1 en 20 werknemers. De gemiddelde omvang van de verzekerde bedrijven ligt bij alle verzekeraars rond de 6 werknemers. Zo meldt een verzekeraar dat 80% van de bij hem verzekerde bedrijven minder dan 10 werknemers in dienst heeft; waarvan de helft van deze groep minder dan 5 werknemers heeft en 17% heeft slechts 1 werknemer.

Adviseurs spelen belangrijke rol

Het overgrote deel van de verzekeringen wordt verkocht via adviseurs / intermediairs. Zij zijn de verbinding tussen klant en verzekeraar. Zeker als zij als intermediair voor specifieke sectoren of voor een regio werken zijn ze beter geïnformeerd dan de verzekeraar. Ze bezoeken de bedrijven, kunnen de kwaliteit van het verzuimbeleid beoordelen en kunnen adviezen geven op het gebied van preventie.

Een verzekeringsadviseur stelt: "Er wordt bij de premievaststelling te weinig rekening gehouden met het verzuimbeleid van een bedrijf. Bijvoorbeeld: Registreert een werkgever geen verzuim? Dan vragen we een hogere premie. Ook zou kunnen worden ingespeeld op preventie inspanningen door de werkgever: hoe gaat het personeel met elkaar om en hoe is de relatie tussen werkgever en –nemer? Ik breng als verzekeringsadviseur door gesprekken dergelijke onderwerpen onder de aandacht bij de verzekeraars."

Mantelcontracten
Sommige verzekeraars bieden via een branche-organisatie en een met de branche vertrouwde verzekeringsadviseur op die branche gerichte mantelcontracten aan. Voorbeelden zijn zelfstandige supermarkten, slagerijen, land- en tuinbouw, de grafische sector en de meubelbranche. Dergelijke verzuimverzekeringen zijn vaak onderdeel van een aantrekkelijk geprijsd pakket waarvan ook arbozorg, reintegratie en ziektekosten deel uitmaken.

Geen bedrijf wordt uitgesloten, behalve…
Alle bedrijven, behalve coffeeshops en prostitutiebedrijven, kunnen zich verzekeren.[11] Bedrijven met een slecht schadeverleden krijgen een equivalente (hogere) premie toegerekend. Dit kan de toegang tot verzekering van het verzuimrisico beperken, zeker als het grotere bedrijven betreft waarbij het bedrijfsspecifieke risico zwaarder weegt in de premieberekening (zie hierna).

"De markt voor verzuimverzekeringen is volwassen. Er is voldoende aanbod. Voor elke ondernemer is er een optie tegen een aanvaardbare prijs. Er zijn geen financiële belemmeringen die kleine bedrijven ervan weerhouden zich te verzekeren: een bedrijf met 5 werknemers, met een eigen risico van 14 dagen, zal gemiddeld per bedrijf een premie tussen € 2000 en € 3000 per jaar betalen. Een bedrijf dat dit bedrag niet kan ophoesten kampt met andere problemen", aldus een verzekeraar.

3.2.2 Premieberekening

Solidariteit in premieberekening
Alle verzekeraars hanteren een premievaststelling die voor een deel rekening houdt met het bedrijfsspecifieke risico en voor het overige met het risico op brancheniveau. Daarmee worden premieschommelingen afgezwakt. Sommige verzekeraars hanteren een glijdende schaal: hoe kleiner het bedrijf des te kleiner het bedrijfsspecifieke gewicht; andere hebben een staffel, bijvoorbeeld tot 15 werknemers telt het eigen verzuim voor 25% mee en het sectorgemiddelde voor 75%.

Determinanten van de bedrijfsspecifieke premie
De premie wordt door alle geraadpleegde verzekeraars vastgesteld op basis van het verzuimverleden van het bedrijf in de afgelopen drie jaar, de loonsom en het aantal personeelsleden en de branche. Sommige verzekeraars kijken daarnaast naar de samenstelling van het personeel naar leeftijd en geslacht, of berekenen zelfs een premie per personeelslid aan de hand van leeftijd, geslacht en loon, als

[11] Verzekeraars sluiten deze bedrijven uit in verband met mogelijke reputatieschade.

basis voor de bedrijfsspecifieke premie. Geen van de geïnterviewde verzekeraars maakt onderscheid naar de aard van het dienstverband (vast of tijdelijk).

Als standaard wordt bij het afsluiten van de verzekering een premie voor drie jaar vastgesteld. Daarbij wordt gekeken naar het verzuim ("schade") -verleden over de drie jaar voorafgaand aan de ingang van de verzekering. Gedurende de loop van de verzekering kan de premie jaarlijks worden aangepast. Die aanpassing geldt vanzelfsprekend alleen voor het bedrijfsspecifieke deel van de premie. De prikkelwerking van een dergelijke vorm van *experience rating* is dus sterker naarmate het bedrijf, en daardoor het bedrijfsspecifieke deel van de premie, groter is .

3.2.3 Pakketsoorten

Smal of breed
Alle verzekeraars bieden smalle en brede pakketten (polissen) aan. Smalle pakketten dekken alleen de loondoorbetaling. Daarbij bestaan er verschillende varianten, afhankelijk van de hoogte van de uitkering bij ziekte, die meestal vastligt in een cao, en van het wel of niet vergoeden van werkgeverslasten. Brede pakketten dekken ook financiële en organisatorische Poortwachtersverplichtingen, zoals contractering van arbozorg, re-integratie en een eventuele loonsanctie. Een dergelijke polis wordt poortwachterproof genoemd. Bedrijven met minder dan tien werknemers kiezen in meerderheid brede pakketten. Verzekeraars werken vaak samen met een of meerdere geselecteerde arbodiensten. Eén verzekeraar werkt met drie re-integratiebureaus samen. Deze helpen werknemers die door hun beperkingen niet in het oude bedrijf gere-integreerd kunnen worden ('tweede spoor").

Conventioneel versus stop-loss
Door een conventionele verzekering worden de verzuim*dagen* gedekt waarover een werkgever het loon van een werknemer moet doorbetalen. De werkgever heeft meestal een eigen risico van minstens twee weken; gedurende de eigenrisicoperiode moet de werkgever het loon zelf doorbetalen. Kleine bedrijven komen alleen in aanmerking voor een conventionele verzuimverzekering.

Daarnaast bestaat de mogelijkheid om een deel van de verzuim*lasten* - het totaal aan loondoorbetalingskosten in een jaar - te verzekeren. Daarbij geldt een groter eigen risico. Zo kan het eigen risico het gemiddelde bedrag aan verzuimlasten van het bedrijf over de afgelopen drie jaar zijn, of het sectorgemiddelde. Het bedrag aan verzuimlasten dat boven dit eigenrisicobedrag uitstijgt wordt vergoed. Een dergelijk arrangement heet een *stop loss* verzekering.
Verzekeraars hebben eigen regels omtrent de minimale grootte of loonsom van een bedrijf om een stop-loss verzekering te mogen afsluiten. Terwijl de ene ver-

zekeraar dit vanaf 16 werknemers en een loonsom van 650.000 euro toestaat, is een andere hier pas toe bereid bij vanaf 35 werknemers (of een loonsom van meer dan 1 miljoen euro). Als het eigenrisicobedrag bepaald wordt door het verzuimverleden van het bedrijf, dan is dit bedrag bij bedrijven met een hoog verzuim hoger. Door een opgelegd hoger eigen risico is hun premie, *ceteris paribus,* lager.

Eigen risico conventioneel
Bedrijven kunnen kiezen uit eigenrsicoperiodes die variëren tussen 1 en 52 weken. Bedrijven tot 10 werknemers kiezen vrijwel zonder uitzondering voor een eigen risico van 2 of 6 weken loondoorbetaling. Bij bedrijven vanaf 10 werknemers wordt, afhankelijk van hun verzuimverleden, ook wel voor een langere eigenrisicoperiode gekozen.

Casemanagement
Casemanagement betreft het begeleiden van langdurig zieke werknemers terug naar werk. Vaak begint het casemanagement bij de start van het Poortwachterprotocol (6 weken ziekte). Sommige verzekeraars doen het casemanagement zelf, met eigen arbeidsdeskundigen of verzuimcoaches, maar de meesten besteden dit uit aan een arbodienst of een gespecialiseerd bureau.

3.2.4 Rolverdeling werkgever- verzekeraar

Werkgever blijft verantwoordelijk
Ook bij een breed verzekeringspakket blijft de werkgever verantwoordelijk voor het verzuimmanagement in zijn bedrijf. Hij wordt tot beperking van het verzuim geprikkeld door *experience rating* en door in de polis vastgelegde vormen van cofinanciering (eigen betaling) van bijvoorbeeld casemanagement en re-integratie tweede spoor. De eigen betaling bij re-integratie tweede spoor is hoger dan bij andere vormen van arbozorg, vanwege het beperkte slagingspercentage. Daarmee tracht de verzekeraar de werkgever aan te zetten tot een grotere betrokkenheid bij re-integratie buiten het bedrijf. Er zijn ook verzekeraars die, als onderdeel van een breed pakket, een vast bedrag voor re-integratie hanteren. Loonsancties worden vergoed onder een dekking die poortwachterproof is, tenzij de werkgever in de ogen van de verzekeraar nalatig is geweest.

Advisering
Een aantal verzekeraars biedt advies bij het terugdringen van verzuim, bijvoorbeeld in de vorm van een bedrijfsscan. Ook bieden twee van de zes geïnterviewde verzekeraars voorlichting aan over preventie en andere aspecten van verzuimmanagement.

3.3 Overall beeld en maatpakketten

Uit de interviews komt naar voren dat de premies voor verzuimverzekeringen bepaald worden door de volgende factoren:

- het bedrijfsspecifieke verzuimpercentage over de afgelopen drie jaar;
- het verzuimpercentage in de sector;
- de loonsom;
- het aantal personeelsleden en eventueel de samenstelling van het personeel naar leeftijd en geslacht;
- de omvang van de eigenrisicoperiode. Naarmate een bedrijf groter is zal het een langere eigenrisicoperiode kiezen. De door een bedrijf gekozen omvang van het eigen risico is een indicator voor de wijze waarop een bedrijf zijn verzuimrisico inschat;
- de omvang van de loonvervangende dekking, vaak 100% van het brutoloon in het eerste jaar en 70% in het tweede ziektejaar. Dit hangt af van de betreffende cao-regeling. Een bedrijf kan er ook voor kiezen werkgeverslasten tot 130% van het loon mee te verzekeren;
- de omvang van het verzekerde pakket. Zoals eerder vermeld kunnen bedrijven kiezen voor een smal of een breed pakket. Een breed pakket dekt bovenop de loonschade arbozorg, casemanagement, re-integratie en een eventuele loonsanctie. Brede pakketten zijn bijna zonder uitzondering poortwachterproof;
- de aard van de dekking.: Het dekken van loonschade per werknemer per ziektedag heet een conventionele polis. Grotere bedrijven kunnen een stop loss arrangement kiezen. Daarbij wordt alleen de aggregeerde loonschade vanaf een bepaald bedrag, of percentage van de loonsom gedekt.

3.3.1 Overall beeld

Het Verbond van Verzekeraars heeft aan zijn leden gevraagd gemiddelde premies voor een conventionele verzuimverzekering te geven voor combinaties van grootte en sector. Het gaat om premies als percentage van de loonsom. De respons is gebaseerd op een aantal verzekeraars die twee derde van de totale premieomzet vertegenwoordigen. Een aantal cellen is om privacyredenen leeg gebleven. Het aantal bedrijven met een conventionele verzekering is in die cellen zo gering dat te herleiden zou kunnen zijn om welke bedrijven het gaat. De resultaten staan in Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Gemiddelde premiepercentage ziekteverzuimverzekeringen conventioneel 2013 en het ziekteverzuimpercentage in 2013

Bedrijfsgrootte *Sector (CBS SBI 2008)*	Klein (1 t/m 10 werknemers)	Midden (11 t/m 100 werknemers)	Groot (100+ werknemers)	**Totaal**	**Ziekteverzuim-percentage**
A. Landbouw, bosbouw en visserij	3,19	a	a	**2,84**	**2,7**
B. t/m E. Nijverheid (geen bouw) en energie	3,48	2,70	a	**3,10**	**4,5**
F. Bouwnijverheid	4,18	3,27	a	**3,85**	**3,8**
G. Handel	3,06	2,47	1,92	**2,82**	**3,1**
H. en J. Vervoer, informatie en communicatie	2,83	2,33	1,81	**2,55**	**3,9**
I. Horeca	3,14	a	2,23	**2,97**	**2,1**
K. t/m N. Financiële instellingen en zakelijke dienstverlening.	2,61	2,21	1,70	**2,44**	**3,0**
O. t/m Q. Overheid, onderwijs, gezondheid/welzijn	3,21	3,00	2,13	**3,09**	**5,0**
R. t/m U. Cultuur, sport, overige dienstverlening	3,42	2,74	2,60	**3,11**	**3,4**
Totaal	**3,12**	**2,57**	**1,88**	**2,88**	**3,9**

a. te weinig cases, daardoor kans op herleidbaarheid

Bronnen: Verbond van Verzekeraars en CBS Statline

Het eerste dat opvalt is dat de gemiddelde premie afneemt met de grootteklasse. Dit is in overeenstemming met de theorie. Het ziekteverzuim is bij kleine bedrijven moeilijker te voorspellen. Maar doordat verzekeraars de risico's van kleine bedrijven kunnen poolen zou dit niet uit mogen maken. Mogelijk zijn kleine bedrijven minder gevoelig voor prijsmutaties omdat hun verzekeringsbehoefte groot is. Verzekeraars zouden daarom – ceteris paribus - een hogere prijs aan kleine bedrijven kunnen vragen.
Voor grote bedrijven is niet verzekeren ook een optie, waardoor verzekeraars aan hen een prijs vragen die dichter bij de marginale kosten ligt. Hogere gemiddelde transactiekosten bij de kleine werkgevers kunnen ook een rol spelen in de hogere premie die de kleine werkgever betaalt. De verzekeraar moet relatief veel werk leveren voor een lager absoluut premiebedrag. Kleine bedrijven kiezen vaker een klein eigen risico en een uitgebreid pakket aan dienstverlening.Het gemiddelde premiepercentage van 2,9 varieert naar sector: in sectoren met zwaardere fysieke arbeid (bouw, nijverheid en gezondheidszorg) is de premie hoger dan gemiddeld. Dit geldt overigens ook voor de horeca en de sector overige dienstverlening. Zakelijke dienstverlening kent de laagste gemiddelde premie.
De gemiddelde premies per sector lopen niet parallel met de verzuimpercentages. Zo heeft de bouwnijverheid een gemiddeld verzuim. Toch krijgen bouwbedrijven gemiddeld een hoge premie in rekening gebracht. Iets soortgelijks geldt voor de horeca.

3.3.2 Maatpakketten

Op basis van een aantal van deze factoren zijn maatpakketten samengesteld en aan de zes geïnterviewde verzekeraars ter invulling voorgelegd. Hiervan waren vijf bereid aan het verzoek tot invulling gevolg te geven. Van vier daarvan hebben we de premies gekregen.

Uitgangspunten
Aan de hand van 24 maatpakketten wordt een indruk verkregen van de variatie aan premies. De maatpakketten zijn samengesteld door bij de bedrijven met 5 of 12 werknemers uit te gaan van een *conventionele polis* met:

- een eigenrisicoperiode van 2 weken;
- een loonschadevergoeding van 100% van het loon in het eerste ziektejaar en 70% in het tweede jaar;
- een (gemiddeld) loon van 35.000 euro per jaar.

Bij bedrijven met 20 of 40 werknemers gaan we uit van een *stop loss arrangement* waarbij het geaggregeerde bedrag aan loondoorbetaling dat boven het sectorgemiddelde ligt vergoed wordt. Een eigenrisicoperiode is dan niet aan de orde.

Variabele elementen

Binnen deze uitgangspunten is gevarieerd op:

- sectoren: informatietechnologie (SBI codes 62 en 63) en industrie (SBI codes 10-33);
- grootteklassen: 5, 12, 20 en 40 werknemers;
- aantal 50-plussers: 25% of 50% van het personeel;
- ziekteverzuim over de laatste drie jaren: 2% of 6%.

Conventionele pakketten

Om het aantal combinaties te beperken zijn per bedrijfsgrootteklasse zes maatpakketten voorgelegd. De resulterende premies, als percentage van de loonsom, worden in Tabel 3.2 gegeven voor bedrijven met 5 of 12 werknemers. We zijn er daarbij vanuit gegaan dat ze een breed pakket kopen, inclusief arbozorg, casemanagement, re-integratie en poortwachtergarantie. Dit doet immers de meerderheid van de bedrijven van die omvang. Overigens blijkt uit de premies die de verzekeraars ons gaven dat het premieverschil tussen een smal en een breed pakket varieert van 0,23 tot 0,43 procentpunt, afhankelijk van de breedte van het brede pakket. Dit is een stabiel verschil, onafhankelijk van de risicokenmerken van het bedrijf.

De premiepercentages in Tabel 3.2 variëren rondom de gemiddelden voor kleine bedrijven in de corresponderende sectoren in Tabel 3.1. Afgezien van de extreme posities (6% verzuim, 50% 50-plussers) die gekozen zijn om de verschillen goed in beeld te krijgen, kost een conventioneel pakket kleine bedrijven tussen de 3 en 3,5% van de loonsom.

