

Verzuimcijfers: Meten is weten

Iedere organisatie met werknemers heeft te maken met verzuimcijfers. Op grond van de Arbowetgeving is iedere werkgever verplicht een verzuimregistratie te voeren. Want meten is weten, en aan de hand van de verzuimcijfers kunnen diverse knelpunten naar voren komen. Is op basis hiervan dan preventief verzuimbeleid te voeren?

Nadere analyse van een verzuimpercentage geeft inzicht in de verdeling van het totaalcijfer over kortdurend, middellang en langdurig verzuim. Bij langdurig verzuim kan dan gekeken worden welke werknemers het betreft, maar ook wat er allemaal aan re-integratieactiviteiten is opgezet. Bij een verzuimpercentage hoort ook een cijfer over de meldingsfrequentie: het aantal malen in een jaar dat een werknemer zich ziek meldt. En niet te vergeten: wat is de verzuimduur? En wat is daar de oorzaak van?

Het gaat er voor de zakelijk assurantie-adviseur of de ziekteverzuimverzekeraar niet om dat tot in detail inzicht verkregen wordt van allerhande cijfers, maar dat er een algemeen totaalbeeld gegeven kan worden van de situatie. Enerzijds voor een goed adviesgesprek, maar anderzijds om de meevertzekerde preventieve productaanvullingen op de juiste wijze in te zetten.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek verspreidt jaarlijks een overzicht van het totaal-verzuim van heel Nederland. Het meest recente gepubliceerde onderzoek geeft cijfers over het jaar 2005. Hieruit blijkt dat er in Nederland een gemiddeld verzuimpercentage is van rond 4 procent. Let overigens goed op, in dit cijfer is een aantal sectoren met een meer dan gemiddeld ziekteverzuim niet opgenomen. Zo ontbreekt onder andere de sector zorg en onderwijs, met meer dan gemiddelde verzuimpercentages. Voor de beeldvorming, maar ook om deze cijfers naast de specifieke werkgeversinformatie te leggen, is het nuttig om hiervan op de hoogte te zijn.

Het ziekteverzuimpercentage is het totale aantal verzuimdagen in procenten, gedeeld door het totale aantal beschik-

bare dagen. Hierbij wordt uitgegaan van registratie op basis van kalenderdagen.

Er wordt over het algemeen minder vaak verzuimd, maar wel langer. En ook is er een duidelijke onderverdeling te zien in leeftijdsgroepen. Ook over de afgelopen jaren heeft het CBS de cijfers gepresenteerd, met de volgende vermelde bijzonderheden:

- vrouwen en ouderen verzuimen meer;
- ziekteverzuim neemt af met het loonniveau;
- grote bedrijven kennen een hoger verzuim;
- bij parttimers wordt een hoger ziekteverzuim geconstateerd dan bij fulltime werknemers;
- er is een hoger verzuim bij gescheiden werknemers.

Kalenderdagen of werkdagen

Er wordt voor wat betreft de vaststelling van het verzuimcijfer gemeten in kalenderdagen. Een andere methode is om de verzuimdagen te meten in werkdagen. Met name in sectoren waarbij niet in 5 werkdagen, maar 6 of zelfs 7 werkdagen gewerkt wordt, kan dit tot verschillen in het verzuimpercentage leiden. Denk hierbij aan de sector Horeca of Detailhandel.

Voorbeeld

Uitgangspunt is een fulltime aanstelling, waarbij op doorde-weekse dagen gewerkt wordt. Als een werknemer gedurende een geheel aantal weken ziek is, dan maakt het meten in kalenderdagen of werkdagen niet uit. Maar als er geen sprake is van een geheel aantal weken, maar bijvoorbeeld 6 weken en 2 dagen, dan gaan er verschillen ontstaan. En dit verschil komt door het aantal wel of niet meegewogen dagen die binnen het weekend kunnen vallen.





Het registratieprobleem wordt complexer als er ook nog uitgegaan wordt van parttime of fulltime dienstverband. Er zijn twee typen parttimers: zij die minder dan 5 dagen per week werken maar wel de gehele dag, en zij die wel 5 dagen per week werken, maar niet de gehele dag. Uiteraard is ook een combinatie van beide mogelijk. Bij het registreren van verzuim van parttimers zijn er twee eisen: Enerzijds moet het verzuim van parttimers zo geregistreerd worden dat het vergelijkbaar is met dat van fulltimers. Anderzijds is er het streven om het verzuim van parttimers naar rato van de aanstelling mee te rekenen. Bij een verzuimregistratie op basis van werkdagen wordt het beste aan beide eisen voldaan.

