

## Internetconsultatie AMvB zorgcollectiviteit

De Nationale Politie heeft na invoering van de Zorgverzekeringswet in 2006 samen met de politievakorganisaties de toenmalige (verplichte) collectiviteit één op één omgezet naar een (vrijwillige) collectiviteit.

Het aanbieden van een collectieve Ziektekostenverzekering voor de medewerkers van de Politie kent geen wettelijke verplichting. De Nationale Politie en de in de Commissie PZP vertegenwoordigde vakorganisaties zijn echter van mening dat een moderne werkgever deze mogelijkheid moet kunnen aanbieden aan zijn Werknemers.

De politie en vakorganisaties ACP, NPB, VMHP en ANPV zijn van mening dat een collectieve Ziektekostenverzekering waarin de medewerker de maximale korting op de premie Basisverzekering ontvangt, de werkgever faciliteert in inhouding en afdracht van de maandelijkse premie en de deelnemer een vrijwillige keuze heeft in het afsluiten van één of meerdere Aanvullende verzekeringen met uitgebreide voorwaarden tegen een concurrerende premie, van toegevoegde waarde is voor de werknemers.

Doelstelling daarbij is:

- De politieambtenaar en zijn gezin hebben (nog steeds) behoefte aan een zorgverzekering op maat waarin de (gewezen) politieambtenaar en het gezin zich zal herkennen
- Beveiliging van gegevens moet zijn gewaarborgd
- Uitstekend niveau van dienstverlening (efficiency, snelheid, klantvriendelijkheid)
- Keuzemogelijkheid in zowel pakket als in eigen risico
- Een herkenbare, marktconforme premie
- Bij het ontwikkelen van een ziektekostenverzekering is aandacht voor politiespecifieke diensten op gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn
- Bijdragen aan de inzetbaarheid van politiepersoneel is de medewerkers een betaalbare en volledige ziektekostenverzekering aanbieden waarin, voor zover mogelijk en financieel haalbaar, politiespecifieke uitbreidingen zijn opgenomen.

Een belangrijke pijler is solidariteit in verzekeringsvoorwaarden. Naam van deze collectiviteit is de PolitieZorgpolis (PZP) en is via een Europese aanbesteding gegund aan Zorgverzekeraar CZ.

Binnen de collectiviteit PZP, die benoemd wordt als een gesloten collectiviteit, worden de eisen die in 2006 door de overheid zijn gesteld om benoemd te worden als collectiviteit ruimschoots voldaan. Aan deze collectiviteit neemt op dit moment 93% van de werknemers binnen de sector politie deel. Ook de gezinsleden en de gepensioneerde ambtenaren van politie kunnen onder gelijke voorwaarden en premie aanspraak maken op de PZP. Door ook de gepensioneerden deelnemer te laten zijn wordt aangetoond dat het als een solidaire collectiviteit mag worden aangemerkt, mede door non-selectie op de Basisverzekering als op de gekoppelde aanvullende verzekeringen zowel de hoofdverzekerde als voor de meeverzekerde gezinsleden.

Het bestuur van deze collectiviteit is paritair samengesteld, werkgever (Nationale Politie) en de vier politievakorganisaties ACP, ANPV, NPB en VMHP. Dit zorgt voor een goed overleg tussen partijen om te bezien op welke wijze de collectiviteit kan bijdragen aan de doelstelling van de Nationale Politie veilig en gezond werken. Door het oprichten van de collectiviteit PZP heeft de politie samen met de politievakorganisaties een gelijkwaardige positie naast de zorgverzekeraar. Daarnaast zorgt deze samenwerking dat binnen de collectiviteit er al veel gedaan is om de gezondheid te bevorderen. Denk hierbij aan de re-integratiemodules die worden ingezet om een politie-man/vrouw zo snel mogelijk weer aan de slag te hebben. Hierdoor wordt de Basisverzekering vrijwel niet ingezet. Kosten komen voor rekening van de werkgever.

De werkgever faciliteert in inhouding op het salaris en afdracht van de maandelijkse premie waardoor de zorgverzekeraar ergo de Basisverzekering debiteurenrisico uitsluit. Daarnaast zullen de beheerskosten van de zorgverzekeraar ook lager uitvallen.

Het politievak is een hoog risico beroep. In hun werk lopen politiemedewerkers meer dan gemiddeld risico op fysiek of psychisch letsel. Vanuit goed werkgeverschap worden instrumenten ingezet om deze risico's zoveel als mogelijk is te kennen, waar mogelijk te verkleinen en maatregelen te treffen om de weerbaarheid van medewerkers te vergroten. Als een politiemedewerker toch iets overkomt of ziek wordt zal de organisatie vanuit goed werkgeverschap de medewerker maximaal ondersteunen, re-integratie bevorderen en zoeken naar passende oplossingen. Door deze instrumenten wordt het beroep op de Basisverzekering verkleint.

Binnen de collectiviteit PolitieZorgpolis wordt de aanspraak op de Basisverzekering van verzekerden verminderd door:

- Het inzetten van eigen financiële middelen voor preventieve projecten/trajecten met als doel het beperken van verzuim en het voorkomen van zorgconsumptie
- Inzet van eigen financiële middelen voor re-integratietrajecten die werk-uitval voorkomen dan wel er voor zorgen dat de inzetbaarheid sneller is hersteld
- Het innen van de premie (via het salaris van de medewerker) voor de Basisverzekering/aanvullende verzekeringen waardoor er geen debiteurenrisico bestaat die weer ten laste kunnen komen aan de Basisverzekering
- Door het rechtstreeks innen van de premie via het salaris worden beheerskosten van de zorgverzekeraar verlaagd

De beleidstheorie VWS heeft als uitgangspunt dat via (zorg)inhoudelijke afspraken besparingen voor een bepaalde groep worden gerealiseerd; zodat de korting voor deze groep wordt opgebracht door deze besparingen.