Bepaalde combinaties van bedrijfskenmerken laten grote premieverschillen zien. Zo vraagt verzekeraar 1 voor pakket 6 een premie die meer dan twee keer zo hoog is als die van verzekeraar 2. Een bijna even groot verschil tussen de premies van deze twee verzekeraars is er bij pakket 12. Bij een loonsom van 175.000 euro scheelt dit jaarlijks ruim 5.000 euro in premie.[12]

Bedrijfsgrootte

Bij verzekeraars 1, 4 en 5 nemen de premiepercentages met de bedrijfsomvang (van 5 naar 12 werknemers) af als we bedrijven met overigens dezelfde kenmerken vergelijken. Bij de verzekeraars 2 en 3 nemen de premies met de bedrijfsgrootte bijna steeds toe. Het verschil tussen 5 en 12 werknemers is dus aanzienlijk kleiner dan de verschillen tussen grootteklassen 1-10 werknemers en 10-100 werknemers in Tabel 3.1.

[12] Ruis (2009, pp. 32-33) vindt op basis van een soortgelijke maatpakkettenanalyse overeenkomstige premieverschillen.

Tabel 3.2 Premies voor een conventionele verzekering met poortwachtergarantie, als percentage van de loonsom, voor kleine bedrijven met verschillende kenmerken

maatpakket	bedrijfskenmerken				premiepercentages				
	Aantal werknemers	Sector	% personeelsle-den >50 jaar	% ziekte-verzuim	Verzekeraar 1	Verzekeraar 2	Verzekeraar 3	Verzekeraar 4	Verzekeraar 5
Pakket 1	5	IT	25%	2%	2,75%	2,52%	2,67%	3,44%	3,49%
Pakket 2	5	IT	50%	2%	2,97%	2,52%	2,77%	3,69%	3,49%
Pakket 3	5	IT	50%	6%	3,15%	3,25%	4,12%	4,07%	5,03%
Pakket 4	5	Industrie	25%	6%	5,85%	3,57%	4,97%	5,13%	5,03%
Pakket 5	5	Industrie	50%	6%	6,35%	3,57%	5,16%	5,47%	6,30%
Pakket 6	5	Industrie	50%	2%	6,17%	2,86%	2,64%	5,07%	4,78%
Pakket 7	12	IT	25%	2%	2,60%	2,84%	2,67%	2,56%	3,02%
Pakket 8	12	IT	50%	2%	2,85%	2,85%	2,93%	2,97%	3,02%
Pakket 9	12	IT	50%	6%	3,30%	4,21%	3,28%	3,75%	4,30%
Pakket 10	12	Industrie	25%	6%	5,59%	4,44%	4,98%	4,25%	4,63%
Pakket 11	12	Industrie	50%	6%	6,17%	4,44%	5,17%	4,80%	5,81%
Pakket 12	12	Industrie	50%	2%	5,72%	3,07%	2,77%	3,97%	4,13%

Verzekeraars 2 en 3 vragen voor hetzelfde pakket een hogere premie aan een bedrijf met 12 werknemers dan aan een bedrijf met 5 werknemers. Op zich zou een grotere pool van werknemers bij overigens gelijke risicokenmerken tot een lagere premie (een lagere risico-opslag) kunnen leiden. De berekening van de premie is ons echter niet bekend omdat dit concurrentiegevoelige informatie is.

Ziekteverzuimpercentage
In de maatpakketten wordt gevarieerd tussen 2% en 6% verzuim. Dit heeft een duidelijk effect op de premie, zij het dat het nergens tot een verdrievoudiging van de premie leidt.

Sector
Tabel 3.1 liet zien dat er forse verschillen in premie zijn tussen sectoren. De maatpakketpremies in Tabel 3.2 bevestigen dit: een bedrijf in de IT sector betaalt altijd een lagere premie dan een industriebedrijf, wat ook de overige risicokenmerken zijn. Wel zijn de verschillen groter bij hoog verzuim (6%) dan wanneer het verzuim laag is (2%).

Leeftijdsopbouw
Het aandeel 50-plussers speelt een minder grote rol dan de voorgaande kenmerken. Bij verzekeraar 2 speelt de leeftijd zelfs helemaal geen rol.

Stop-loss arrangementen

Tabel 3.3 laat de premies zien voor bedrijven met 20 of 40 werknemers die in plaats van een conventionele verzekering kiezen voor een stop loss arrangement, waarbij het totale bedrag aan loondoorbetaling dat boven het sectorgemiddelde ligt vergoed wordt. Daarbij worden dezelfde twaalf pakketten en dezelfde vijf verzekeraars vergeleken als in Tabel 3.2. Verzekeraar 1 verkoopt geen stop loss arrangementen aan bedrijven met minder dan 35 werknemers of een loonsom die kleiner is dan 1 miljoen euro.

Stop-loss arrangementen dekken een veel kleiner deel van de verwachte loonschade dan conventionele polissen. De premies zijn dan ook slechts de helft tot een kwart van de premies voor brede, conventionele pakketten. Bedrijven met 40 werknemers betalen ongeveer de helft van die met 20 werknemers. Echter, aan de stop loss zit een eigen risico verbonden. Bij grote bedrijven is dit eigen risico groter. De premiepercentages kunnen daardoor niet vergeleken worden tussen verschillende grootteklassen. De sector, de leeftijdsopbouw van het personeel en het gebleken ziekteverzuim spelen een veel kleinere rol dan bij conventionele polissen.

Tabel 3.3 Premies voor een stop loss verzekering, als percentage van de loonsom voor grotere bedrijven met verschillende kenmerken

maatpakket	bedrijfskenmerken				Premiepercentages				
	Aantal werknemers	Sector	% personeelsleden >50 jaar	% ziekteverzuim	Verzekeraar 1	Verzekeraar 2	Verzekeraar 3	Verzekeraar 4	Verzekeraar 5
Pakket 1	20	IT	25%	2%	n.v.t.[13]	1,23%	1,06%	1,49%	0,95%
Pakket 2	20	IT	50%	2%	n.v.t.	1,23%	1,07%	1,49%	0,95%
Pakket 3	20	IT	50%	6%	n.v.t.	1,38%	1,21%	1,39%	1,28%
Pakket 4	20	Industrie	25%	6%	n.v.t.	1,40%	1,28%	1,36%	1,27%
Pakket 5	20	Industrie	50%	6%	n.v.t.	1,40%	1,31%	1,36%	1,27%
Pakket 6	20	Industrie	50%	2%	n.v.t.	1,26%	1,17%	1,43%	1,05%
Pakket 7	40	IT	25%	2%	0,55%	0,67%	0,73%	0,73%	0,76%
Pakket 8	40	IT	50%	2%	0,55%	0,67%	0,73%	0,73%	0,76%
Pakket 9	40	IT	50%	6%	0,66%	0,67%	0,84%	0,68%	0,87%
Pakket 10	40	Industrie	25%	6%	0,68%	0,73%	0,88%	0,67%	0,87%
Pakket 11	40	Industrie	50%	6%	0,68%	0,73%	0,89%	0,67%	0,87%
Pakket 12	40	Industrie	50%	2%	0,61%	0,70%	0,78%	0,72%	0,76%

[13] Niet mogelijk bij een loonsom < € 1 mln. én < 35 werknemers.

3.4 Conclusies

De in dit hoofdstuk verzamelde informatie levert beantwoording van de onderzoeksvraag 2:

> *Hoe variëren verzuimverzekeringspremies naar bedrijfsgrootte, naar andere bedrijfskenmerken, waaronder de ontwikkeling van het verzuim en naar de omvang van het verzekerde pakket?*

De markt voor verzuimverzekeringen betrekt zijn klandizie voornamelijk bij de kleinste bedrijven. Voor alle benaderde verzekeraars geldt dat het gemiddelde bij hun verzekerde bedrijf een omvang heeft van circa 6 werknemers. Het aanbod is dus vooral afgestemd op financiële en organisatorische ontzorging van kleine bedrijven.

Premieberekening
Ook in de premieberekening speelt de bedrijfsgrootte een belangrijke rol. In de eerste plaats geldt: *hoe kleiner het bedrijf, hoe groter de solidariteit in de premieberekening*. Om verzuimverzekering voor kleine bedrijven financieel draagbaar te houden is de premie een gewogen som van het bedrijfsspecifieke en het sectorale verzuimrisico: hoe kleiner het bedrijf, hoe zwaarder het branchegemiddelde weegt.
Daarnaast is de premie afhankelijk van het bedrijfsspecifieke verzuimpercentage ten opzichte van het branchegemiddelde. Dit geldt ook voor de verandering in de premie tijdens de looptijd van de verzekering. Ook risicokenmerken als de leeftijdsopbouw van het personeel kunnen van invloed zijn op de premie, zij het dat de ene verzekeraar de leeftijdsopbouw zwaarder mee laat wegen dan de andere.
Uit een vergelijking van premies op basis van maatpakketten komt een ruime variatie in premies bij gelijke risicokenmerken naar voren. Onduidelijk is of dit het gevolg is van een niet perfect werkende markt, van verzekeraarspecifieke verschillen in omvang en kwaliteit van de betreffende pakketten, of van beide. De oorzaken van dergelijke premieverschillen blijven voor ons onduidelijk. Volledig inzicht in hun premiemodellen laten verzekeraars om begrijpelijke, concurrentiële redenen niet toe. Het zou niettemin goed zijn om de mogelijkheden van een beter inzicht in de premiestelling te exploreren, juist omdat uit de enquête blijkt dat ook werkgevers de premies niet inzichtelijk vinden en deze moeilijk kunnen vergelijken tussen pakketten en tussen verzekeraars bij een gegeven pakket. Een vergelijkingssite waar door de werkgever op een aantal bedrijfs- en pakketkenmerken premies vergeleken kunnen worden zou de gewenste transparantie kunnen bevorderen.

Het eigen risico

Hoe groter het bedrijf, hoe groter het aangeboden eigenrisico. Bedrijven met een personeelsbestand vanaf 20 werknemers kunnen ook een stop loss arrangement afsluiten. Dat is aanzienlijk goedkoper dan een conventionele polis, zelfs als men voor een eigenrisico van bijvoorbeeld drie maanden kiest.

Het verzekerde pakket

De premie wordt ook bepaald door de omvang van het verzekerde pakket. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen een smal of een breed pakket. Een smal pakket dekt alleen de loondoorbetalingsverplichting zoals vastgelegd in de betreffende cao. Een breed pakket kent daarnaast een dekking van arbozorg, casemanagement en re-integratie (bij een nieuwe werkgever). De ervaring van de verzekeraars is dat een meerderheid van de kleine bedrijven kiest voor een breed pakket. Het premieverschil tussen een smal en een breed pakket varieert van 0,23 tot 0,43 procentpunt

Incentives

Behalve een eigenrisicoperiode en premies die afhangen van het schadeverleden hanteren verzekeraars ook eigen betalingen voor bepaalde vormen van dienstverlening. Sommige verzekeraars stellen in het kader van een breed pakket een budget beschikbaar voor re-integratieactiviteiten. Anderen laten een deel van de re-integratieactiviteiten door de werkgever betalen. Ook voor bepaalde activiteiten in het kader van casemanagement kunnen eigen betalingen gevraagd worden. Verder de poortwachtergarantie (dekking van een loonsanctie) alleen als de werkgever niet aanwijsbaar nalatig is geweest. Door dergelijke incentives wordt getracht een evenwicht te vinden tussen ontzorging en eigen verantwoordelijkheid van de werkgever.

4 De vraag naar verzuimverzekeringen

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vraagzijde van de markt voor verzuimverzekeringen. In het bijzonder gaan we in op de factoren die van invloed zijn op de verzekeringsgraad en op het aanname- en verzuimbeleid van bedrijven, afhankelijk van hun grootte en verzekeringsstatus. We beantwoorden daarmee de (herschikte) onderzoeksvragen 3 en 4 uit paragraaf 1.2.

De gegevens in dit hoofdstuk zijn afkomstig uit een telefonische enquête onder 2.500 bedrijven of bedrijfsvestigingen gehouden. Het gaat om een steekproef die gestratificeerd is naar sector en grootteklasse. De steekproefverantwoording en globale informatie over de samenstelling van de steekproef staan in bijlage 2. De aantallen zijn gewogen op basis van sector en grootte, zodat de vermelde (procentuele) frequentieverdelingen representatief zijn voor de gehele populatie bedrijfsvestigingen.

4.1.1 Analysekader

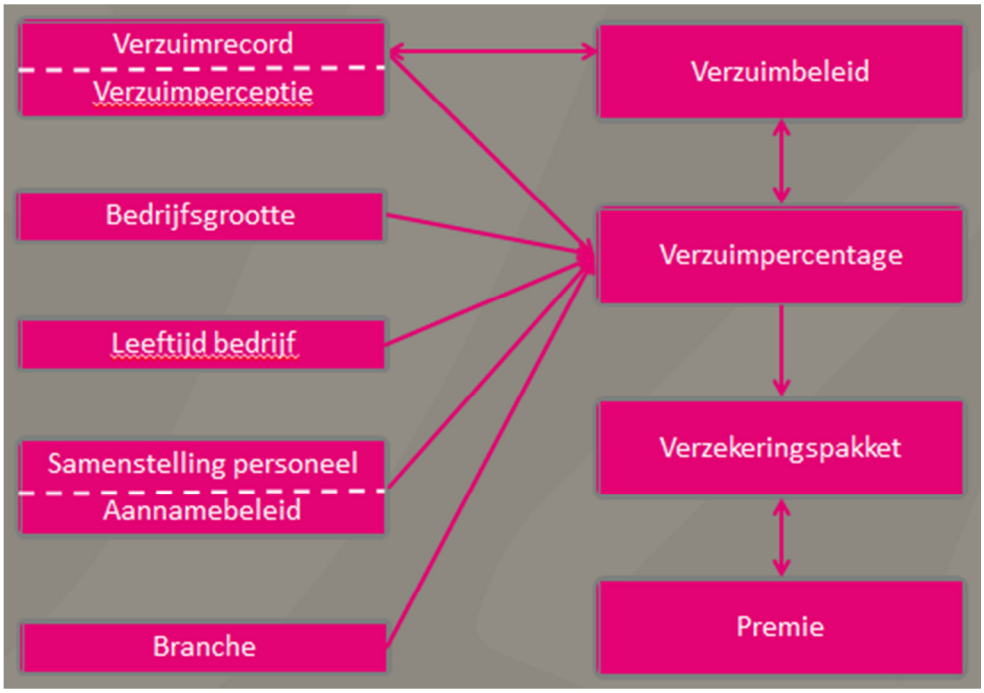
Om de samenhang aan te geven tussen de onderwerpen die in dit hoofdstuk aan de orde komen laten we in Figuur 4.1 zien hoe de verbinding gelegd kan worden tussen risicokenmerken van een bedrijf, het verzuimrisico en de verzekeringsgraad.

Wat we in de figuur weergeven zijn de determinanten van het verzuimpercentage en daaruit afgeleid die van de premiestelling, zoals die blijken uit de verzekeringspraktijk (zie het vorige hoofdstuk) die we hebben gemeten. De factoren die van invloed zijn op het verzuimrisico achten we ook van invloed op de verzekeringsgraad. Dit is in de figuur niet aangegeven om een wirwar van pijlen te voorkomen.

Risicokenmerken voor verzuim zijn: de bedrijfsgrootte, de branche, de samenstelling van het personeel en het verzuimbeleid. Het aannamebeleid (selectie op gezondheidsrisico's) en doorstroombeleid beïnvloeden de samenstelling van het personeelsbestand. De leeftijd van het bedrijf kan van invloed zijn op het verzuim en op de behoefte aan dekking tegen de verzuimverplichtingen. Starters hebben

immers vaak een relatief klein[14] en jong[15] personeelsbestand dat zichzelf een verwaarloosbaar verzuimrisico toedicht.

Figuur 4.1 Samenhang tussen bedrijfskenmerken, verzuimpercentage en verzuimverzekering



In de volgende paragraaf bespreken we aan de hand van de enquêteresultaten de factoren die van invloed zijn op het al dan niet verzekerd zijn van, met name, kleine bedrijven. In paragraaf 4.3 richten we ons op de verzekerde bedrijven en laten we onder meer zien hoe hun verzekeringspakket varieert met de bedrijfsgrootte. In paragraaf 4.4 komen het aanname- en verzuimbeleid aan de orde en de wijze waarop dit verschilt tussen kleine en grotere bedrijven. In 4.5 vatten we de bevindingen samen.

[14] Dit geldt ook voor de steekproef gebruikt voor dit onderzoek. Zie Tabel 4.4.

[15] Percentage werknemers ouder dan 50 jaar is positief gecorreleerd met leeftijd van het bedrijf (correlatie=0,11 met p-waarde<0,001). Percentage jonger dan 30 en 30 tot 50 is negatief gecorreleerd met leeftijd van het bedrijf (correlatie=-0,17 met p-waarde<0.001 respectievelijk correlatie=-0,04 met p=0,0358).

4.2 Determinanten van de verzekeringsgraad

4.2.1 Bedrijfsgrootte en verzekeringsgraad

Kleine bedrijven hebben een lager verzuim maar een sterkere behoefte aan dekking tegen verzuim. Zij zijn immers bij verzuim van hun werknemers aan dezelfde verplichtingen onderworpen als grote bedrijven maar kunnen zich daar meestal minder goed tegen teweer stellen. Ze hebben geen personeelsafdeling en zijn financieel niet opgewassen tegen de loonschades die eventuele gevallen van langdurig verzuim, hoe zelden ook, met zich meebrengen.[16] De zeldzaamheid van langdurig verzuim bij kleine bedrijven maakt bij hen het verzuimrisico ook onvoorspelbaar (in tegenstelling tot grote bedrijven die een min of meer constante stroom verzuimgevallen hebben). In Tabel 4.1 wordt dit bevestigd. 78% van de kleine bedrijven heeft een verzuimverzekering. Dit percentage komt overeen met het onderzoek van Ruis et al. uit 2009.