Iedere werknemer meldt zich gemiddeld 1x per jaar ziek.

Traditioneel zijn ziekteverzuimgrootheden altijd berekend op basis van werkdagen. Dit heeft als groot voordeel dat er een precieze indruk ontstaat van het verlies aan arbeidscapaciteit door ziekte. Bovendien wordt het verzuim van parttimers evenredig naar hun aandeel in de arbeidscapaciteit meegerekend. Veel werkgevers (rond 85 procent) registreren hun verzuim op basis van werkdagen, omdat dit uiteindelijk de meest zuivere registratie geeft.

Infrastructuur verzuim

Een ander aandachtspunt is de zogeheten infrastructuur van het verzuim. De gemiddelde verhouding bij ziekmeldingen tussen kort, middellang en lang verzuim bedraagt 70:20:10. Dit houdt in dat 70 procent van het verzuim kortdurend van aard is, ofwel minder dan 7 dagen. Middellang van aard is dan 20 procent van het verzuim (van 1 week tot 6 weken) en nog eens 10 procent van het verzuim is lang (vanaf 6 weken).

Kijkend naar de verzuimdagen verdeeld over het totaal, gaan de meeste verzuimdagen logischerwijs op aan de langverzuimers. Kortdurend ziekteverzuim (70 procent van het totaal aantal meldingen) levert circa 20 tot 25 procent van het totale verzuim in een jaar.

Meldingsfrequentie

Naast het meten van de verzuimdagen is het ook noodzakelijk om inzicht te hebben in het aantal ziekmeldingen per persoon per jaar. Gemiddeld ligt de meldingsfrequentie rond 1, blijkt uit het persbericht van CBS over het verzuim van 2005. Dit houdt in dat iedere werknemer zich gemiddeld 1x per jaar ziek meldt. Dit was in 2004 overigens nog 1,3 x per persoon. Als de meldingsfrequentie per persoon of per afdeling sterk afwijkt van het gemiddelde in een bedrijf, of van het landelijke gemiddelde, valt hier iets uit af te leiden. Als een werknemer een meldingsfrequentie heeft van 10, dan geeft dit getal aan dat er sprake is van 10 ziekmeldingen. Deze kunnen dan kortdurend geweest zijn, maar ook langdurig. En het kan hierbij gaan om 'baaldagen', maar het kan ook gaan om een chronische ziekte, die niet onrechtmatig verzuimt, en juist andere ondersteuning nodig heeft.

Combinatie meldingsfrequentie en verzuimpercentage

Uit de analyse van verzuimcijfers blijkt verder ook dat er sprake kan zijn van een hoog verzuimpercentage met een lage meldingsfrequentie. Dit komt vaak voor bij kleinere werkgevers. Het aantal ziekmeldingen over een jaar ligt daar lager, maar als er dan sprake is van een langdurig verzuimer, leidt dit snel tot een hoog verzuimpercentage.

Een grote werkgever (of een bepaalde afdeling) met een hoog verzuimpercentage en een hoge meldingsfrequentie heeft heel andere problemen. Blijkbaar zit het verzuim zo in elkaar dat er sprake is van enerzijds veel verzuimers, die ook nog langdurig verzuimen.

Bedrijven met een lage meldingsfrequentie en een laag verzuimpercentage lijken de verzuimproblematiek aardig onder controle te hebben. De grote vraag bij deze bedrijven is of het hierbij gaat om een toevaligheid, of dat er werkelijk sprake is van een goede verzuimaanpak.

Nog dieper op deze materie ingaand: ook de verzuimduur van de ziekmeldingen speelt een rol. Want het complete verzuimpercentage zegt iets over het gemiddelde verzuim in het bedrijf. Maar welke meldingen hebben de langste duur gekend?



Nut en noodzaak van verzuimregistratie

Verzuim van werknemers moet worden vastgelegd. Maar het komt regelmatig voor dat werkgevers enigszins creatief omgaan met de verzuimmeldingen naar de Arbodienst, alwaar het ziekteverzuim wordt geregistreerd. Zo zijn er bedrijven die iedere ziekmelding in een week opsparen (van maandag tot en met vrijdag) en iedereen die op vrijdag nog ziek is, wordt dan gemeld bij de Arbodienst. Maar de werknemer die inmiddels hersteld is, komt dan niet meer in de cijfers voor. Voor het niet altijd even adequaat melden van ziekteverzuim kunnen een aantal redenen zijn:

- Iedere ziekmelding leidt tot kosten van de Arbodienst (registratie, eerste controle, et cetera);
- Het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie zijn medebepalend voor het tarief van de Arbodienst. Als er sprake is van een all-in pakket bij de Arbodienst, dan zijn de verzuimcijfers bepalend voor de abonnementsprijs;
- Het kan om een zieke gaan waarvan (bijna) zekerheid wordt aangenomen dat er geen sprake zal zijn van langdurig verzuim. De melding wordt dan gemakshalve achterwege gelaten;
- De premie van een ziekteverzuimverzekering is ook afhankelijk van een verzuimpercentage. Hoe lager het verzuimpercentage, hoe lager de premie voor de ziekteverzuimverzekering.

