

Alles uit de zorgcollectiviteit halen baat medewerker én werkgever Gezondere, langer inzetbare medewerkers en lagere zorgkosten

De maximale collectiviteitskorting op de basisverzekering daalt per 2020 van 10% naar 5%. Wat betekent deze wijziging voor u als werkgever? Wat moet u doen om uw zorgcollectiviteit inhoudelijk te laden? En wat kan Aon voor u en uw medewerkers-vitaliteit betekenen?

Bij het collectief aanbieden van een zorgverzekering is het belangrijk dat u het zorgaanbod positioneert als een integraal onderdeel van uw preventie- en gezondheidsbeleid; niet slechts als een verzekeringsvoordeel voor medewerkers. Zo krijgt de zorgverzekering een strategische rol en haalt zowel u, de werkgever, als de medewerkers er veel meer uit. Daarnaast draagt het positief bij aan uw employer branding op het gebied van wellbeing.

Wettelijke daling korting op zorgverzekering

Het oorspronkelijke idee achter zorgcollectiviteiten is dat ze, conform de Zorgverzekeringswet, zouden moeten leiden tot een besparing op zorgkosten. In de praktijk blijken er veel collectiviteiten te zijn die alleen gebruikt worden om korting te genereren. Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) heeft daarom besloten de Zorgverzekeringswet aan te passen. De maximale collectiviteitskorting die verzekeraars op de basisverzekering mogen geven, wordt vanaf 2020 gehalveerd van 10% naar 5%.

De verlaagde maximale korting geldt alleen voor de basisverzekering, dus voor aanvullende pakketten kunnen zorgverzekeraars zelf bepalen hoe hoog de eventuele korting is.

Een zorgcollectiviteit gaat verder dan kostenbesparing

De werking van een zorgcollectiviteit gaat volgens Aon veel verder dan alleen het realiseren van een kostenbesparing op de Zorgverzekeringswet. Veel werkgeverscollectiviteiten worden geladen met het doel verzuim en arbeidsongeschiktheid te voorkomen of te verkorten. Daarom bevatten zorgcollectiviteiten, voor zowel werkgevers als maatschappelijke organisaties, afspraken die veel breder zijn, bijvoorbeeld in de aanvullende pakketten. De besparingen die uit dergelijke afspraken voortkomen, zijn niet gekoppeld aan de basisverzekering. Ze vallen daarom buiten de scope van het ministerie van VWS, maar binnen de scope van de relatie die u met Aon en verzekeraars heeft opgebouwd. Als werkgever betaalt u de schadelast van verzuim en arbeidsongeschiktheid immers vrijwel volledig zelf.

Het belang van preventieve interventies

Volgens Aon betekent zorginhoudelijk laden ook dat er (preventieve) interventies worden aangeboden binnen een zorgcollectiviteit. Deze interventies moeten leiden tot gezondheidswinst of tot behoud van de gezondheid van uw medewerkers. De inzet wordt periodiek gemeten en geëvalueerd. De interventies worden vervolgens aangepast aan uw ambities, beleid en de ervaren effectiviteit.

Als uw bedrijf of branche specifieke beroepsziekten kent, zal het vaak een goede optie om de collectiviteit zorginhoudelijk te laden. Ook interventies, zoals coaching, begeleiding of behandeltrajecten die u als werkgever regelmatig moet inzetten, kunnen een aanwijzing geven over hoe uw zorgcollectiviteit beter geladen kan worden. Met name wordt daarbij gekeken naar veelvoorkomende leefstijlgedragingen door medewerkers.