Tabel 4.1 Heeft uw bedrijf een verzuimverzekering? (in procenten) (n=2.429)[17]

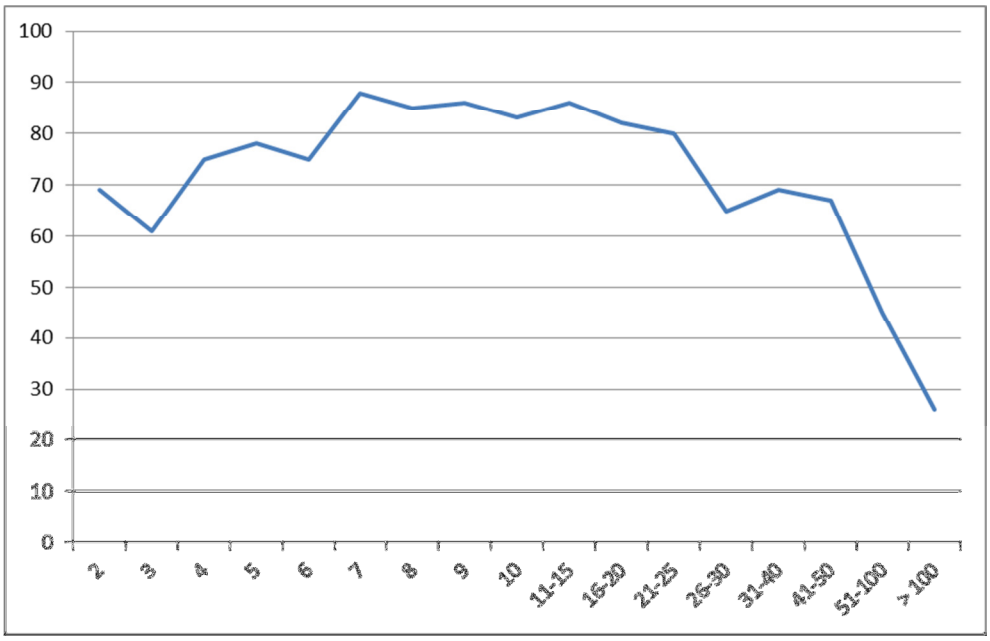
	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	78	72	27	76
Nee	22	28	73	24
Totaal	100	100	100	100

We zien ook dat de verzekeringsgraad afneemt met de omvang van het bedrijf. Figuur 4.2 laat op basis van enquêtegegevens het verband tussen bedrijfsgrootte en de verzekeringsgraad meer in detail zien. Het percentage bedrijven dat een verzuimverzekering heeft, neemt tussen de grootteklassen 2 tot 7 werknemers toe, is vervolgens stabiel op een niveau van 85% tot 15 werknemers, daalt geleidelijk tussen 15 en 50 werknemers naar een niveau van 70% om vanaf die grootte scherp te dalen naar 20% vanaf 100 werknemers.

[16] Kleine werkgevers die verzekerd zijn noemen veel vaker (59%) als reden dat ze verzekerd zijn dat ze niet in staat zijn om langdurig verzuim financieel op te vangen. Bij de middelgrote bedrijven is dit 44% en bij de grote bedrijven 15%.

[17] 71 werkgevers geven aan dat ze niet weten of ze verzekerd zijn.

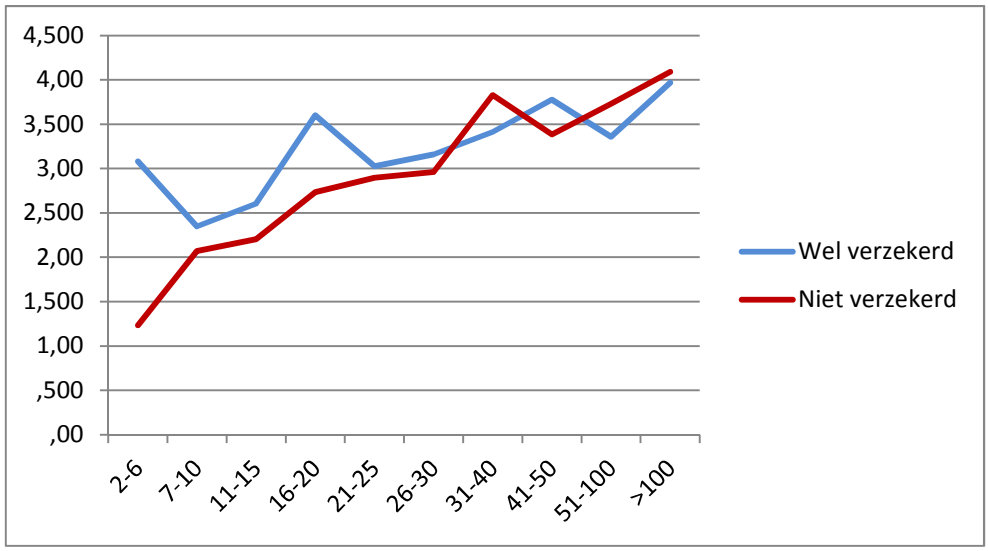
Figuur 4.2 Bedrijfsgrootte en verzekeringsgraad in procenten



Het niveau van 80% wordt pas overschreden bij 7 werknemers. Bij de kleinere bedrijven is de verzekeringsgraad lager. Dit kan zowel het gevolg zijn van een rationele afweging als van een gebrek aan risicobesef. Rationeel is een jong bedrijf met geringe risico-aversie. Het risico kan ook te laag worden ingeschat door een gebrek aan risico-ervaring, en dan is het onverzekerd zijn minder rationeel.

De enquêtegegevens laten ook toe het door de bedrijven opgegeven verzuimpercentage in verband te brengen met de bedrijfsgrootte en met de verzekeringsstatus. Dit laat Figuur 4.3 zien. Het algemene beeld bij de bedrijven met minder dan 30 werknemers is dat onverzekerde bedrijven een lager verzuim hebben. Dit suggereert beperkt rationeel gedrag: de ervaring leert dat verzekeren niet nodig is. Deels kan het ook gevolg zijn van niet rationeel gedrag: de kans bestaat dat kleine werkgevers het risico onderschatten. Een laag verzuim is geen garantie voor blijvend laag verzuim.

Figuur 4.3 Gemiddeld verzuimpercentage naar bedrijfsgrootte voor verzekerde en niet-verzekerde bedrijven



4.2.2 Sector en verzekeringsgraad bij kleine bedrijven

Als we per sector het verzuim van bedrijven met 10 of minder werknemers vergelijken met hun verzekeringsgraad blijkt dat de sectoren met een verzekeringsgraad die lager dan gemiddeld is ook een relatief laag verzuim hebben. Dus ook hier wordt het vermoeden dat de verzekeringsgeneigdheid samenhangt met het ervaren verzuimrisico bevestigt.

Tabel 4.2 Verzekeringsgraad en verzuimpercentage per sector bij bedrijven met 10 of minder werknemers

	Verzekeringsgraad	Verzuimpercentage
Bouwnijverheid	89%	2,73
Industrie	86%	3,27
Zakelijke diensten	84%	3,62
Overheid en gezondheidszorg	82%	3,06
Vervoer	81%	1,73
Landbouw	80%	1,77
Handel	76%	1,20
Horeca	66%	1,64
Cultuur	66%	1,60
Totaal	78%	2,28

In de bouwnijverheid zien we ook dat het aandeel bedrijven dat 10 jaar of ouder is het grootst is in vergelijking tot andere sectoren, namelijk 95% tegenover een gemiddelde over alle sectoren van 85%.

4.2.3 Verzuimperceptie

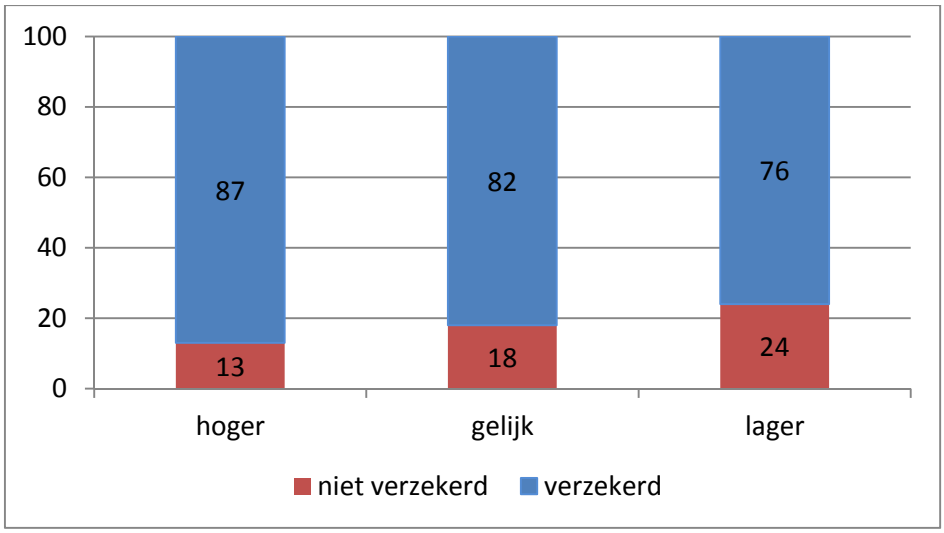
In de enquête is gevraagd of het bedrijf meent dat het eigen verzuim hoger of lager is dan het sectorgemiddelde. Het merendeel van de bedrijven meent dat het eigen verzuim lager dan dat in de sector. Vooral kleine bedrijven menen vaak dat hun verzuim relatief laag is.

Tabel 4.3 Is het ziekteverzuim in uw bedrijf, voor zover u weet, over 2013, ongeveer gelijk, hoger of lager dan het gemiddelde in uw sector? (in procenten) (n=2.500)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Hoger	5	11	14	6
Gelijk	12	17	22	13
Lager	68	57	54	66
Weet ik niet	15	15	10	15
Totaal	100	100	100	100

Dit roept de volgende twee vragen op: klopt die perceptie? En zijn kleine bedrijven die hun ziekteverzuim als relatief laag inschatten minder geneigd zich te verzekeren? Het antwoord op beide vragen is positief: van de (68%) kleine bedrijven die menen dat hun verzuim relatief laag is, heeft 94% het bij het rechte eind. Van de 5% die denkt dat ze een relatief hoog verzuim hebben, heeft 57% gelijk. En zoals Figuur 4.4 laat zien is de verzekeringsgraad hoger naarmate men zijn eigen relatieve verzuim hoger schat.

Figuur 4.4 Verzekeringsstatus en inschatting eigen verzuim tov sectorgemiddelde (procenten)



4.2.4 Leeftijd bedrijf

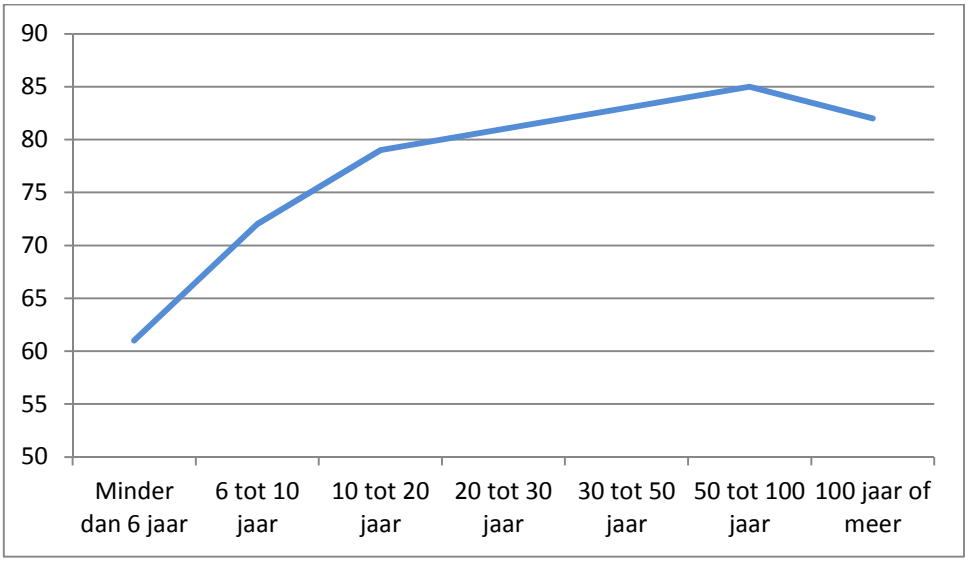
Kleine bedrijven zijn vaker relatief jong. Dit laat Tabel 4.4 zien: 49% van de kleinste bedrijven bestaat korter dan 20 jaar, tegen 35% bij de middengroep en 29% bij de bedrijven met meer dan 100 werknemers.

Tabel 4.4 Hoeveel jaar bestaat uw bedrijf? (in procenten) (n=2.423)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Minder dan 6 jaar	11	5	5	10
6 tot 10 jaar	10	6	8	9
10 tot 20 jaar	29	24	15	28
20 tot 30 jaar	22	20	15	22
30 tot 50 jaar	15	21	21	16
50 tot 100 jaar	10	19	23	12
100 jaar of meer	3	6	13	4
Totaal	100	100	100	100

Zijn jonge kleine bedrijven minder geneigd zich te verzekeren? Deze vraag wordt bevestigd door het verband weergegeven in Figuur 4.5: hoe ouder het bedrijf, hoe hoger de verzekeringsgraad. Vooral bij de jongste bedrijven is de verzekeringsgraad relatief laag. Na 10 tot 20 jaar is de verzekeringsraad 78%. Bedrijven tussen de 50 en 100 jaar oud hebben een verzekeringspercentage van gemiddeld 85%. Het verzekeringspercentage gaat niet naar 100% (wat rationeel zou zijn).

Figuur 4.5 Verzekeringsgraad (in procenten) en leeftijdsklasse van bedrijven met 10 of minder werknemers[18]



[18] In dit figuur worden de categorie “Weet niet” en “Zeg ik niet” buiten beschouwing gelaten.

4.2.5 Verzuimervaring

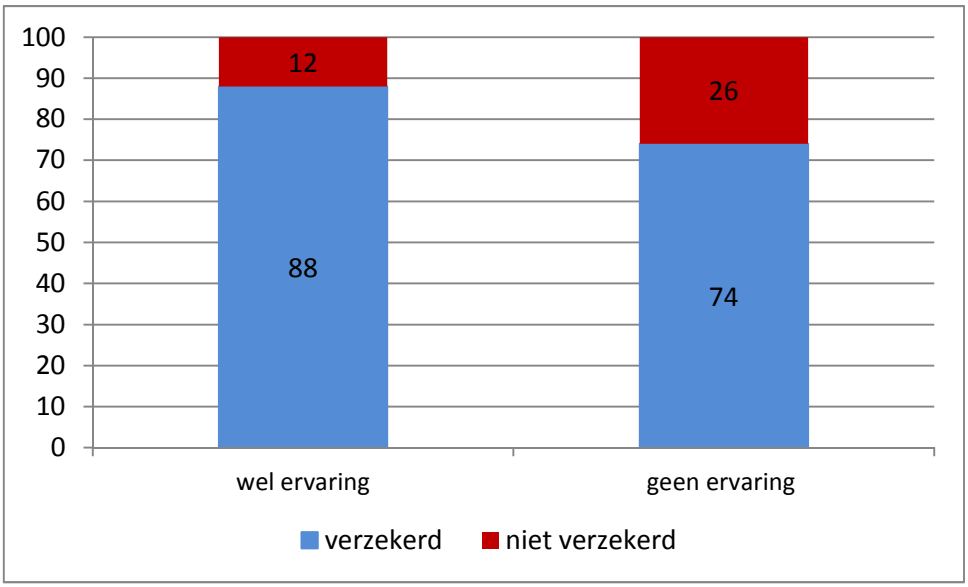
Aan de geënquêteerde bedrijven is gevraagd of men in de afgelopen twee jaar te maken gehad met verzuim langer dan 42 weken? Zie Tabel 4.5. Vanzelfsprekend komt dit bij grotere bedrijven vaker voor dan bij de kleinste. Het is juist de onvoorspelbare uitzonderlijkheid die maakt dat kleine bedrijven meer geneigd zijn zich in te dekken tegen de wettelijke verzuimverplichtingen.

Tabel 4.5 Heeft uw bedrijf de afgelopen 2 jaar te maken gehad met verzuim dat langer dan 42 weken duurde?(in procenten) (n=2.500)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	13	47	93	20
Nee	87	53	7	80
Totaal	100	100	100	100

Ook blijkt dat een groter deel van de 13% kleine bedrijven die daarmee te maken gehad hebben, verzekerd is. Uit Figuur 4.6 blijkt dat slechts 12% van de kleine bedrijven die ervaring hebben met langdurig verzuim, niet verzekerd is. Onduidelijk is of de andere 88% van de kleine bedrijven zich vanwege die ervaring heeft verzekerd of langdurig verzuim gemakkelijker laten gebeuren omdat ze verzekerd zijn. In dat laatste geval is er sprake van *moral hazard (zie 2.3).* 74% van de kleine werkgevers heeft zich verzekerd terwijl ze nog nooit te maken hebben gehad met langdurig verzuim. Dit kan komen door risico-aversie (rationeel). Het hebben van een verzekering kan ook een effect hebben op het verzuimbeleid (door voorwaarden opgelegd door de verzekeraar), waardoor de kans op langdurig verzuim kleiner is.