Er zit een gevaar aan deze werkwijze: als een werknemer op frequent verzuim moet worden aangesproken, zal er ook een registratie van dit verzuim moeten zijn. Ten aanzien van dossiervorming voor een 'stevig gesprek' of zelfs een ontslag schuilt hier dan het gevaar van het ontbreken van de stukken en de noodzakelijke onderbouwing.

Percentage ziekte

Een ander belangrijk punt bij de verzuimregistratie is het percentage waarvoor iemand ziek gemeld staat. Als iemand ziek wordt, dan is er meestal sprake van 100 procent ziekte. Maar als er sprake is van langer verzuim, dan is de kans heel groot dat een werknemer inmiddels wel de nodige (passende) werkzaamheden kan verrichten. Het aantal verzuimdagen is dan onveranderd, maar het ziektepercentage verandert. Want de loonwaarde van de werkzaamheden moet worden

vertaald naar een lager verzuimpercentage van de werknemer.

Voorbeeld

Werknemer Bas is uitgevallen wegens klachten aan de linker elleboog. Hiervoor moet hij geopereerd worden, maar er is sprake van een wachtlijst. Aangezien Bas een zeer ervaren timmerman is, gaat hij helpen op kantoor bij de administratieve uitvoering van een groot bouwproject. Het loon dat een reguliere administratief werknemer hiervoor zou ontvangen (de loonwaarde) bedraagt 80 procent van het loon van Bas. Hierdoor is Bas nog maar 20 procent ziek.

Het komt voor dat werkgevers creatief omgaan met ziekmeldingen.

Een belangrijk punt hierbij is dat de werknemer niet volledig beter gemeld moet worden, want de werknemer is namelijk ziek voor het beroep dat hij uitoefende op de eerste ziekte-dag. Stel dat de werknemer ziek blijft voor het oorspronkelijk uitgeoefende beroep en hij het passende werk op langere termijn blijft uitvoeren, dan kan na 104 weken onafgebroken ziekte de arbeidsovereenkomst worden aangepast. Dan volgt een herstelmelding voor het oude beroep en gaat de werknemer vanaf dat moment volledig arbeidsgeschikt werken in het nieuwe beroep. Maar dat dit vaak tot vragen, verwarring en andere interpretatie leidt, is duidelijk.

Ook speelt het begrip 'arbeidstherapeutisch werken' hier een rol. Want op basis van arbeidstherapie wordt wel eens voorgesteld om de zieke werknemer geleidelijk te laten terugkeren. Om het weer te proberen, eerst voor 2 uur per dag en zo een opbouwend aantal uren. Op zich is hier niets mis mee, maar waar stopt 'het proberen' en wanneer kan er een bepaalde loonwaarde benoemd worden voor de werkzaamheden die de zieke werknemer verricht. Want op basis van arbeidstherapie werken betekent nog steeds voor 100 procent ziek zijn, en als er loonwaarde wordt aangegeven daalt het verzuimpercentage. Werkgevers die het verzuim verzekerd hebben op een ziekteverzuimverzekering zouden met arbeidstherapeutisch werken creatief om kunnen gaan: 100 procent ziekte betekent 100 procent uitkering van de verzekering, terwijl de werknemer allang weer (deels) aan het werk is. Al dan niet in het eigen werk. Veel ziekteverzuimverzekeraars hebben daarom in de verzekeringsvoorwaarden staan dat er op basis van arbeidstherapeutisch werken maar voor de duur van maximaal 4 weken wordt uitgekeerd.

Conclusie

Verzuimcijfers zijn grootheden, die vaak te weinig aandacht krijgen. Maar uit preventief oogpunt bieden deze cijfers een schat aan informatie voor een goed (preventief) verzuimbeleid. Kennis van de opbouw en samenstelling van deze cijfers is dan relevant. Met dit artikel is getracht aan te geven uit welke grootheden het verzuimpercentage bestaat, maar ook welke conclusies hieruit getrokken kunnen worden.

Janthony Wielink

De auteur is directeur van Enkwest Opleiding & Advies B.V. en redactielid van de Beursbengel