Het bestuur van de PZP is van mening als sprake is van een zuivere collectiviteit met gerichte preventiemaatregelen voor de beoogde doelgroep, kan de korting wel degelijk door de collectiviteit worden opgebracht. Daarvoor is een actieve en meewerkende houding van de aanbieder van de collectiviteit noodzakelijk en dient de samenwerking tussen zorgverzekeraar, aanbieder collectiviteit en verzekerde erop gericht te zijn te komen tot een gezonde levensstijl.

Een zuivere collectiviteit dient o.i. te voldoen aan de volgende criteria:

- Vanuit de werkgever met een bepaald aantal werknemers, mogelijk in relatie met de medezeggenschap, af te sluiten
- Belang bij het fysiek en mentaal welzijn van verzekerden
- Betrokkenheid bij het fysiek en mentaal welzijn van verzekerden
- In overleg met zorgverzekeraar aanbieden van specifieke zorg op werkzaamheden die verricht worden
- Facilitaire ondersteuning in premie incasso en afdracht
- Periodiek monitoren van ontwikkeling zorgcontract
- Regelmatig overleg met zorgverzekeraar
- Jaarlijkse onderhandeling met zorgverzekeraar m.b.t. prolongatie
- Streven naar consistent premiebeleid
- Aanbieden van preventieprojecten om welzijn medewerkers te bevorderen en uitval te voorkomen waardoor een beroep doen op de basisverzekering wordt vermeden
- Ontwikkelen van providerboog met gespecialiseerde aanbieders van zorg om medewerkers snel te kunnen helpen waardoor een beroep doen op de basisverzekering wordt vermeden
- Doordat de pakketomschrijving, polisvoorwaarden, acceptatiebeleid en premiestelling van de aanvullende verzekering in handen is van het Bestuur PZP is de keuze om deel te nemen aan de collectiviteit groter dan dat dit in handen is van de verzekeraar. Door het kiezen van deze collectiviteit wordt de schaalgrootte.

Het Bestuur van de PZP heeft zorgen dat door het verminderen van de collectiviteitskorting de aantrekkelijkheid van de collectiviteit afneemt. Hierdoor zullen minder medewerkers aansluiten waardoor, door het ontbreken van de managementrapportages, er minder mogelijkheden zijn om te sturen op gezondheidsmanagement.

Als reactie op de AMvB kan het bestuur van de PZP toevoegen dat het goed is dat er kritisch wordt gekeken naar het aantal en de toegevoegde waarde van de verschillende collectiviteiten. Voor het verstrekken van de maximale korting van 10% dient de collectiviteit nauwkeuring beoordeeld te worden op zuiverheid in acceptatie en uitvoering en de inzet van de aanbiedende partij op facilitaire ondersteuning, betrokkenheid bij de uitvoering van de overeenkomst en de inzet op het nemen van preventiemaatregelen. Laatstgenoemde activiteiten dienen actief en aantoonbaar bij te dragen aan de vermindering van de schadelast en bevordering van een gezonde levensstijl.

De baten van de aanpak van zorgverzekeraars die “zuivere” collectiviteiten uitvoeren zijn breder dan verlaging van kosten voor de zorgverzekeringswet. Ook terugdringing verzuim, vergroten van vitaliteit en inzetbaarheid worden bevorderd en dat is voor de BV NL erg veel “waard”. Zie de waarde van de eerder genoemde werkgevermodules en de maatschappelijke waarde van agenten voor Nederland wanneer deze vol inzetbaar zijn, vitaal en met energie hun werk doen. De aanpak van de zorgverzekeraar ondersteunt dit ook.

Echter voor de aantoonbaarheid van een maatschappelijke businesscase zal meer tijd nodig zijn. Het systeem van collectiviteiten zoals de Nationale Politie en de politievakorganisaties dit voorstaan zal meer tijd nodig hebben om een serieuze kans te krijgen, zich verder uit te bouwen en zich te kunnen bewijzen. Naast dat het volkomen onduidelijk is of en hoe bovenstaande initiatieven anders gefinancierd zouden kunnen worden, zou het meerdere stappen terug betekenen als deze tijd niet gegund wordt en de waardevolle initiatieven en projecten zoals hierboven beschreven teruggedraaid moeten worden.

Tot slot geven wij aan het jammer te vinden en feitelijk niet te rechtvaardigen dat de grotere, inhoudelijke collectiviteiten, niet eerder zijn geconsulteerd om hun meerwaarde in het zorgverzekeringsstelsel toe te lichten. Daarmee is voorbij gegaan aan een verschil in inhoudelijke én de puur financieel gedreven, horizontale collectiviteiten. Er is een generieke maatregel genomen, zonder oog te hebben voor de mogelijkheid van een gedifferentieerd beleid. Het is goed mogelijk dat inhoudelijke collectiviteiten die wel voldoen aan de criteria, een plaats met toegevoegde waarde in het stelsel hebben of behouden. Dat geldt zeker voor een collectiviteit zoals deze is opgezet voor de Nationale politie, de PolitieZorgpolis.