Figuur 4.6 Verzekeringsstatus en ervaring met langdurig verzuim bij bedrijven met 10 of minder werknemers (procenten)



4.2.6 Regressieanalyse

De voorgaande bedrijfskenmerken vertonen elk een verband met de verzekeringsgraad. Om hun eigenstandige samenhang met de verzekeringsgraad vast te kunnen stellen, zijn (logit) regressieanalyses gedaan op het al dan niet verzekerd zijn van een bedrijf. De resultaten voor kleine bedrijven en voor de hele steekproef staan in Tabel 4.6. De schattingsresultaten worden gepresenteerd in odds ratio's. Een odds ratio groter dan 1 geeft een positieve samenhang met het bedrijfskenmerk; een odds ratio kleiner dan 1 betekent dat dat bedrijfskenmerk samengaat met een lagere verzekeringsgraad.
De odds ratio van bedrijfsgrootte is bij kleine werknemers 1,141. Dit betekent dat bij, bijvoorbeeld, 6 werknemers de kans op een verzekering een factor 1,141 zo groot is als bij 5 werknemers. Het aantal sterren geeft de betrouwbaarheid aan. Hoe meer sterren hoe betrouwbaarder het gevonden resultaat. Als er geen ster staat is de kans dat het gevonden resultaat berust op toeval en geen echte samenhang betreft 5% of groter.

Deze resultaten bevestigen dat bij bedrijven met tien of minder werknemers de verzekeringsraad toeneemt naarmate het bedrijf groter is. Als we kijken naar alle bedrijven dan zien we dat naarmate een bedrijf groter is de verzekeringsgraad afneemt. Dit komt overeen met Figuur 4.2. Jonge bedrijven hebben een significant lagere verzekeringsgraad.

Tabel 4.6 (Logit) regressieanalyse op de verzekeringsgraad (odds ratio's)

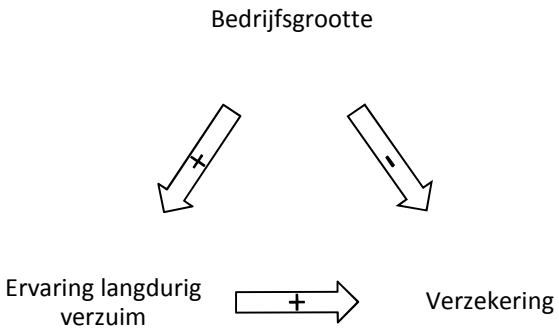
Variabele	Odds ratio's	
	Bedrijven ≤10	Alle bedrijven
Bedrijfsgrootte (in aantal werknemers)	1,141**	0,997**
Bedrijf jonger dan 10 jaar	0,458**	0,655**
Ervaring met langdurig verzuim	2,114*	0,434**
Schatting verzuim lager dan sectorgemiddelde	0,894	0,737**
Aandeel werknemers ouder dan 50	1,002	1,000
Aandeel vrouwelijke werknemers	1,002	1,003
Landbouw	0,606	2,218**
Industrie	0,861	0,910
Bouwnijverheid (referentie)	-	-
Handel	0,397*	0,850
Vervoer	0,748	0,876
Horeca	0,291**	0,714**
Zakelijke dienstverlening	0,797	1,053
Overheid en gezondheidszorg	0,635	1,068
Cultuur	0,308**	0,709
Aantal waarnemingen	880	2.151

** 99% betrouwbaarheid; * 95% betrouwbaarheid

De kleine werkgevers die ervaring hebben met langdurig verzuim hebben vaker een verzuimverzekering. Nemen we alle bedrijven samen zien we een omgekeerde samenhang tussen de verzekeringsgraad en ervaring met langdurig verzuim. De kans dat een werkgever weleens te maken heeft gehad met langdurig verzuim wordt naarmate het aantal werknemers groter, simpelweg omdat er meer werknemers zijn die langdurig ziek kunnen worden. De kenmerken 'ervaring met langdurig verzuim' en 'bedrijfsgrootte' hebben dan ook een positieve correlatie[19] van 0,28 (p-waarde <0,001). In theorie zien de effecten eruit zoals weergegeven in Figuur 4.7.

[19] De mate van correlatie tussen twee variabelen wordt uitgedrukt in de correlatiecoëfficiënt. De waarde daarvan kan variëren tussen -1 en +1. Daarbij betekent 0: geen lineaire samenhang, +1: een perfecte positieve lineaire samenhang en -1: een perfecte negatieve lineaire samenhang. Hoe verder de correlatiecoëfficiënt verwijderd is van 0, hoe sterker de correlatie.

Figuur 4.7 Theoretische effecten



Het kan dus zo zijn dat de gevonden negatieve samenhang tussen ervaring met langdurig verzuim en de verzekeringsgraad vertekend is door de negatieve samenhang van bedrijfsgrootte met de verzekeringsgraad. Door bedrijfsgrootte toe te voegen in de regressie proberen we hiervoor te corrigeren. De negatieve samenhang van ervaring met langdurig verzuim met de verzekeringsgraad wordt door deze correctie voor bedrijfsgrootte wel minder groot, maar blijft significant. Waarschijnlijk zit een deel van de negatieve samenhang van bedrijfsgrootte met verzekeringsgraad nog steeds in het kenmerk ‘ervaring met langdurig verzuim’.

De werkgevers die denken dat hun verzuim lager is dan het sectorgemiddelde verzekeren zich minder vaak (effect is kleiner dan 1). Bij de kleine werkgevers is deze samenhang niet significant.

Bedrijven in de landbouwsector zijn vaker verzekerd dan in de andere sectoren. Dit is mogelijk toe te schrijven aan het effect van SAZAS, de verzuimspecialist die vanuit de sector is ontstaan en aantrekkelijke pakketten heeft ontwikkeld. Opvallend is dat de kleine landbouwbedrijven niet vaker verzekerd zijn dan bedrijven in de bouw (referentie). Kleine werkgevers in andere sectoren hebben ongeveer twee keer zo vaak ervaring hebben met langdurig verzuim dan kleine werkgevers in de landbouw sector (14% vs. 7%). ‘Ervaring met langdurig verzuim’ heeft bij de kleine werkgevers een positieve samenhang met verzekeringsgraad. Als langdurig verzuim uit de regressie wordt weggelaten zien we nog steeds niet dat bedrijven in de landbouwsector zich vaker verzekeren.

Kleine bedrijven in de sectoren handel, horeca en cultuur zijn minder vaak verzekerd dan in de bouw (referentie). Bij alle werkgevers zijn degene met een horecabedrijf minder vaak verzekerd.

Enkele verzekeraars laten hun premie afhangen van de leeftijd van het personeel. Oudere werknemers hebben gemiddeld een hoger verzuimpercentage. Ze verzuimen niet vaker maar langer (Versantvoort & Van Echtelt, 2012, p. 32). Het verzuimpercentage van vrouwen ligt op zich ook hoger (*ibidem,* p.30). Een bedrijf met meer oudere werknemers krijgt meestal een hogere premie toegerekend.[20] De samenstelling van het personeel (leeftijd en geslacht) vertoont echter geen significante samenhang met de verzekeringsgraad. Ook wanneer we de variabele "bedrijf jonger dan 10 jaar" uit het model halen, vertonen de kenmerken van het personeel geen samenhang met het wel of niet verzekerd zijn. Ondanks een mogelijk hogere premie verzekeren werkgevers met een groter aandeel oudere werknemers zich dus even vaak als andere werkgevers.

4.3 Verzekeringspakketten

Bedrijven die zich verzekeren tegen de kosten van de wettelijke verzuimverplichtingen kunnen kiezen aan een assortiment van polisvoorwaarden. We beschrijven hier waar bedrijven voor kiezen en hoe die keuzes samenhangen met de bedrijfsgrootte. Zo bieden we inzicht in keuzes/voorkeuren van werkgevers als ze zich verzekeren.

Loondoorbetalingsplicht

Wettelijk zijn bedrijven verplicht 70% van het loon bij ziekte door te betalen. In cao's zijn hierop aanvullingen afgesproken die bindend zijn. Meestal wordt in het eerste ziektejaar 100% doorbetaald en 70% in het tweede jaar. Zoals Tabel 4.7 laat zien geldt dit bij 77% van de bedrijven. 11% past een variant daarop toe en 9% betaalt in het tweede jaar meer dan 70%, waarvan het merendeel 100%.

[20] Dit blijkt uit de maatpakketen (Tabel 3.2), uit interviews met verzekeraars en uit de brainstormsessies.

Tabel 4.7 Welk percentage loondoorbetaling vergoedt uw verzekering in het eerste ziektejaar (t1) en in het tweede ziektejaar (t2)? (in procenten) (n=1.328)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
100% in t1, 70% in t2	78	74	73	77
70-100% t1, 70-100% t2	10	14	5	11
100% t1, 70-100% t2	3	4	5	3
100% t1, 100% t2	6	5	12	6
Anders, namelijk	3	3	5	3
Totaal	100	100	100	100

Eigen risico

Werkgevers met een klassieke verzekering hebben de mogelijkheid om hun eigen risicoperiode per verzuimgeval te kiezen. 80% van de bedrijven kiest een eigenrisicoperiode met een duur tussen 2 weken en 2 maanden. Zoals verwacht neemt de gemiddelde duur toe met de bedrijfsgrootte.

Tabel 4.8 Eigenrisicoperiode naar bedrijfsgrootte (in procenten) (n=1.080)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Tot 1 week	3	1	0	2
1-2 weken	5	2	2	4
2-4 weken	50	35	41	47
4-6 weken	14	9	4	13
6 weken tot 2 mnd.	17	29	32	19
2 tot 3 mnd.	6	6	5	6
3 mnd. tot 1 jaar	6	15	5	7
1 tot 2 jaar	0	3	11	1
Totaal	100	100	100	100

Grotere bedrijven kiezen vaker voor een stop-loss verzekering. Zie Bijlage A, Tabel A.13. Bij bedrijven met een stop-loss verzekering is het eigen risico uitgedrukt als percentage van de verzekerde loonsom. Zie Bijlage A, Tabel A.14.

Pakket

In het voorgaande is onderscheid gemaakt tussen smalle en brede verzekeringspakketten. 'Smal' betekent dat alleen de loonschade gedekt wordt; met een breed pakket worden ook de andere verplichtingen van een werkgever verzekerd, zoals arbozorg, casemanagement, re-integratie en een zogenaamde poortwachtergarantie.[21] Deze brede pakketten verschillen per verzekeraar. 19% van de bedrijven weet niet wat ze verzekerd hebben; 4% meent dat ze alleen één rubriek en geen loonschade hebben verzekerd. We tellen deze groep onder "geen", maar ze kunnen ook onder "weet niet" gerubriceerd worden. Laten we deze twee antwoordcategorieën buiten beschouwing dan kiest 88% van de bedrijven tot 100 werknemers voor een breed pakket en 85% van de bedrijven met meer dan 100 werknemers.

Tabel 4.9 Type pakket naar bedrijfsgrootte (in procenten) (n=1.542)[22]

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Breed pakket	66	75	56	67
Smal pakket	9	9	10	9
Geen	4	5	10	4
Weet niet	21	11	24	19
Totaal	100	100	100	100

Experience rating

Van de kleine werkgevers geeft 18% aan dat ze weleens te maken hebben gehad met een premieverhoging vanwege hoger verzuim, tegenover 30% van de middelgrote en 21 % van de grote werkgevers, maar deze hebben vaak een stoploss arrangement. (Zie Bijlage A, Tabel A.13.) Het relatief lage percentage kleine werkgevers dat ervaring heeft met experience rating, in vergelijking tot het percentage middelgrote werkgevers dat ervaring heeft met experience rating, weerspiegelt het dempende effect van de solidariteit die verzekeraars bij berekening van de premie voor kleine bedrijven hanteren.

4.4 Aannamebeleid

Werkgevers die niet tegen langdurig verzuim verzekerd zijn kunnen de wettelijke verzuimverplichtingen ontlopen door gebruik te maken van flexkrachten. Ze kun-

[21] Met poortwachtergarantie wordt bedoeld de dekking van een eventuele loonsanctie aan het einde van de wachttijd voor de WIA (loonsanctie is een verlengde loondoorbetaling die kan worden opgelegd door UWV).

[22] Dit geldt voor zowel klassieke als stop-loss verzekeringen.

nen ook het verzuimrisico verkleinen door geen mensen met gezondheidsproblemen in dienst te nemen. Het aannamebeleid kan dus gerelateerd zijn aan het wel of niet hebben van een verzekering.

4.4.1 Flexwerk

De wettelijke verzuimverplichtingen kunnen ertoe leiden dat werkgevers selecteren op gezondheidsrisico's. Bij aanname is dat uit hoofde van de wet op de medische keuringen formeel uitgesloten maar men zou de verplichtingen kunnen omzeilen door flexkrachten te gebruiken in plaats van in dienstverband werkenden.[23] In plaats van een verzuimverzekering te kopen kan een bedrijf een flexibele schil gebruiken. Zo'n schil bestaat uit uitzendkrachten, freelancers, ZZP'ers en payrollers.[24] Uit de enquêtegegevens blijkt echter dat er geen duidelijk verband is tussen de verzekeringsstatus en het gebruik maken van een flexibele schil. Van de verzekerde kleine werkgevers heeft 42% een flexibele schil. Van de niet verzekerde kleine werkgevers is dit percentage iets lager, namelijk 34%.

Van de kleine bedrijven zegt 36% dat er redenen zijn om personeel niet in dienst te nemen maar als flexwerker in te zetten. Bij middelgrote bedrijven is dit 38%. De percentages bij kleine en middelgrote werkgevers verschillen significant van het percentage bij grote werkgevers (56%). Zie Bijlage A, Tabel A.30. De redenen die bedrijven noemen om mensen niet in dienst te nemen staan in Tabel 4.10.

[23] Zie ook Friperson en De Jong (2013).

[24] Volgens de wet zijn mensen met een tijdelijk contract ook flexwerkers, maar deze vallen onder de verzuimregeling. Hier behoren alleen flexwerkers die geen dienstverband hebben met de betreffende werkgever en daarom buiten de verzuimregeling vallen tot de flexibele schil.

Tabel 4.10 Redenen om mensen niet in dienst te nemen naar bedrijfsgrootte. Per optie het percentage dat 'Ja'heeft geantwoord. Meerdere antwoorden mogelijk (in procenten) (n=1.106)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
de verplichtingen rondom ziekte-verzuim	22	19	12	21
de kosten van verzuimverzeke-ring	12	12	6	12
We willen flexibel blijven	35	46	53	37
We werken op projectbasis	5	4	6	5
Het brengt risico's met zich mee	3	8	4	4
Geen van bovenstaande	13	10	8	13
Anders, namelijk	31	25	26	30

De door kleine werknemers meest genoemde reden (35%) is een economische: men wil flexibel blijven: pieken en seizoenswerk kunnen opvangen of voor tijdelijke vervanging. Daarna worden de verplichtingen (22%) en de kosten (12%) rondom ziekteverzuim vaak genoemd. Verzuimgerelateerde redenen om mensen niet in dienst te nemen worden vaker door kleine bedrijven genoemd t.o.v. grote bedrijven.

Andere redenen om mensen niet in vaste dienst te nemen zijn:

- expertise/specialisme voor specifieke opdrachten;
- leer/werk traject;
- de medewerker wil zelf ZZP'er blijven;
- administratief gemak;
- reorganisatie/bezuiniging;
- als werknemers geen 40 uur willen werken;
- ontslagverplichtingen;
- ingewikkelde regels van het ministerie;
- gebrek aan kennis;
- leeftijd.

4.4.2 Doorstroom naar vaste contracten

Kleine bedrijven laten vanzelfsprekend minder vaak tijdelijke werknemers door-stromen naar een vaste aanstelling, maar doen dit minder vaak om redenen van gezondheid of verzuimgedrag van een tijdelijke werknemer. In totaal zegt 42% van de bedrijven dat degenen die op een tijdelijk contract werken altijd door-

stromen naar een vast dienstverband.[25] Dit percentage is significant hoger dan het overeenkomstige percentage bij grote werkgevers (32%).

Tabel 4.11 Kunnen werknemers met een tijdelijk contract doorstromen naar een vast contract? (in procenten) (n=2.500)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja, altijd	42	44	32	42
Ja, vaak	13	27	38	16
Ja, soms	21	21	25	21
Nee, nooit	20	8	4	18
Weet ik niet	3	1	0	2
Totaal	100	100	100	100

Bij de kleine werkgevers maakt het geen significant verschil of het bedrijf wel of niet verzekerd is tegen verzuim. Zie Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Mogelijkheid tot doorstroom van tijdelijke werknemers naar een vaste aanstelling bij kleine werkgevers, naar verzekeringsstatus (in procenten) (n=904)

	Wel/geen doorstroom					
	Ja, altijd	Ja, vaak	Ja, soms	Nee, nooit	Weet ik niet	Totaal
Verzekerd	42	14	23	19	3	100
Niet verzekerd	38	12	17	29	5	100

Vervolgens is nagegaan welke redenen bedrijven geven om tijdelijke werknemers al dan niet te laten doorstromen naar een vaste aanstelling. Zie Tabel 4.13. De door kleine werkgevers meest genoemde reden is ‘onzekere/ slechte economische vooruitzichten (61%)’. 42% van de kleine bedrijven noemt ‘frequent verzuim’ als reden om geen vast contract aan te bieden. Dit percentage is nog hoger in de grotere bedrijven. Een kwart van de kleine bedrijven noemt ‘gezondheidsproblemen van de werknemer’ of ‘verzuim bij afloop van het contract’ als reden tegen doorstroom.

[25] Van de werknemers die in 2010 een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste aanstelling hadden had 59% een vast dienstverband in 2012. Van degenen met een tijdelijk contract zonder uitzicht had 25% twee jaar later een vast dienstverband. Dit vaste dienstverband kan ook met een nieuwe werkgever zijn. Zie Vlasbom & Josten (2013, p.15).

