



Ziekteverzuim innovatief aanpakken

Ziekteverzuim terugdringen, arbeidsongeschikte werknemers helpen om ze snel en happy terug te laten keren in het arbeidsproces en ook nog scherpe premies aanbieden. Dat is de Hoofddorpse verzekeraar elipsLife ten voeten uit. Specialisatie en innovatie zijn volgens Stefan Duran, Head Sales Benelux, hierbij sleutelwoorden.

elipsLife is een bijzondere verzekeraar. Pas een decennium actief in Nederland (en daarnaast ook in Zwitserland, Duitsland, België en Italië) en nu al op deelterreinen marktleider. De omzet is inmiddels bijna 400 miljoen euro bij zo'n 10.000 werkgevers en 1,1 miljoen verzekerden. Duran: "Wij zijn hier heel succesvol. Vooral omdat we een sterke focus hebben: wij bieden alleen maar verzekeringsproducten aan die de financiële gevolgen van ziekte, ongevallen en overlijden dekken. En die richten we, via zorgvuldig geselecteerde distributiepartners, uitsluitend op de zakelijke markt, met name op (middel)grote bedrijven, overheden en pensioenuitvoerders. De combinatie van deze factoren zorgt ervoor dat we scherpe tarieven en goede service kunnen bieden."

Ideale voedingsbodem

Genoemde pensioenuitvoerders, vooral de zogeheten premiepensioeninstellingen (PPI), spelen een hoofdrol voor elipsLife. Duran: "De afgelopen tien jaar is de verzekeringsmarkt een ideale voedingsbodem gebleken voor ons soort specialisten. Neem de pensioenen: daar is ongeveer tien jaar geleden dit nieuwe type uitvoerders verschenen. In wezen assetmanagers, maar de wet verbiedt ze daarbij om zelf arbeidsongeschiktheids- en overlijdensrisico's voor hun verzekerden te dragen. De meeste van deze partijen hebben hiervoor elipsLife inmiddels gevonden en ook de traditionele pensioenfondsen hebben steeds meer de behoefte om dit soort risico's uit te besteden. Bij elkaar zijn wij op dit gebied in Nederland marktleider." >>

'WE KUNNEN SCHERPE TARIEVEN EN EEN GOEDE SERVICE BIEDEN'



Stefan Duran



DEEL ONLINE

Innovatie en UWV

Behalve focus heeft elipsLife nóg een USP: innovatie. Zo weet het bedrijf exact wat de rol van het UWV is in arbeidsongeschiktheidstrajecten. De coronacrisis heeft hier voor extra druk gezorgd en ook daarvoor al was het door capaciteitsproblemen bij het UWV geen gemakkelijke wedstrijd. Duran: “Bij het UWV is een grote en groeiende achterstand ontstaan in het keuren van mensen die in een WIA-traject terecht komen. Dat kun je het UWV wel kwalijk nemen, maar je kunt het ook constructief benaderen: hoe kunnen wij helpen met oplossingen? Wij weten als verzekeraar wat de keuringsrichtlijnen van het UWV zijn; dat is publieke informatie. Wat nu als wij zélf met onze arboartsen WIA-dossiers met alle assessments zover voorbereiden, dat het UWV alleen nog maar hoeft te toetsen? Dat zou een enorme versnelling van de procedures betekenen en veel capaciteit vrijmaken. We zijn nu met het UWV bezig om een pilot op te zetten, uiteraard aan alle kanten gewaarborgd. Wij denken dat dit de

gemiddelde uitkeringsduur verkort, wat uiteindelijk leidt tot een lagere schadelast en dus lagere premies! Mensen zullen naar verwachting ook eerder getriggerd worden om weer aan het werk te gaan. Kortom, onze innovatie is goed voor de arbeidsongeschikte werknemer, voor het UWV en voor de verzekerde organisatie. En in deze complexe situatie natuurlijk ook goed voor ons. Als deze pilot slaagt, verwacht ik dat andere verzekeraars volgen.”

Tweede spoor

Een tweede vernieuwing ligt op het psychische vlak, met name aangaande burn-outklachten. Een belangrijk en volgens studies explosief groeiend deel van de WIA-instroom is daarin geworteld en daar valt dus veel resultaat te behalen. Duran: “In samenspraak met het Verbond van Verzekeraars en de Rijksuniversiteit Groningen kijken we hoe we het zogeheten tweedespoorbeleid kunnen optimaliseren. Als iemand langer dan een jaar ziek is, wordt de kans op terugkeer in de oude functie veel kleiner en bovendien neemt het risico op een WIA-‘herhaaltraject’ sterk toe. In het tweede spoor kijken we of een zieke werknemer niet bij een andere organisatie of in een andere functie weer aan de slag kan, want iedereen zit te springen om medewerkers. Samen met Groningse psychologen en onderzoekers én – uiteraard op geheel vrijwillige basis – de betrokkene zelf onderzoeken we of we in een vroeg stadium kunnen achterhalen wat de oorzaken zijn van het ziekteverzuim. Als we daar de vinger achter kunnen krijgen en in kaart brengen waarvan hij of zij wél gelukkig wordt, komt er ook zicht op een goede oplossing voor de persoon in kwestie.”

Duran sluit af: “Onze purpose is om mensen weer happy naar het werk te krijgen. En natuurlijk zijn wij erbij gebaat omdat we dan minder hoeven uit te keren, maar dat voordeel komt uiteindelijk een-op-een ten goede aan onze klant: scherpere premies en beter inzetbaar personeel.” <<