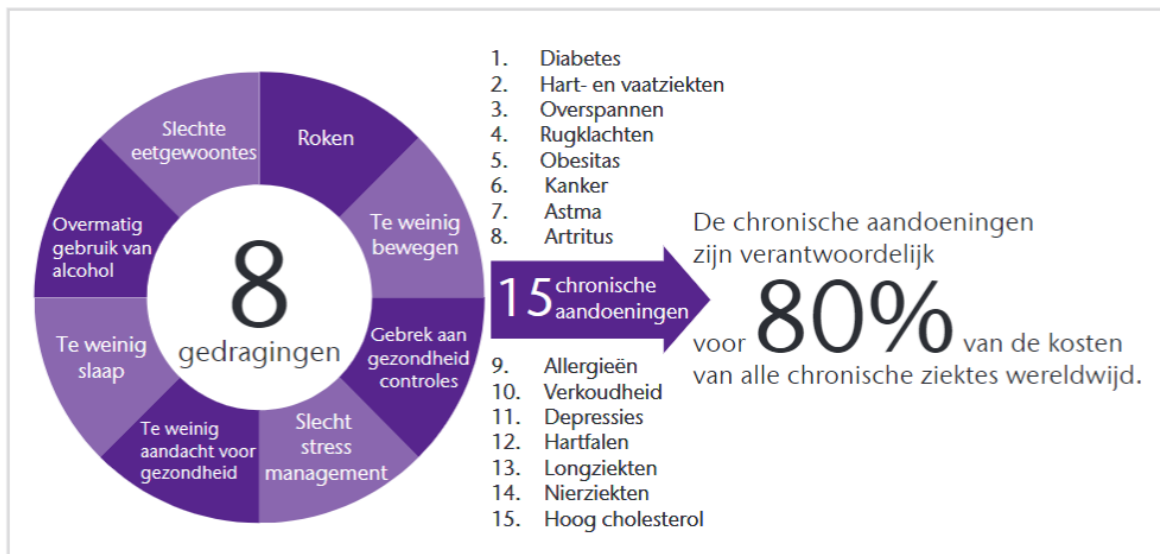
Uw vitaliteitsbeleid

De inzet van een goed zorginhoudelijk geladen collectiviteit kan medewerkers of aangesloten leden langer vitaal en inzetbaar houden. Belangrijk hierbij is dat dit geen eenmalige actie is, maar dat periodiek wordt beoordeeld of de zorgcollectiviteit nog de juiste accenten kent. Als bijvoorbeeld wordt ingestoken op stoppen-met-roken, maar uw medewerkers roken niet (meer), dan is de toegevoegde waarde vanzelfsprekend beperkt.

Daarom zoeken wij altijd samen met u naar de juiste invulling en zetten wij aanvullende (meet)instrumenten in. De zorgcollectiviteit is een belangrijke schakel in uw gezondheidsbeleid en vormt vaak een basis onder de financiering; met gezondheidsbudgetten werkt u immers aan preventiebeleid.

Acht gedragingen die leiden tot vijftien aandoeningen

Uit onderzoek van de World Health Organization (WHO) blijkt dat acht veelvoorkomende gedragingen leiden tot de top vijftien van chronische aandoeningen:



De kosten van veel van deze chronische aandoeningen worden in Nederland vanuit de Zorgverzekeringswet betaald. Door de aanpak van gedragingen worden medewerkers fitter en duurzamer inzetbaar, en wordt een besparing gerealiseerd op de zorgkosten in Nederland.

VitaliteitScan: hoe gezond zijn uw medewerkers?

Aon's VitaliteitScan, ontwikkeld in samenwerking met TNO, geeft u een scherp beeld van de gezondheid van uw medewerkers. Deze online scan geeft u inzicht in de acht gedragingen en maakt dat u, samen met Aon en de zorgverzekeraar, gerichte en specifieke interventies, faciliteiten en budgetten kunt inkopen en inzetten op basis van actuele data. U voldoet hiermee tevens aan het ingezette beleid van het ministerie van VWS.

Deelname aan uw collectiviteit

Het is ook van belang dat een substantieel deel van uw medewerkers deelneemt aan de collectiviteit. De deelname van uw medewerkers aan de collectiviteit kan bijvoorbeeld worden vergroot door het voeren van een goed communicatiebeleid. Aon heeft veel ervaring met het opstellen en implementeren van dit beleid en kan u daarin volledig ontzorgen.

Inrichten, zorginhoudelijk laden en optimaliseren van uw collectiviteit

Aon helpt u graag verder met het inrichten, zorginhoudelijk laden en optimaliseren van uw collectiviteit, zodat u nog meer voordeel uit uw zorgcollectiviteit haalt. U vindt [hier meer informatie over collectieve zorgverzekeringen](#). Voor maatwerkadvies voor uw organisatie kunt u contact opnemen met uw accountmanager of client consultant van Aon Corporate Wellness.