De redenen kunnen geclusterd worden in drie categorieën: economie, werknemer en beleid. Dit clusteren gebeurt op basis van onderlinge correlatie van de redenen (zie Bijlage B, Tabel B.1) en op theoretische grond. Als de werkgever bijvoorbeeld een 'onzekere economie' of 'onvoldoende werk' noemt als reden wordt dit geschaard onder 'economische reden'. Meestal is voor een werkgever een combinatie van redenen uit verschillende clusters van belang om zijn of haar afweging te maken om een werknemer met een tijdelijke aanstelling niet te laten doorstromen naar een vast contract.

Tabel 4.13 Redenen om tijdelijke werknemers niet door te laten stromen naar een vaste aanstelling. Per optie het percentage dat 'Ja'heeft geantwoord. Meerdere antwoorden mogelijk. (in procenten) (n=1.518)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Economie	**70**	**84**	**80**	**78**
Onzekere / slechte economische vooruitzichten	61	76	71	64
Onvoldoende werk op voorraad / in de pijplijn voor de betreffende functie	58	69	65	60
Werknemer	**62**	**82**	**90**	**77**
Onvoldoende functioneren / twijfel over functioneren van de werknemer	57	80	85	61
Frequent verzuim door de werknemer	42	59	66	45
Verzuim op het moment dat de contractverlenging speelt	26	29	31	26
Werknemer heeft gezondheidsproblemen	24	32	32	26
Beleid	**60**	**78**	**82**	**73**
We willen onze flexibele schil behouden	41	50	58	43
Kan nog een tijdelijk contract krijgen	46	63	72	49
Geen van bovenstaande	17	2	1	14
Anders	5	3	3	5

Bij de kleine werkgevers bestaan er verschillen in genoemde redenen tussen wel verzekerde en niet verzekerde werkgevers. Zie Tabel 4.14. De niet verzekerde kleine werkgevers hebben een positiever beeld. Er is geen enkele reden die de niet verzekerde kleine werkgevers vaker noemen dan de verzekerde kleine werkgevers. Verzekerde kleine werkgevers noemen vaker een economische, vaker een werknemer gerelateerde en vaker een beleidsgerelateerde reden. Dit duidt op een ander personeelsbeleid van verzekerden en niet verzekerde werkgevers.

Tabel 4.14 Redenen om tijdelijke werknemers niet door te laten stromen naar een vaste aanstelling. Per optie het percentage dat 'Ja'heeft geantwoord. Kleine werkgevers naar wel/niet verzekerd. Meerdere antwoorden mogelijk. (in procenten) (n=535)

	2 t/m 10 werknemers	
	Verzekerd	Niet verzekerd
Economie	**74**	**60**
Onzekere / slechte economische vooruitzichten	67	48
Onvoldoende werk op voorraad / in de pijplijn voor de betreffende functie	62	49
Werknemer	**67**	**50**
Onvoldoende functioneren / twijfel over functioneren van de werknemer	60	44
Frequent verzuim door de werknemer	45	31
Verzuim op het moment dat de contractverlenging speelt	28	18
Werknemer heeft gezondheidsproblemen	29	16
Beleid	**64**	**49**
We willen onze flexibele schil behouden	44	33
Kan nog een tijdelijk contract krijgen	50	35
Geen van bovenstaande	13	23
Anders	5	8

4.4.3 Werknemers met gezondheidsproblemen

Werkgevers die niet verzekerd zijn kunnen het verzuimrisico verkleinen door geen mensen met gezondheidsproblemen aan te nemen. Daartegenover staat dat als er al werknemers zijn met gezondheidsproblemen het voordelig kan zijn om een verzuimverzekering te hebben. In ruim een kwart van de kleine bedrijven (27%) werken mensen met gezondheidsproblemen. Bij grotere bedrijven komt dit vanzelfsprekend vaker voor (zie Bijlage A, Tabel A.31). Bij kleine bedrijven met een verzuimverzekering werken significant vaker mensen met gezondheidsproblemen (29% vs. 22%).

Van de kleine bedrijven die geen werknemers met gezondheidsproblemen in dienst hebben, is 43% bereid deze in dienst te nemen. Zie Tabel 4.15.

Tabel 4.15 Bent u bereid om mensen in dienst te nemen met gezondheids-problemen? (in procenten) (n=1.131)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	43	50	67	44
Nee	36	22	19	33
Weet ik niet	21	28	15	22
Totaal	100	100	100	100

Kleine bedrijven zijn het minst vaak bereid om mensen met gezondheidsproblemen in dienst te nemen. Van de (36%) bedrijven die hiertoe niet bereid zijn, zijn bij een kwart de verzuimkosten die men moet maken als mensen zich ziekmelden de reden (zie Bijlage A, Tabel A.30).
Bij de kleine bedrijven is er geen significante samenhang tussen wel of niet verzekerd zijn en de bereidheid om mensen met gezondheidsproblemen in dienst te nemen.

4.5 Verzuimbeleid

Kleine bedrijven sluiten in meerderheid verzuimverzekeringen af in de vorm van brede pakketten. Maar dit verlost ze niet van de noodzaak om een verzuimbeleid te voeren.

4.5.1 Problematisch verzuim

In Figuur 4.3 was al te zien dat het verzuim toeneemt naarmate het bedrijf groter is. 3% van de kleine werkgevers vindt dat het ziekteverzuim in zijn of haar bedrijf problematisch hoog is. Dit is significant minder dan bij middelgrote (9%) en grote (15%) werkgevers. Zie Bijlage A, Tabel A.28.
Aan de werkgevers die het verzuim problematisch hoog vinden is gevraagd waarom. [26] De redenen die worden genoemd zijn:

- Langdurig zieken leveren stress en negatieve energie op;
- Kosten van verzuim en re-integratie zijn niet te dragen;
- Het zorgt voor vertraging van projecten;
- Het gaat ten koste van de dienstverlening;
- Als werkgever heb je er geen invloed op (vooral ernstige gevallen);
- Vooral in kleine bedrijven kan het tot onderbezetting leiden, waardoor bijvoorbeeld ZZP'ers ingezet moeten worden;

[26] Dit is een open enquêtevraag.

- Aanpassingen in het werk kan ervoor zorgen dat ander werknemers in het bedrijf juist zwaarder belast worden en afwezigheid zorgt al helemaal voor een hogere werkdruk voor de andere werknemers;
- Verzuim is soms ongegrond;
- Het kost veel energie en tijd om vervanging te zoeken.

4.5.2 Procedures en maatregelen

De volgende tabel beschrijft de gangbare procedure van werkgevers als mensen zich ziek melden. De maatregelen staan in volgorde van "intensiteit". De meest intensieve aanpak is kans op oproep door de bedrijfsarts. Dit gebeurt bij de kleine bedrijven significant minder vaak dan bij de grotere bedrijven. Omgekeerd komt de lichtste variant het vaakst voor bij de kleine bedrijven. Bij kleine bedrijven is het verzuimpercentage ook lager. Dit kan komen door minder frequent en/of korter verzuim. Uit onderzoek van het SCP (Versantvoort & Van Echtelt, 2012, p. 44) blijkt dat het contact van de medewerker met de arbo(dienst) sterk gecorreleerd is met het verzuim van de werknemer (correlatie=0,46). Naarmate werknemers langer verzuimen wordt vaker contact opgenomen. Omdat langdurig verzuim bij kleine bedrijven minder vaak voorkomt (zie 4.2.5), kunnen zij zich een minder intensieve aanpak permitteren.

Tabel 4.16 Procedure bij ziekmelding naar bedrijfsgrootte (in procenten) (n=2.500)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Mensen die zich ziekmelden krijgen nauwelijks vragen	36	15	5	32
Mensen melden zich ziek en krijgen een paar vragen	42	52	55	44
Mensen melden zich ziek en krijgen een paar vragen. Kans dat ze worden opgeroepen bij de bedrijfsarts	17	33	40	20
Weet ik niet	4	1	0	4
Totaal	100	100	100	100

De maatregelen die de werkgever treft als een werknemer zich ziek meldt kunnen verschillen tussen verzekerde en niet verzekerde kleine werkgevers. Dit kan beide kanten op werken. Moral hazard kan een rol spelen. Als een werkgever zich niet verzekert zal hij wellicht meer maatregelen treffen om (langdurig) verzuim te voorkomen. Kleine werkgevers die verzekerd zijn stellen significant vaker een

paar vragen als een personeelslid zich ziek meld dan kleine werkgevers die niet verzekerd zijn. Daarbij is de kans op oproep door de arbodienst/ de bedrijfsarts bij verzekerde kleine werkgevers ook significant groter. Zie Tabel 4.17. Er lijkt hier geen sprake te zijn van moral hazard waarbij je een omgekeerde relatie zou zien.

Tabel 4.17 Stellen kleine werkgevers die verzekerd zijn vaker vragen als mensen zich ziekmelden? (in procenten) (n=928)

	Mensen die zich ziekmelden krijgen…					
	nauwelijks vragen	een paar vragen	een paar vragen en kans op oproep arbodienst/ bedrijfsarts	weet ik niet	zeg ik niet	totaal
Verzekerd	31	46	19	3	0	100
Niet verzekerd	46	32	12	9	1	100

Bedrijven kunnen diverse maatregelen nemen om het ziekteverzuim te beheersen. In de enquête zijn 9 van dergelijke maatregelen voorgelegd. Zie Tabel 4.18. Kleine bedrijven zetten minder maatregelen in dan grotere bedrijven.

Tabel 4.18 Maatregelen neemt tegen ziekteverzuim. Per optie het percentage dat 'Ja'heeft geantwoord. Meerdere antwoorden mogelijk (in procenten) (n=2.500)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ziekmelden bij de leidinggevende (controle)	87	97	98	89
Scholing/training leidinggevenden in het voeren van verzuimgesprekken	22	33	75	25
Mogelijkheid om iemand snel (binnen 1 week) op te roepen bij de bedrijfsarts of een ander lid van het medisch team	57	83	93	62
Inschakelen van verzuimbegeleidingsbedrijf	40	57	58	43
Een bonus bij niet ziekmelden	8	15	13	9
Frequent verzuimgesprek	31	60	92	36
Mogelijkheid tot tijdelijk aangepast werk	55	81	96	60
Wachtdagen	29	35	28	30
Wisseling van arbodienst	7	15	22	9
Geen van bovenstaande	10	1	0	8
Anders, namelijk	1	1	0	1

Voor de kleine bedrijven is onderzocht of er een verschil zit in het nemen van maatregelen tussen de verzekerde en niet verzekerde bedrijven. Verzekerde kleine werkgevers nemen significant vaker de volgende maatregelen:

- Mogelijkheid om iemand snel (binnen 1 week) op te roepen bij de bedrijfsarts of een ander lid van het medisch team (62 vs. 37%);
- Mogelijkheid tot tijdelijk aangepast werk (58 vs. 41%);
- Wachtdagen (34 vs. 19%);
- Ziekmelden bij de leidinggevende (controle) (91 vs. 73%);
- Inschakelen / wisseling van verzuimbegeleidingsbedrijf (48 vs. 18%).

De verzekerde kleine werkgevers treffen dus bepaalde maatregelen vaker dan niet verzekerde kleine werkgevers. Het kan zijn dat met name de laatste twee maatregelen verplicht zijn gesteld door de verzekeraar, waardoor de verzekerde bedrijven juist vaker actie ondernemen.

Bij de andere vier maatregelen zagen we geen significant verschil in frequentie tussen verzekerde en niet verzekerde kleine werkgevers:

4.6 Conclusies

In dit hoofdstuk zijn de onderzoeksvragen 3 en 4 aan de orde gesteld:

3. *Wat bepaalt de verzekeringsgraad onder kleine en onder grotere werkgevers? Als zij zich verzekeren, waartegen verzekeren zij zich dan?*
4. *Hoe verschilt het verzuim- en aannamebeleid naar bedrijfsgrootte en naar verzekeringsstatus?*

Verzuimrisico en verzekeringsgraad

- 78% van de bedrijven met 10 of minder werknemers heeft een verzuimverzekering.
- De verzekeringsgraad is relatief laag bij bedrijven met minder dan 7 werknemers; hoog (85%) bij bedrijven tussen 7 en 15 werknemers en daalt dan geleidelijk tot 25% bij bedrijven met meer dan 100 werknemers.
- De verzekeringsgraad van kleine bedrijven (t/m 10 werknemers) is lager naarmate het bedrijf:
  - korter bestaat en minder werknemers heeft;
  - minder ervaring heeft met langdurig verzuim;
  - zijn verzuimrisico als relatief laag inschat.
- Kenmerken van het personeelsbestand (aandeel vrouw en aandeel ouder dan 50) vertonen geen significante samenhang met de verzekeringsgraad.

- Gemiddeld genomen hebben onverzekerde kleine bedrijven een lager verzuim.
- Ruimte voor verhoging van de verzekeringsgraad zit bij bedrijven met minder dan 7 werknemers.

Verzuimpakketten

- De helft van de kleine bedrijven kiest voor een eigen risicoperiode van 2 tot 4 weken.
- 88% van de kleine bedrijven kiest een breed verzekeringspakket dat maximaal ontzorgt.

Aannamebeleid

- Van de kleine bedrijven zegt 36% dat er redenen zijn om personeel niet in dienst te nemen maar als flexwerker in te zetten. Bij middelgrote bedrijven is dit 38%. De percentages bij kleine en middelgrote werkgevers verschillen significant van het percentage bij grote werkgevers (56%).
- De meest genoemde reden (35%) is een economische: men wil flexibel blijven: pieken en seizoenswerk kunnen opvangen of voor tijdelijke vervanging. De daarna meest genoemde redenen zijn de verplichtingen (22%) en de kosten (12%) rondom ziekteverzuim.
- Kleine bedrijven noemen vaker verzuimgerelateerde redenen om mensen niet in dienst te nemen. Dit verschilt niet significant tussen verzekerde en onverzekerde bedrijven.
- De door kleine werkgevers meest genoemde reden om tijdelijke werknemers niet door te laten stromen naar een vaste aanstelling is ‘onzekere/ slechte economische vooruitzichten (61%)’. 42% van de kleine bedrijven noemt ‘frequent verzuim’ als reden om geen vast contract aan te bieden. Dit percentage is hoger in de grotere bedrijven. Een kwart van de kleine bedrijven noemt ‘gezondheidsproblemen van de werknemer’ of ‘verzuim bij afloop van het contract’ als reden om geen doorstroom te bieden.
- Bij de kleine werkgevers is er geen significant verschil tussen verzekerde en niet verzekerde kleine werkgevers in de mate van doorstroommogelijkheden vanuit een tijdelijk contract. Het beleid van kleine werkgevers inzake flexibele arbeid hangt dus niet samen met de verzekeringsstatus. Dit betekent dat de inzet van flexibele arbeid niet significant verschilt tussen bedrijven die de financiële en organisatorische verplichtingen rondom verzuim zelf dragen en bedrijven die zich hiervoor verzekeren.
- Kleine bedrijven zijn het minst vaak bereid om mensen met gezondheidsproblemen in dienst te nemen. Hierbij maakt het geen significant verschil of de kleine werkgevers verzekerd zijn. Van de (36%) bedrijven die hiertoe niet bereid zijn, zijn bij een kwart de verzuimkosten de reden.

Verzuimbeleid

- 3% van de kleine werkgevers vindt dat het ziekteverzuim in zijn of haar bedrijf problematisch hoog is. Dit is significant minder dan bij middelgrote (9%) en grote (15%) werkgevers.
- Kleine bedrijven nemen minder intensieve maatregelen tegen verzuim.
- Verzekerde kleine bedrijven nemen significant vaker maatregelen bij ziekmelding dan niet verzekerde kleine werkgevers. De eisen die de verzekeraar stelt kunnen hier een rol spelen.

5 Verzekeringsgraad, motieven en suggesties

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komen de laatste twee onderzoeksvragen aan de orde:

5. *Wat zijn motieven voor werkgevers om zich wel of niet te verzekeren? Zijn deze redenen rationeel volgens de verzekeringstheorie? Spelen re-integratieverplichtingen hierbij een rol, of speelt alleen (de perceptie over) de financiële kant van loondoorbetaling een rol?*
6. *Welke mogelijkheden zijn er om de verzekeringsgraad onder kleine en middelgrote werkgevers te vergroten?*

Uit het onderzoek blijkt dat een groot deel van de kleine werkgevers al verzekerd is. In dit hoofdstuk wordt dan ook niet de vraag beantwoord of de verzekeringsgraad verhoogd *moet* worden, maar in hoeverre uit het onderzoek opties volgen die ervoor kunnen zorgen dat meer (kleine) werkgevers een verzuimverzekering nemen.

Alle uitkomsten die hiervoor zijn besproken zijn behulpzaam bij de beantwoording van deze vragen. Resterende enquêteresultaten komen in dit hoofdstuk aan de orde. Bovendien is een aantal van de onderzoeksuitkomsten in parallelle brainstormsessies aan betrokken partijen voorgelegd.

Brainstormsessies
Zowel in de vragenlijst onder werkgevers als tijdens twee parallelle brainstormsessies bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (met vertegenwoordigers van verzekeraars, UWV, het Verbond van Verzekeraars, brancheorganisaties, VNO-NCW Nederland en MKB Nederland, het Centraal Plan Bureau, de ABU, FNV, ministeries van Financiën, Economische Zaken en Sociale Zaken en Werkgelegenheid) is gesproken over de noodzaak van het al dan niet bevorderen van onderlinge solidariteit en de noodzaak van verhogen van de verzekeringsgraad. Ook is gesproken over het 'beter' afstemmen van het aanbod van verzekeraars op de vraag van werkgevers. Daarnaast is in de brainstormsessies middels stellingen gereflecteerd op de uitkomsten van het enquêteonderzoek en op de maatpakketten.

5.2 Tevredenheid met verzekering

Onder verzekerde werkgevers voldoet verzekering aan behoefte

Werkgevers zijn over het algemeen tevreden met hun verzekering: 91% van de verzekerde werkgevers vindt dat de verzekering voldoet aan hun behoeften.[27] Er bestaat dus een ruime mate van tevredenheid, vooral bij de kleine en middelgrote werkgevers. De tevredenheid bij grote werkgevers is significant lager dan die bij de kleine en middelgrote bedrijven (zie Tabel 5.1).

Tabel 5.1 Voldoet de verzekering aan uw behoeften? (in procenten) (n=1.542)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	90	94	79	91
Nee	3	3	8	3
Weet ik niet	7	3	14	6
Totaal	100	100	100	100

Tevredenheid met verzekering naar ervaring met langdurig verzuim

Wel of geen ervaring hebben met langdurig verzuim heeft geen invloed op de mate van tevredenheid van kleine werkgevers met hun verzekering, wel op het 'niet weten of men tevreden is'. Van de kleine werkgevers die weleens te maken hebben gehad met langdurig verzuim is 89% tevreden over hun verzekering. Dit percentage is even groot bij de kleine werkgevers zonder deze ervaring. Werkgevers die nog nooit te maken hebben gehad met langdurig verzuim weten vaker nog niet of ze tevreden zijn met hun verzekering (8% weet niet versus 3% weet niet onder de ervaringsdeskundige kleine werkgevers).

5.3 Motieven tot verzekeren

Uitkomst brainstormsessie

In de brainstormsessies kwam naar voren dat risicoaversie bepaalt of (kleine) werkgevers er (bewust of onbewust) voor kiezen zich niet te verzekeren. Zij lopen daardoor een continuïteitsrisico, tenzij ze zelf gezorgd hebben voor een vangnet (bijvoorbeeld familie die (informeel) bijspringt bij verzuim).

De verzekeringsgraad kan verhoogd worden. Suggesties hiervoor komen aan bod in de volgende paragraaf. In deze paragraaf wordt ingegaan op de motieven van

[27] Ruis et al. (2009, pp. 25-26) constateren op basis van een veel kleinere steekproef ook dat de verzuimverzekering voor een ruime meerderheid voldoet aan de behoeften.

werkgevers om zich wel of niet te verzekeren, terwijl in de volgende paragraaf suggesties aan bod komen om de verzekeringsgraad te vergroten

5.3.1 Niet verzekeren

Een lage risico-aversie, een laag ervaren, dan wel gepercipieerd risico en een te hoge premie zijn de meest genoemde motieven om van verzekering af te zien. Daarnaast wordt door kleine bedrijven vaker dan door de grotere bedrijven genoemd dat men geen tijd heeft om zich hierin te verdiepen. Zie Tabel 5.2.

Tabel 5.2 Motieven van niet verzekerde werkgevers om zich niet te verzekeren naar bedrijfsgrootte. Per optie het percentage dat 'Ja'heeft geantwoord. Meerdere antwoorden mogelijk. (in procenten) (n=888)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Laag risico/ niet nodig	**87**	**96**	**93**	**92**
We kunnen het risico zelf dragen	70	90	88	74
Ik zie het belang er niet van in	23	28	24	24
Het verzuim in mijn bedrijf is laag	68	76	55	69
Het verzuim in mijn bedrijf is kortdurend	64	73	43	65
Bestaande verzekeringen sluiten niet aan bij mijn **behoefte**	21	28	26	22
Bestaande verzekeringen zijn **te duur**	55	76	61	58
Ik heb **geen tijd** om me hier in te verdiepen	22	11	13	20
Mijn brancheorganisatie biedt dit niet aan	6	5	8	6
Geen van bovenstaande	5	0	2	4
Anders	3	4	5	3

De eerste vier redenen in Tabel 5.2 vertellen iets over de inschatting van de werkgever dat verzekeren niet nodig is. Deze vier redenen vormen het cluster "laag risico / niet nodig": 87% van de kleine bedrijven en 92% van alle niet verzekerde bedrijven noemen een motief uit dit cluster om van verzekering af te zien. Door 55% van de kleine bedrijven wordt de verzekering te duur gevonden en 22% geeft aan te weinig tijd te hebben gehad om zich in de verzekeringsmogelijkheden te verdiepen. De kleine bedrijven die ervaring met langdurig verzuim hebben en (toch) niet verzekerd zijn geven niet vaker aan dat ze van verzekering afzien omdat ze dit "te duur" vinden.

De grotere werkgevers (vanaf 11 werknemers) noemen vaker de, in hun ogen, te hoge prijs van verzekering als motief om zich niet te verzekeren, terwijl volgens Tabel 3.1 hun premie lager is dan die voor kleine werkgevers. Hier weegt de voorspelbaarheid van het verzuim, en de daarmee de financiële beheersbaarheid van het verzuimrisico, blijkbaar zwaarder dan de relatief lage prijs van verzekering.

Als we de groep die "geen tijd gehad" als motief noemt buiten beschouwing laten dan noemt 42% van de onverzekerde kleine bedrijven zowel een motief uit het cluster "laag risico / niet nodig" als de te hoge prijs van verzekering "te duur" als motief.[28]

Andere genoemde redenen om zich niet te verzekeren zijn:
- we kunnen nu zelf meer invloed uitoefenen op herstel;
- we hebben alleen seizoenwerkers met tijdelijke contracten;
- kosten-baten verhouding is niet voordelig;
- nog aan het oriënteren;
- we kunnen het zelf oplossen.

Behoeften van werkgevers voor wie bestaande verzekeringen niet aansluiten
Indien bestaande verzekeringen niet aansluiten bij de behoefte van een werkgever is gevraagd wat voor hem de ideale verzekering zou zijn. Een aantal werkgevers geeft in de enquête aan dat niet alles bij de werkgever gelegd moet worden maar dat ook de werknemer en de overheid hun verantwoordelijk zouden moeten nemen. Deze suggestie kwam ook naar voren tijdens de brainstormsessie: *neem in de wet op dat als een kleine werkgever zich verzekert, de verantwoordelijkheden voor tweede spoor re-integratie worden overgeheveld naar de verzekeraar.* Een werknemer moet duurzaam baat hebben bij zijn re-integratie. Daarom is het belangrijk te achterhalen hoe re-integratie in het tweede spoor effectiever ingezet kan worden.

De behoefte aan ontzorging kwam ook nog op andere manieren aan bod in de brainstormsessies door uitspraken als *"kleine werkgevers willen bij de hand genomen worden, ze willen dat de verzekeraar de problematiek oplost"* en *"als een MKB'er een deskundige inschakelt, bijvoorbeeld een bedrijfsarts, dan moet hij daar op kunnen vertrouwen. Werkgevers worden nu geconfronteerd met loonsancties door een verkeerde conclusie van de bedrijfsarts."* [29]

[28] Onder alle onverzekerde bedrijven vindt 53% verzuimverzekering niet nodig en te duur.

[29] 61% van de werkgevers heeft een poortwachtergarantie in de verzuimpolis. Zie Bijlage A, Tabel A.15.

Deze citaten illustreren dat de pijnpunten voor bedrijven liggen bij re-integratie in het tweede spoor en bij loonsancties. Zij zouden graag ook op die punten ontzorgd worden. Maar ook verzekeraars hebben moeite op deze punten goede resultaten te bereiken, zo bevestigen ze in de gesprekken die met hun gevoerd zijn.

Kleine werkgevers voor wie de verzekering niet aansluit bij de behoefte (dit is ongeveer 4% van alle geënquêteerde kleine werkgevers) geven in de enquête verder aan dat ze meer maatwerk willen, een flexibelere verzekering en een lagere premie. Een aantal wil alleen een verzuimverzekering voor vaste medewerkers. Met name de hoge salarissen wil een aantal van de werkgevers verzekeren. Daarnaast zegt een enkeling dat het fijn zou zijn om bij ziekte van een dure werknemer vervangingsgeld te ontvangen om iemand anders in te kunnen huren. Een aantal werkgevers waarvan de bestaande verzekeringen niet aansluiten bij hun behoeften zeggen dat voor hen de stop-loss verzekering ideaal zou zijn. Maar deze bestaat alleen voor de grotere bedrijven.

5.3.2 Wel verzekeren

Motieven om zich wel te verzekeren zijn vooral van financiële aard (zie Tabel 5.3). Kleine bedrijven noemen relatief vaak dat ze niet in staat zijn om langdurig verzuim financieel op te vangen. Verder geldt voor hun vaker dan voor de grotere bedrijven dat het hen geadviseerd werd. Ze verwijzen daarbij relatief vaak naar hun boekhouder of naar de brancheorganisatie.

Indien de werkgever werd geadviseerd door de brancheorganisatie wordt de werkgever gevraagd of hij/zij ook heeft gekozen voor de verzekering van de brancheorganisatie. De grote werkgevers geven aan allemaal hiervoor te hebben gekozen. Bij de middelgrote werkgevers ligt dit percentage lager (69%) en bij de kleine werkgever het laagst (35%). Zie Bijlage A, Tabel A.34.

Verzekeringsmotieven van kleine werkgevers met ervaring met langdurig verzuim
Kleine werkgevers die wel een verzuimverzekering hebben en ervaring hebben met langdurig verzuim, hebben andere redenen om een verzuimverzekering te nemen dan kleine werkgevers die nog geen ervaring hebben gehad met langdurig verzuim. Degenen die ervaring hebben met langdurig verzuim noemen vaker (94%) als reden om een verzuimverzekering te hebben: “Het maakt de financiële risico’s behapbaar.” Bij de werkgevers die geen ervaring hebben met langdurig verzuim noemt 84% dit als reden. De werkgevers met ervaring met langdurig verzuim noemen ook vaker: “Het verzuim in mijn sector is hoger dan gemiddeld.” (13% vs. 6%) en “Ik wil mijn kosten beheersbaar houden/inzichtelijk hebben” (91% vs. 83%).

Tabel 5.3 Motieven om zich wel te verzekeren naar bedrijfsgrootte. Per optie het percentage dat 'Ja'heeft geantwoord. Meerdere antwoorden mogelijk. (in procenten) (n=1.542, alleen werkgevers met een verzekering)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Hoog verzuim risico	**49**	**56**	**57**	**53**
Vanwege de opbouw van mijn personeelsbestand	41	46	48	42
Ik heb een hoog risico	20	23	27	21
Het verzuim in mijn sector is hoger dan gemiddeld	6	11	14	7
Financieel	**93**	**95**	**82**	**93**
Het maakt de financiële risico's behapbaar	87	90	78	87
Ik ben niet in staat om langdurig verzuim financieel op te vangen	59	44	15	56
Ik wil mijn kosten beheersbaar houden/inzichtelijk hebben	84	90	74	85
Overig	**83**	**86**	**69**	**81**
Ik vind dit een vanzelfsprekend onderdeel van de bedrijfsvoering	79	79	65	78
Dit werd mij geadviseerd	62	50	40	59
Geen van bovenstaande	1	1	3	1

5.4 Afstemming vraag en aanbod

5.4.1 Transparantie

Tijdens de brainstormsessie komt naar voren dat de factoren die de premie bepalen bekend zijn, maar dat het gewicht van deze factoren in de premie niet openbaar zijn (mag ook niet vanuit concurrentiebeding). Verder blijkt dat een premiemodel niet wordt voorgelegd aan een werkgever omdat deze actuariële modellen veel te ingewikkeld zijn en bovendien per branche, leeftijd en bedrijfsgrootte kunnen verschillen. In de brainstorm wordt als mogelijkheid geopperd in de premieberekening naast het sectorgemiddelde ook binnen sectoren onderscheid te maken naar bedrijfsgrootte, maar deze cijfers worden niet meer ter beschikking gesteld door het CBS.

5.4.2 Meer solidariteit of beter aanbod?

Werkgevers zonder verzuimverzekering of ontevreden over verzuimverzekering
In de enquête is gevraagd wat zou moeten gebeuren om verzekeren aantrekkelijk te maken. In Tabel 5.4 wordt een overzicht gegeven van de procentuele verdeling van de antwoorden die de werkgevers gaven die niet verzekerd zijn of wel verzekerd zijn maar niet tevreden zijn over hun verzekering.[30]

Tabel 5.4 Wat moet een verzekeraar doen om een verzuimverzekring aantrekkelijk te maken voor u? (in procenten) (n=1.042, alleen werkgevers zonder verzekering of met een verzekering waar ze ontevreden over zijn) [a]

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Meer / betere voorlichting	6	4	6	6
Meer maatwerk / keuzeopties binnen een verzuimverzekering	9	16	12	10
Minder kosten	33	45	34	35
Meer diensten aanbieden	1	2	2	1
Betere dienstverlening	5	3	4	5
Weet niet	35	18	26	32
Anders, namelijk:	10	13	16	11
Totaal	100	100	100	100

a. Werkgever konden één optie kiezen.

Een derde van de kleine werkgevers wil lagere kosten; 6% wil betere voorlichting, bijvoorbeeld over de kosten en baten van de verzekering en over de wet verbetering poortwachter. 9% wil meer maatwerk. Er moet volgens de werkgevers gekeken worden naar de samenstelling van het personeel (bijvoorbeeld leeftijd) en naar de branche. Een enkeling noemt dat hij een korting wil als hij de gehele keten laat verzekeren. Daarbij willen veel werkgevers dat ze deelopties kunnen kiezen in plaats van alleen totale pakketten.

Gewenste keuzeopties die de werkgevers noemen, zijn:

- meer begeleiding bij re-integratie/ actief re-integratiebeleid/ geheel ontzorgen bij trajectbegeleiding, waardoor lager langdurig verzuim;
- no-claim korting;

[30] Deze laatste groep is relatief klein, zie Tabel 5.1.

- bonus-malussysteem;
- goedkopere tweede spoor trajecten via de verzekering;
- aanvullende therapie om terugkeer te bevorderen vergoeden;
- de mogelijkheid bieden om alleen vaste krachten te verzekeren;
- begeleiding van zieke medewerkers na uitdiensttreding;
- bij hoge functies een geldbedrag om iemand in te huren;
- helpen met analyseren verzuimtraject.

Bij de opties 'Minder kosten, bijvoorbeeld door:' wordt vooral benadrukt dat ze de premies echt te hoog vinden maar er worden geen oplossingen geboden.

Tot slot willen de werkgevers graag:

- minder administratieve rompslomp;
- betere prijs/kwaliteit verhouding;
- op de hoogte gehouden worden en advies krijgen;
- meer transparantie: wie biedt wat aan tegen welke premie? / wat zijn de verschillen? / wat wordt precies gedekt?
- betere begeleiding;
- dat er gekeken wordt naar collectiviteit;
- korte lijnen;
- persoonlijk contact.

Een aantal van deze opties zijn onderdeel van de premieberekening. Maar die berekening is weinig inzichtelijk voor (potentiële) verzekeringsnemers. Meer inzicht in de wijze waarop de premies berekend worden en hoe ze aangepast worden op basis van het schadeverleden zou, gezien bovenstaande wensen, de verzekeringsgraad kunnen verhogen.

Tevreden verzekerde werkgevers

In de werkgeversenquête is aan de verzekerde werkgevers die tevreden zijn over hun verzuimverzekering gevraagd wat zou moeten gebeuren om voor alle bedrijven verzekeren aantrekkelijk te maken. In Tabel 5.5 wordt een overzicht gegeven van de procentuele verdeling van de antwoorden.

Aan de werkgevers is ook gevraagd om voorbeelden te geven. Bij de bedrijven met 2 tot 100 werknemers is de meest genoemde suggestie om verzekeren aantrekkelijker te maken door het verlagen van de kosten. Het meest genoemde voorbeeld hierbij is premieverlaging eventueel gepaard met een hoger eigen risico. De werkgevers vinden verder dat ze beloond moeten worden als het verzuim laag is (no-claim bonus) en dat de prijs niet meteen verhoogd moet worden na één zieke werknemer. Daarbij wordt het bonus/malus systeem genoemd. Daarnaast willen de werkgevers dat alleen aangeboden wordt wat echt nodig is, dus

een zo kaal mogelijke verzekering met weinig poespas. Er zijn ook werkgevers die graag willen dat de loonsom die je verzekert gemakkelijker aangepast kan worden aan veranderingen in de omvang en samenstelling van het personeel.

Tabel 5.5 Hoe kan de verzuimverzekering aantrekkelijker worden gemaakt voor iedereen? (in procenten) (n=1.387, alleen werkgevers met een verzekering waar ze tevreden over zijn)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Meer / betere voorlichting	15	12	16	14
Meer maatwerk / keuzeopties binnen een verzuimverzekering	20	27	26	21
Minder kosten	28	30	19	28
Meer diensten aanbieden	4	4	13	4
Weet ik niet	23	19	23	22
Geen van bovenstaande	10	7	2	9
Totaal	100	100	100	100

De bedrijven met meer dan 100 werknemers willen vooral meer maatwerk. Hierbij moet volgens de werkgever niet alleen worden gekeken naar het bedrijf (grootte, branche) maar ook naar het risicoprofiel van de werknemer (leeftijd). De werkgevers willen ook meer specifieke begeleiding en advies bij hun werknemers.

Een aantal bedrijven met meer dan 100 werknemers wil ook meer keuzeopties bijvoorbeeld in de vorm van modules, zoals het cafetariamodel. Werkgevers noemen bijvoorbeeld re-integratie en arbodienst als mogelijk onderdeel van de verzekering. Niet iedere werkgever is tevreden over het contact met de arbodienst en ze willen daarom van arbodienst kunnen wisselen. Daarnaast zou in de arbozorg beter onderscheid gemaakt moeten worden tussen werknemers met psychische en met fysieke klachten, zodat ook werknemers met psychische klachten zo snel mogelijk het werk kunnen hervatten.

Tot slot willen de werkgevers vooral dat de verzekering simpel is. Bijvoorbeeld door:

- alles onder één polis te laten vallen;
- betere, continue en gratis voorlichting/ begeleiding/ advies (ook bij veranderingen);
- betere bereikbaarheid;
- een persoonlijk gesprek in begrijpelijke taal;
- een helder financieel plaatje;
- regelgeving uitleggen;
- duidelijk uitleggen wat precies verzekerd is en wat niet;

- uitleg geven over de (branchespecifieke) risico's;
- samenwerking UWV en arbodienst verbeteren;
- bijeenkomst organiseren met het Verbond van Verzekeraar;
- administratie versimpelen;
- duidelijke polisvoorwaarden en minder kleine lettertjes.

Wat betreft de communicatie verschillen werkgevers van opvatting: de een wil alles via de mail, terwijl de ander liever een vast aanspreekpunt heeft i.p.v. digitale berichtgeving.

5.4.3 Solidariteit door verzekeringsplicht?

Behalve de behoefte aan meer maatwerk lijken de wensen van werkgevers niet in strijd te zijn met een solidaire premieheffing. In de brainstormsessies is ook de optie van een verzekeringsplicht voor kleine bedrijven (bijv. met een loonsom tot 750.000 euro) voorgelegd. Een dergelijke optie wordt unaniem afgewezen.

Ook is gesproken over de suggestie van een publiek bestel, met een optie om daar uit te stappen. Hierbij zou een werkgever automatisch (*by default*) verzekerd zijn bij UWV, waarna hij naar keuze het risico voor eigen rekening kan nemen of het bij een particuliere verzekering kan onderbrengen.

Een optie die zou kunnen helpen alle bedrijven een goed en volledig beeld te geven van het aanbod van verzuimverzekeraars is een verplichting voor elk bedrijf dat werknemers in dienst heeft, zich te laten adviseren. Zo'n advies zou zich moeten richten op de mogelijke financiële consequenties van verzuim en op de pakketten en premies die verzekeraars aanbieden om die risico's te dekken. Een dergelijke adviesplicht is niet gebaseerd op de uitkomsten van het onderzoek of van de brainstorms, maar kan, gezien de motieven van bedrijven om zich niet te verzekeren, helpen de verzekeringsgraad te verhogen.

5.5 Conclusies

5.5.1 Motieven tot verzekering *(onderzoeksvraag 5)*

Verstandige bedrijven die door hun beperkte omvang blootstaan aan onvoorspelbare financiële risico's verzekeren zich daartegen. Dat blijkt ook uit de enquête: de meest genoemde reden om zich te verzekeren is financieel. Daarbij vindt een overgrote meerderheid van de verzekerde bedrijven dat de verzekering aan hun behoeften tegemoet komt. Dit geldt ook voor kleine bedrijven die te maken hebben gehad met langdurig verzuim en daardoor de waarde van hun verzekering hebben kunnen testen.

Veel genoemde redenen om zich niet te verzekeren zijn: “we kunnen het risico zelf dragen” en “ons verzuimrisico is laag”. Ook wordt gewezen op de als te hoog ervaren prijs van een verzekeringspolis. Uit analyse van de enquêtegegevens blijkt dat de verzekeringsstatus toeneemt met de leeftijd van het bedrijf en met de verzuim(risico)perceptie. Het beeld is dat het ene bedrijf het verzuimrisico lager inschat dan het andere en in die houding bevestigd wordt zolang niemand langdurig verzuimt. Bij bedrijven met minder dan 30 werknemers zien we dat de onverzekerde bedrijven een lager verzuim hebben. Dit suggereert beperkt rationeel gedrag: de ervaring leert dat verzekeren niet nodig is. Deels kan het ook gevolg zijn van niet rationeel gedrag: de kans bestaat dat kleine werkgevers het risico onderschatten. Laag verzuim nu is immers geen garantie voor laag verzuim in de toekomst. Overigens zijn er bij een premie van 3,5% van de loonsom geen onoverkomelijke belemmeringen om zich te verzekeren.

5.5.2 Mogelijkheden om de verzekeringsgraad te verhogen *(onderzoeksvraag 6)*

Om verzuimverzekeringen aantrekkelijker te maken wensen ontevreden en onverzekerde werkgevers minder kosten, meer vergelijkingsmogelijkheden tussen het aanbod van verzekeraars en meer maatwerk, respectievelijk meer keuzemogelijkheden in wat verzekerd kan worden. De tendens daarbij is dat men (meer) beloond wil worden voor laag verzuim en dat men beter begeleid wil worden bij gecompliceerde situaties, zoals loonsancties en re-integratie tweede spoor.

De verzekeringsgraad is relatief laag (75%) bij bedrijven met minder dan 7 werknemers en bij geen van de onderzochte groepen bedrijven is de verzekeringsgraad 100%. Er zijn dus altijd bedrijven die zich niet wensen te verzekeren. Deze bedrijven zouden alternatieven kunnen hebben om verzuim van een medewerker op te vangen, of geen verzekeringsbehoefte omdat ze alleen een beroep doen op tijdelijke (seizoens-) werkers.

Het verzuim bij onverzekerde kleine bedrijven is gemiddeld genomen lager. Dat betekent niet dat het rationeel is zich niet te verzekeren: gunstige verzuimervaring bieden geen garantie voor de toekomst. Maar als zij zich willen verzekeren dan zijn er bij een premie van 3,5% van de loonsom geen onoverkomelijke belemmeringen.

Uit de enquête en de brainstormsessies is een aantal opties naar voren gekomen om de verzekeringsgraad te verhogen. Deze zijn zeer divers: naar hun werking, naar hun draagvlak bij werkgevers of verzekeraars en naar hun praktische toepasbaarheid. We hebben ze in vier categorieën geordend:

Samenvattend overzicht

Uit de enquête en de brainstormsessies is een aantal opties naar voren gekomen om de verzekeringsgraad te verhogen. Deze zijn in vier categorieën te ordenen:

1. Vergroten van de transparantie van de markt: betere informatie kan werkgevers helpen om een correcte kosten/baten-afweging te maken. Dit kan misverstanden en onwetendheid omtrent, bij voorbeeld, keuzemogelijkheden, bonus-malus en eigenrisico wegnemen en zo de verzekeringsgraad stimuleren.
2. Via verplichtingen (geboden): afhankelijk van het type verplichting verhoogt dit de verzekeringsgraad dwingend of bevordert dit de verzekeringsgraad.
3. Uit de enquête blijkt dat werkgevers verzuimverzekeringen vaak te duur vinden. De overheid kan maatregelen nemen om het voor werkgevers (financieel) aantrekkelijker te maken om zich te verzekeren.
4. Via verzekeringspakketten die beter aansluiten bij de vraag (behoefte): het spreekt voor zich dat dit de verzekeringsgraad kan doen toenemen.

1 Vergroten transparantie

Aan de hand van de door de respondenten en deelnemers aan de brainstorm genoemde wensen en suggesties kunnen deze categorieën nader geïnstrumenteerd worden. Zo kan de transparantie van het aanbod vergroot worden door:

1.a Ontevreden of onverzekerde werkgevers willen meer vergelijkingsmogelijkheden tussen het aanbod van verzekeraars. Een vergelijkingssite waar de prijs-pakket combinaties van verschillende verzekeraars naast elkaar gezet worden is daarvoor een geschikt instrument.[31]

1.b Het informatie-areaal van adviseurs / intermediairs vergroten. Beter en vollediger inspelen op de behoefte van werkgevers aan voorlichting en advisering, zoals over de poortwachterverplichtingen.

1.c Meer inzicht geven in de wijze waarop de premie tot stand komt en hoe deze varieert met het schadeverleden en (veranderingen in) de samenstelling van het personeel.

2 Verplichting

Verplichtingen die de verzekeringsgraad kunnen verhogen zijn in drie vormen naar voren gekomen:

[31] Zoals www.datishetverschil.nl voor zelfstandige ondernemers die op zoek zijn naar een arbeidsongeschiktheidsverzekering.

2.a. Verplichte verzekering voor bedrijven tot een bepaalde grootte. De gedachte hier is dat kleine en jonge bedrijven bijziend zijn met betrekking tot het financiële risico van langdurig verzuim en dat de overheid daarom tot taak heeft deze bijziendheid te corrigeren. Deze optie heeft de geringste steun bij de direct betrokken partijen (werkgevers en verzekeraars).

2.b Publieke verzekering *by default* met de mogelijkheid uit deze verzekering te stappen en het risico voor eigen rekening te nemen of particulier te verzekeren. Deze optie kan gunstig werken als de publieke verzekeraar in staat is om een voorbeeld te stellen op het vlak van ontzorging, transparantie en maatwerk.

2.c Invoering van een adviesplicht. Elk bedrijf dat twee of meer werknemers in dienst heeft moet zich verplicht laten adviseren over verzuim en de daaraan verbonden financiële en organisatorische verplichtingen. Wie die verplichting uit moet voeren en tegen welke prijs zijn nader te bepalen elementen.

3 Lagere kosten

Bemoeienis van de overheid met de markt voor verzuimverzekeringen bestaat er tot nu toe uit dat de premie aftrekbaar is voor de inkomens- of vennootschapsbelasting. Verdere bemoeienis die verzekering voor bedrijven aantrekkelijk maakt is denkbaar maar de uitwerking daarvan valt buiten het kader van dit onderzoek.

4 Versterking van het aanbod

Werkgevers hebben in de enquête aangegeven dat zij allerlei mogelijkheden zien om het aanbod van verzekeraars te verbeteren. Sommige wensen zijn binnen het huidige aanbod te vervullen, maar blijkbaar zijn de werkgevers niet op de hoogte van de bestaande mogelijkheden. Dat is gebrek aan transparantie van het aanbod. Andere wensen zijn aanvullingen op, of verfijningen van het huidige aanbod. Dergelijke aanpassingen kunnen tot een hogere premie leiden. De vraag is hoeveel meer premie werkgevers bereid zijn te betalen voor een breder pakket.

4.a. Verantwoordelijkheid re-integratie 2e spoor voor verzekeraar (ontzorging): anders dan bij de hierna te noemen opties, dient hiervoor de wet te worden aangepast.

4.b. Meer begeleiding en advies, zoals een analyse van verzuimoorzaken.

4.c. Meer keuzeopties, zoals een verzekering die alleen vaste werknemers dekt; die alleen hoger gesalarieerde werknemers dekt, inclusief vervangingsgeld voor hoger gesalarieerden; begeleiding na einde dienstverband.

4.e. Meer financiële stimuli: korting bij totaalpakket, no-claim korting, bonus-malus staffel, een hoger eigen risico en stop-loss arrangementen voor kleinere werkgevers.

Geraadpleegde literatuur

Allen, P. T. (1982), Size of workforce, morale and absenteeism: A re-examination, *British Journal of Industrial Relations.* Vol. 20, pp. 83–100.

Barmby, T. and G. Stephan (2000), Worker absenteeism: why firm size may matter, *The Manchester School*. Vol. 68, pp. 568-577.

Barr, N. (2004), *Economics of the Welfare State*, Oxford university Press.

Cohen, A. and R. Golan (2007), "Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes", *Career Development International*. Vol. 12, No. 5, pp. 416-432.

Friperson, R. en P.R. de Jong (2013), "Effecten van loondoorbetaling bij ziekte: een internationale verkenning", *TPEdigitaal,* 2013 jaargang 7(3), pp. 35-48.

Ingham, G. (1970), *Size of industrial organization and worker behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.

Jong, P.R. de et al. (2010) *Nederland is niet ziek meer*, APE/AStri.

Lindgren, K-O, (2012), "Workplace size and sickness absence transitions", *Working paper 2012:26*, IFAU, Uppsala.

Muchinsky, P.M. (1977), Employee absenteeism: A review of the literature, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 10, pp. 316-340.

Perloff, J.M. (2008), *Microeconomics*, Pearson Education Limited.

Ruis, A., Vroonhof, P.J.M. en Westhof, F.M.J. (2009), *Verzuimverzekeringen: glas of lood? Over de transparantie voor kleine bedrijven van verzuimverzekeringen*, EIM.

Sonsbeek, J.M. van en Gradus, R.J.M. (2012) "Estimating the effects of recent disability reforms in the Netherlands," *Oxford Economic Papers*, Oxford University Press, vol. 65(4), pp. 832-855.

Veerman, T.J. en Molenaar-Cox, P.G.M. (2006), *Effecten van de Wet Verlenging loondoorbetaling bij ziekte op private verzuimverzekeringen*, Astri

Versantvoort, M., & van Echtelt, P. (2012). Belemmerd aan het werk. *Trendrapportageziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Vlasblom, J.D. en Josten, E., (2013), *Een onzeker perspectief*, SCP

Winkelmann, R. (1999), Wages, firm size and absenteeism, *Applied Economics Letters.* Vol. 6, pp. 337-341.

Weiss, A. (1985), Absenteeism and Wages, *Economics Letters.* Vol. 19, pp. 277-279.

Bijlage A: Tabellenboek

Bedrijfskenmerken

Tabel A.1 *Vraag 1: Wat is uw functie?* *(in procenten) (n=2.500)*

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Eigenaar / directeur	68	33	3	61
HR-Manager / HRM-medewerker / bedrijfsleider / andere manager	12	35	76	17
Boekhouder / accountant	2	5	1	3
Administratief medewerker / secretaresse / management-assistent	10	16	3	11
Leidinggevende / Ploegleider / Teamleider	1	1	0	1
Anders, namelijk:	7	11	17	8
Totaal	100	100	100	100

Statistisch significant verband tussen aantal werknemers en functie (bij een significantieniveau van 5%). Dat wil zeggen dat de verdeling over de functies significant verschilt per werknemersklasse.

Tabel A.2 Vraag 2A: In welke branche werkt u? (in procenten) (n=2.500)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Landbouw	11	3	1	10
Industrie, delfstofwinning, energie-voorziening, waterbedrijven en afval-beheer	5	13	18	7
Bouwnijverheid	8	9	5	8
Handel	24	23	14	23
Vervoer, opslag, communicatie en in-formatie	7	10	9	7
Horeca	8	7	2	8
Financiële dienstverlening, onroerend goed, zakelijke diensten	22	20	18	22
Overheid, onderwijs, gezond-heid / welzijn	8	9	31	9
Cultuur, sport, overige dienstverlening Industrie en nutsbedrijven	7	5	3	7
Totaal	100	100	100	100

Tabel A.3 Vraag 2D: Is er sprake van groei, krimp of is de omzet stabiel? (in procenten) (n=2.500)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Groei	30	32	29	30
Krimp	26	24	24	26
Stabiel	42	41	35	42
Zeg ik niet	1	0	0	1
Weet ik niet	1	2	12	2
Totaal	100	100	100	100

Er bestaat een statistisch significant verband tussen aantal werknemers en ontwikkeling omzet. Alleen tussen kleine en middelgrote bedrijven zijn de verschillend niet significant.

Tabel A.4 Vraag 3: Is uw bedrijf (vestiging) onderdeel van een groter geheel? (in procenten) (n=2.500)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	10	26	46	13
Nee	90	74	54	87
Weet ik niet	0	0	0	0
Totaal	100	100	100	100

Statistisch significant verband.

Tabel A.5 Vraag 4: Is uw bedrijf aangesloten bij een brancheorganisatie? (in procenten) (n=2.500)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	50	60	68	52
Nee	47	37	25	45
Weet ik niet	2	3	7	2
Totaal	100	100	100	100

Statistisch significant verband. Alleen de verschillen tussen middelgrote en grote bedrijven zijn niet significant.

Tabel A.6 *Vraag 6: Hoe is de verhouding man/vrouw binnen uw bedrijf?* *(in procenten) (n=2.455)*

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
0 tot 25% vrouwen	39	47	31	40
25 tot 50% vrouwen	19	19	24	19
50 tot 75% vrouwen	21	22	26	21
75 t/m 100% vrouwen	22	12	20	20
Totaal	100	100	100	100

Tabel A.7 *Vraag 7: Hoe is de leeftijdsopbouw binnen uw bedrijf?* *(in procenten) (n=2.268)*

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Gemiddeld percentage jonger dan 30 jaar	27	27	25	27
Gemiddeld percentage 30 tot 50 jaar	50	53	50	50
Gemiddeld percentage 50 jaar of ouder	23	20	25	23
Totaal	100	100	100	100

Tabel A.8 Vraag 8: Hoe is de verdeling van werknemers naar opleiding binnen uw bedrijf? (in procenten) (n=2.191)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Gemiddeld percentage laag (basisonderwijs, vmbo)	20	27	24	21
Gemiddeld percentage midden (havo/vwo, mbo 1-4)	50	45	40	49
Gemiddeld percentage hoog (HBO/WO)	30	28	36	30
Totaal	100	100	100	100

De verdeling over opleidingsniveau verschilt significant over alle werknemersklassen.

Tabel A.9 Vraag 9: Wat is de totale loonsom van uw totale organisatie in Nederland op jaarbasis inclusief sociale premies in euro's?

(in procenten) (n=1.100)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
2.000 tot 50.000	19	1	0	6
50.000 tot 100.000	20	1	0	17
100.000 tot 500.000	56	28	1	51
500.000 tot 1 mln.	3	29	2	7
1 mln. tot 3 mln.	0	29	8	5
3 mln. t/m 5 mln.	0	9	15	2
5 mln. t/m 270 mln.	1	4	74	3
Totaal	100	100	100	100

De verdeling over de totale loonsom verschilt significant over de werknemersklassen.

Tabel A.10 Vraag 10A: Hoeveel werknemers vertrekken er gemiddeld in een jaar? (in procenten) (n=2.414)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Geen	74	27	2	66
1 tot 5	23	54	15	28
5 tot 10	1	10	16	3
10 tot 20	1	6	24	2
20 of meer	0	2	43	1
Totaal	100	100	100	100

Significant verschillend. (Hiermee wordt bedoeld dat voor alle werknemersklassen de verdeling over de antwoordcategorieën verschilt.)

Tabel A.11 Vraag 10B: Hoeveel werknemers neemt u gemiddeld aan in een jaar?

(in procenten) (n=2.411)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Geen	69	27	4	61
1 tot 5	30	54	14	33
5 tot 10	1	11	14	2
10 tot 20	0	6	25	2
20 of meer	0	2	43	1
Totaal	100	100	100	100

Significant verschillend.

Tabel A.12 Vraag 10A en B: Dynamiek in het personeelsbestand. (in procenten) (n=2.403)[32]

	Hoeveel werknemers neemt u aan?					
Hoeveel werknemers vertrekken?	Geen	1 tot 5	5 tot 10	10 tot 20	20 of meer	Totaal
Geen	84	15	0	0	0	100
1 tot 5	12	82	5	1	0	100
5 tot 10	6	14	68	9	2	100
10 tot 20	3	2	7	74	14	100
20 of meer	2	1	1	7	88	100

Bij de bedrijven op de diagonaal vertrekken ongeveer evenveel werknemers als dat er aan worden genomen. Dit is bij de meeste bedrijven het geval. Bij de bedrijven onder de diagonaal vertrekken er relatief veel mensen, terwijl bij de bedrijven boven de diagonaal er juist relatief veel nieuwe mensen bijkomen.

Significant verschillend.

Verzuimverzekering

Tabel A.13 *Vraag 28: Heeft u een klassieke of een stop loss verzekering? (in procenten) (n=1.543)*

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Klassieke verzekering	85	82	51	84
Stop-loss verzekering	4	9	29	5
Weet niet	11	8	20	11
Totaal	100	100	100	100

[32] Voor de kruistabellen worden de waarnemingen niet gewogen.

Tabel A.14 Vraag 30: In geval van een stop loss verzekering: Hoe hoog is het eigen risico uitgedrukt als percentage van de verzekerde loonsom? (in procenten) (n=134)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
0-1%	2	0	10	2
1-3%	0	3	16	1
3-4%	0	3	4	1
4-5%	3	18	15	5
5-10%	8	6	2	7
Weet ik niet	88	70	52	84
Totaal	100	100	100	100

Significant verschillend. Alleen de verdeling bij middelgrote bedrijven verschilt niet significant van de verdeling bij grote bedrijven.

Tabel A.15 Vraag 31: Bevat uw verzuimpolis een poortwachtergarantie[33]? (in procenten) (n=1.542)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	60	66	55	61
Nee	10	15	15	11
Weet ik niet	30	19	30	28
Totaal	100	100	100	100

Alleen de verdeling van kleine bedrijven wijkt significant af van de verdeling bij middelgrote bedrijven.

[33] Met poortwachtergarantie wordt bedoeld de dekking van een eventuele loonsanctie aan het einde van de wachttijd voor de WIA (loonsanctie is een verlengde loondoorbetaling die kan worden opgelegd door UWV).

Tabel A.16 Vraag 32: Bevat uw verzuimpolis een dekking voor als de loondoorbetalingsperiode vrijwillig wordt verlengd tot langer dan 2 jaar[34]? (in procenten) (n=1.542)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	20	20	29	20
Nee	35	44	33	36
Weet ik niet	45	35	38	43
Totaal	100	100	100	100

Alleen de verdeling van kleine bedrijven wijkt significant af van de verdeling bij middelgrote bedrijven.

Tabel A.17 Vraag 31 en 32: Poortwachtergarantie en dekking loondoorbetaling (in procenten) (n=1.542)

	Dekking vrijwillige loondoorbetaling			
Poortwachtergarantie	Ja	Nee	Weet ik niet	Totaal
Ja	27	39	34	100
Nee	13	65	22	100
Weet ik niet	13	24	63	100

Significant verschillend.

Tabel A.18 Vraag 30: In geval van een stop loss verzekering: Hoe hoog is het eigen risico uitgedrukt als percentage van de verzekerde loonsom? (in procenten) (n=134)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
0-1%	2	0	10	2
1-3%	0	3	16	1
3-4%	0	3	4	1
4-5%	3	18	15	5
5-10%	8	6	2	7
Weet ik niet	88	70	52	84
Totaal	100	100	100	100

Significant verschillend. Alleen de verdeling bij middelgrote bedrijven verschilt niet significant van de verdeling bij grote bedrijven.

[34] Toelichting: Werkgever en werknemer kunnen aan UWV verzoeken om de WIA-keuring uit te stellen als spoedige werkhervatting wordt verwacht; dan wordt dus de periode van loondoorbetaling verlengd.

Tabel A.19 Vraag 31: Bevat uw verzuimpolis een poortwachtergarantie[35]?
(in procenten) (n=1.542)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	60	66	55	61
Nee	10	15	15	11
Weet ik niet	30	19	30	28
Totaal	100	100	100	100

Alleen de verdeling van kleine bedrijven wijkt significant af van de verdeling bij middelgrote bedrijven.

Tabel A.20 Vraag 32: Bevat uw verzuimpolis een dekking voor als de loondoorbetalingsperiode vrijwillig wordt verlengd tot langer dan 2 jaar[36]? (in procenten) (n=1.542)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	20	20	29	20
Nee	35	44	33	36
Weet ik niet	45	35	38	43
Totaal	100	100	100	100

Alleen de verdeling van kleine bedrijven wijkt significant af van de verdeling bij middelgrote bedrijven.

Tabel A.21 Vraag 31 en 32: Poortwachtergarantie en dekking loondoorbetaling
(in procenten) (n=1.542)

	Dekking vrijwillige loondoorbetaling			
Poortwachtergarantie	Ja	Nee	Weet ik niet	Totaal
Ja	27	39	34	100
Nee	13	65	22	100
Weet ik niet	13	24	63	100

Significant verschillend.

[35] Met poortwachtergarantie wordt bedoeld de dekking van een eventuele loonsanctie aan het einde van de wachttijd voor de WIA (loonsanctie is een verlengde loondoorbetaling die kan worden opgelegd door UWV).

[36] Toelichting: Werkgever en werknemer kunnen aan UWV verzoeken om de WIA-keuring uit te stellen als spoedige werkhervatting wordt verwacht; dan wordt dus de periode van loondoorbetaling verlengd.

Verzuim

Tabel A.22 Vraag 39: Heeft u in 2013 te maken gehad met hogere verzuimkosten vergeleken met voorgaande jaren vanwege hoger verzuim? (in procenten) (n=887)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	8	21	27	10
Nee	90	78	71	87
Zeg ik niet	1	0	0	1
Weet ik niet	2	1	2	2
Totaal	100	100	100	100

Significant verschillend, behalve tussen middelgrote en grote werkgevers.

Tabel A.23 Vraag 40: Heeft u ooit te maken gehad met een premieverhoging vanwege een hoger verzuim? (in procenten) (n=1.542)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	18	30	21	20
Nee	79	65	62	76
Weet ik niet	4	5	17	4
Totaal	100	100	100	100

Significant verschillend.

Tabel A.24 Vraag 41: Heeft u ooit te maken gehad met een premieverlaging vanwege een lager verzuim? (in procenten) (n=1.542)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	21	21	11	21
Nee	71	68	68	70
Weet ik niet	8	11	22	9
Totaal	100	100	100	100

Alleen verdeling van kleine en grote werkgevers significant verschillend.

Tabel A.25 Vraag 42: Moet u meebetalen aan de maatregelen van de arbodienst om uw werknemer aan het werk te helpen? (in procenten) (n=1.613)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	26	45	55	30
Nee	40	37	24	40
Weet ik niet	33	18	21	30
Totaal	100	100	100	100

Significant verschillend, behalve middelgrote en grote werkgevers.

Tabel A.26 Vraag 2A en 19: Ziekteverzuimpercentage per branche, alleen de bedrijven met 11 t/m 100 werknemers. (in procenten) (n=743)

	Ziekteverzuimpercentage							
	0-1%	1-2%	2-3%	3-4%	4-7%	7-15%	15 t/m 60%	Totaal
Landbouw	15	22	19	21	14	8	0	100
Industrie etc.	14	11	11	23	32	9	0	100
Bouwnijverheid	9	8	17	21	30	11	3	100
Handel	11	22	19	15	23	9	1	100
Vervoer etc.	5	18	15	26	28	9	0	100
Horeca	22	25	25	12	7	8	1	100
Zakelijke diensten	10	26	23	13	21	6	0	100
Overheid en gezondheid/welzijn	5	22	26	19	22	5	0	100
Cultuur, sport, overige dienstverlening	12	26	19	14	16	13	1	100
Totaal	12	20	19	18	21	9	1	100

Signicant verschillend.

Tabel A.27 Vraag 2A en 19: Ziekteverzuimpercentage per branche, alleen de bedrijven met meer dan 100 werknemers. (in procenten) (n=571)

					Ziekteverzuimpercentage		
	0-1%	1-2%	2-3%	3-4%	4-7%	7-15%	Totaal
Landbouw	13	0	25	38	13	13	100
Industrie etc.	0	1	13	28	52	5	100
Bouwnijverheid	0	4	9	30	54	4	100
Handel	4	4	20	34	34	3	100
Vervoer etc.	0	7	12	23	53	5	100
Horeca	6	9	18	32	32	3	100
Zakelijke diensten	1	4	18	29	40	7	100
Overheid en gezondheid/welzijn	0	0	5	6	75	13	100
Cultuur, sport, overige dienstverlening	2	7	20	28	33	10	100
Totaal	1	4	14	25	49	7	100

Significant verschillend.

Bij de kleine bedrijven verschillen de verzuimpercentages over de branches niet significant van elkaar, maar bij de middelgrote en grote bedrijven is de verdeling van verzuimpercentage wel significant verschillend over de branches.

Tabel A.28 Vraag 23: Vindt u dat het ziekteverzuim in uw bedrijf problematisch hoog is? (in procenten) (n=2.500)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	3	9	15	4
Nee	97	91	84	95
Weet niet	0	0	1	0
Totaal	100	100	100	100

Significant verschillend, behalve tussen middelgrote en grote werkgevers.

Tabel A.29 Vraag 24: Welk verzuim is dan met name problematisch? (in procenten) (n=203)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Kortdurend verzuim	8	10	18	9
Langdurend verzuim	83	71	48	80
Beide	9	19	34	11
Totaal	100	100	100	100

Geen significante verschillen. (komt door kleine aantallen.)

Aannamebeleid

Tabel A.30 *Vraag 14: Zijn er redenen waarom u mensen liever niet in dienst neemt, maar bijvoorbeeld wel in wilt zetten als uitzendkracht, freelancer, ZZP'er, payroller etc.? (in procenten) (n=2500)*

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	36	38	56	37
Nee	64	62	44	63
Totaal	100	100	100	100

De percentages bij kleine en middelgrote werkgevers verschillen significant van de percentages bij grote werkgevers.

Tabel A.31 *Vraag 15: Werken in uw bedrijf mensen met gezondheidsproblemen?*

(in procenten) (n=2.500)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	27	57	92	33
Nee	73	42	7	67
Totaal	100	100	100	100

Significant verschillend.

Tabel A.32 Vraag 16: Bent u bereid om mensen in dienst te nemen met gezondheidsproblemen? (in procenten) (n=1.131)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	43	50	67	44
Nee	36	22	19	33
Weet ik niet	21	28	15	22
Totaal	100	100	100	100

Alleen de verdeling bij kleine en middelgrote werknemers wijkt significant af.

Kleine bedrijven zijn het minst vaak bereid om mensen met gezondheidsproblemen in dienst te nemen.

Tabel A.33 Vraag 17: Indien u niet bereid bent om mensen met gezondheidsproblemen in dienst te nemen: Heeft dit te maken met de verzuimkosten die u moet maken als ze zich ziekmelden?

(in procenten) (n=368)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja	26	36	26	27
Nee	72	63	74	71
Weet ik niet	2	1	0	2
Totaal	100	100	100	100

Geen significante verschillen.

Motieven tot verzekeren

Tabel A.34 Vraag 36C: Heeft u ook gekozen voor de verzekering van de brancheorganisatie? (in procenten) (n=82)

	Aantal werknemers			
	2 t/m 10	11 t/m 100	100+	Totaal
Ja, want…	35	69	100	41
Nee, want…	62	28	0	56
Weet ik niet	3	3	0	3
Totaal	100	100	100	100

Geen significante verschillen.

Bijlage B: Correlatiematrices

Tabel B.1 *Correlatiematrix: Redenen om tijdelijke werknemers niet door te laten stromen naar een vaste aanstelling. Per optie het percentage dat 'Ja' heeft geantwoord. Meerdere antwoorden mogelijk (n=1.518)*[a]

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
	Economie							
1. Onzekere / slechte economische vooruitzichten	**1,00**	**0,48**	0,28	0,29	0,22	0,21	0,24	0,28
2. Onvoldoende werk op voorraad / in de pijplijn voor de betreffende functie	**0,48**	**1,00**	0,31	0,31	0,18	0,20	0,18	0,24
			Werknemer					
3. Onvoldoende functioneren / twijfel over functioneren van de werknemer	0,28	0,31	**1,00**	**0,51**	**0,27**	**0,26**	0,17	0,35
4. Frequent verzuim door de werknemer	0,29	0,31	**0,51**	**1,00**	**0,41**	**0,42**	0,17	0,33
5. Verzuim op het moment dat de contractverlenging speelt	0,22	0,18	**0,27**	**0,41**	**1,00**	**0,39**	0,20	0,23
6. Werknemer heeft gezondheidsproblemen	0,21	0,20	**0,26**	**0,42**	**0,39**	**1,00**	0,17	0,23
							Beleid	
7. We willen onze flexibele schil behouden	0,24	0,18	0,17	0,17	0,20	0,17	**1,00**	**0,29**
8. Kan nog een tijdelijk contract krijgen	0,28	0,24	0,35	0,33	0,23	0,23	**0,29**	**1,00**

[a] Bij alle correlaties hoort een p-waarde<0,001.

Tabel B.2 Correlatiematrix: Motieven om zich niet te verzekeren (alleen niet verzkerde werkgevers). Per optie het percentage dat 'Ja'heeft geantwoord. Meerdere antwoorden mogelijk (n=888)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
	Laag risico/ niet nodig						
1. We kunnen het risico zelf dragen	**1,00****	**0,13****	**0,24****	**0,18****	0,11**	0,19**	0,03
2. Ik zie het belang er niet van in	**0,13****	**1,00****	**0,17****	**0,15****	0,17**	0,10**	0,12**
3. Het verzuim in mijn bedrijf is laag	**0,24****	**0,17****	**1,00****	**0,55****	0,17**	0,20**	0,08*
4. Het verzuim in mijn bedrijf is kortdurend	**0,18****	**0,15****	**0,55****	**1,00****	0,19**	0,15**	0,10**
5. Bestaande verzekeringen sluiten niet aan bij mijn **behoefte**	0,11**	0,17**	0,17**	0,19**	1,00**	0,35**	0,00
6. Bestaande verzekeringen zijn **te duur**	0,19**	0,10**	0,20**	0,15**	0,35**	1,00**	-0,02
7. Ik heb **geen tijd** om me hier in te verdiepen	0,03	0,12**	0,08*	0,10**	0,00	-0,02	1,00**

** 99% betrouwbaarheid; * 95% betrouwbaarheid.

Tabel B.3 Correlatiematrix: Motieven om zich wel te verzekeren (alleen verzekerde werkgevers). Per optie het percentage dat 'Ja'heeft geantwoord. Meerdere antwoorden mogelijk (n=1.542)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
	Hoog verzuim risico							
1. Vanwege de opbouw van mijn personeelsbestand	**1,00****	**0,28****	**0,15****	0,26**	0,02	0,24**	0,21	0,22**
2. Ik heb een hoog risico	**0,28****	**1,00****	**0,27****	0,15**	0,08**	0,14**	0,06*	0,13**
3. Het verzuim in mijn sector is hoger dan gemiddeld	**0,15****	**0,27****	**1,00****	0,09**	0,00**	0,08**	0,03	0,06*
				Financieel				
4. Het maakt de financiële risico's behapbaar	0,26**	0,15**	0,09**	**1,00****	**0,20****	**0,50****	0,31**	0,24**
5. Ik ben niet in staat om langdurig verzuim financieel op te vangen	0,02	0,08**	0,00	**0,20****	**1,00****	**0,21****	0,08**	0,08**
6. Ik wil mijn kosten beheersbaar houden/inzichtelijk hebben	0,24**	0,14**	0,08**	**0,50****	**0,21****	**1,00****	0,35**	0,23**
							Overig	
7. Ik vind dit een vanzelfsprekend onderdeel van de bedrijfsvoering	0,21**	0,06*	0,03	0,31**	0,08**	0,35**	**1,00****	**0,23****
8. Dit werd mij geadviseerd	0,22**	0,13**	0,06*	0,24**	0,08**	0,23**	**0,23****	**1,00****

** 99% betrouwbaarheid; * 95% betrouwbaarheid.