

De schone schijn van verzuimpercentages

Tekst: Janthony Wielink

Iedere keer komt in onderzoeken naar voren dat er weinig inzicht is in de kosten van ziekteverzuim. Daarom wordt binnen verzuimbeleid de focus gelegd op het verzuimpercentage. Maar geeft dit cijfer wel een goed beeld?

Onlangs kwam opnieuw naar voren - in een in opdracht van Nationale Nederlanden uitgevoerd onderzoek onder 635 HR-managers en -directeuren - dat het werkelijke inzicht rond verzuimkosten ontbreekt. Rond 40 procent is niet op de hoogte van de verzuimkosten binnen het bedrijf en in de verslaglegging wordt de focus gelegd op het verzuimpercentage: het aantal ziekte-dagen gedeeld door het totaal aantal werkbare dagen (of kalenderdagen). Al jaren schommelt dit rond de 4 procent en dit percentage is de maatstaf geworden voor veel organisaties. Maar dit percentage zegt niet zoveel over verzuimkosten.

Verzuimkosten

Uitgaande van het verzuimpercentage worden ziekte-dagen dus gemeten in verhouding tot werkbare dagen. Wat hierbij niet tot uitdrukking komt is:

- wat de kostenpost “algemene indirecte kosten” is:
 - tijdsverlies manager, verhoging premies, kosten arbodienst, kwaliteitsverlies, overwerk, de fruitmand, etc.;
- het salaris dat de zieke werknemer verdient:

is het een hoog of laag salaris? Want welk verschil in aandacht is er binnen het verzuimbeleid voor een zieke met een hoog salaris (lees: veel verzuimkosten), dan wel een laag salaris? Meestal geen, terwijl bedrijfseconomisch gezien daar wel degelijk verschil in zou moeten zijn.

Het is daarnaast opvallend dat veel bedrijven niet standaard het uitgekeerde ziekengeld per periode kunnen aangeven, omdat het verzuimsysteem niet is gekoppeld aan het salarissysteem. En uitgekeerd ziekengeld komt op de loonstrook te staan als “loon”. Zou het inzicht in het uitgekeerde ziekengeld er wel zijn, dan is het aantal verzuimde dagen minder relevant. En hiermee komt er vanzelf minder aandacht voor het verzuimpercentage, maar wordt er over “geld” nagedacht.

Beïnvloeding van de kosten

Verzuimkosten zijn uiteraard beïnvloedbaar door bijvoorbeeld uitval te voorkomen met preventief beleid. En soms moet u gewoon accepteren dat iemand door ziekte zijn werk niet kan doen. Wat u wél kunt doen, is de kos-

tencomponent beïnvloeden. Bij wat langer durende ziekte gaat het dan bijvoorbeeld om het inzetten van de zieke in “passende arbeid”. Niet

op basis van arbeidstherapie, maar écht werk dat een andere werknemer of uitzendkracht tegen loonwaarde zou moeten uitvoeren. Denk hierbij aan administratieve ondersteuning, opruimwerk of ‘vensterbankenwerk’, meestal administratief of (opruim)werk dat een keer gedaan moet worden, maar waarvoor de tijd ontbreekt. U legt het even weg in de vensterbank, of op de hoek van uw bureau. Samen met het ‘vensterbankenwerk’ van uw collega’s kunnen dit veel passende arbeidsuren inhouden.

Organiseert u dit vooraf, dan bent u kostenbewust bezig. Binnen uw eigen organisatie kan dit betekenen dat u bespaart op overwerk en/of uitzendkrachten, of op bepaalde projectkosten. Bij plaatsing buiten het eigen bedrijf levert een zieke een detacheringsvergoeding op. Dit druk je niet eenvoudig in kosten en besparingen uit, maar het telt wel degelijk mee. In het verzuimpercentage komt deze besparing echter niet naar voren, want de zieke is nog steeds ziek voor het eigen werk en de ziekte-dagen tellen door.



Een voorbeeld

De totale loonsom van een bedrijf (of afdeling) is € 750.000,-. Er werken 25 werknemers, zodat het gemiddelde inkomen per werknemer € 30.000,- bedraagt.

Bij dit bedrijf zijn 6.525 werkbare dagen, namelijk 25 werknemers * 261 dagen. Uitgangspunt is een verzuim van 4 procent. Dan houdt dit in dat van de 6.525 dagen er 261 dagen niet gewerkt wordt (namelijk 4 procent van 6.525 dagen). Eén conclusie is dan al dat er gemiddeld iedere dag wel iemand ziek is en dat klinkt al heel anders dan 4 procent verzuim.

Verzuim kost hier dan blijkbaar 4 procent van de totale loonsom van € 750.000,-. Dus bij elkaar € 30.000,- (het salaris van één werknemer omdat er gemiddeld iedere dag een werknemer ziek is).

Stel nu - niet realistisch, het gaat om het voorbeeld - dat de manager van dit bedrijf ziek wordt. En dat hij de enige zieke is gedurende het jaar, maar wel een half jaar lang. De manager verdient € 60.000,-, dus het dubbele van het gemiddelde inkomen. 130 ziekteda-

gen op een totaal van 6.525 werkbare dagen is een verzuimpercentage van 2 procent. Lekker laag, dus geen zorgen! Maar de kosten van deze zieke is € 60.000,- gedeeld door 261 dagen = € 230,- aan loonkosten per dag. Vermenigvuldig je dit met 130 ziekte-dagen, dan kom je uit op zo'n € 30.000,-. Deze ene zieke zorgt dus voor een laag verzuimpercentage, maar voor net zoveel kosten als het reguliere verzuim van 4 procent.

Als deze manager echter na twee maanden in passend ander werk (met loonwaarde) toch weer werkzaamheden gaat oppakken (b.v. het begeleiden van een project), dan ziet het financiële plaatje er weer totaal anders uit.

Kosten WIA

Tot zover is gekeken naar de verzuimkosten van de eerste 104 weken van ziekte. Duidelijk is geworden dat het verzuimpercentage u niet volledige informatie verstrekt. Maar na 104 weken ziekte lopen verzuimkosten door. We noemen ze alleen anders. En kennis en inzicht in deze vervolgstapen zijn relevant om het totaal aan kosten te doorgronden.

De overheid heeft een systeem bedacht van "financiële prikkels". De werknemer kan na 104 weken in de WGA komen en de kosten hiervan drukken op de werkgever door middel van premiedifferentiatie, of het dragen van het eigen risico voor de WGA. Ook dit is makkelijk in een percentage uit te drukken waardoor het allemaal niet zo duur lijkt. Want heeft u de WGA premiedifferentiatiebrief wel eens goed bekeken? Het genoemde premiepercentage kan niet hoger zijn dan 2,12 procent, dus waar hebben we het dan over! Maar 2 procent over een loonsom van € 1.000.000,- is wel een premieafdracht van € 20.000,-. Doorgaans betaald door de afdeling financiën aan de Belastingdienst, zodat de HR-manager hier niet veel zicht op heeft, laat staan dat hij weet dat er op deze kosten gestuurd kan worden. De werknemer zit toch in de WIA? Het maakt hierbij wel degelijk uit welke uitkering de werknemer krachtens de WIA krijgt en hoe hoog deze is. Denk bijvoorbeeld aan het verschil tussen een IVA-uitkering

Vervolg op pagina 10 >>

Vervolg van pagina 9 >>

of WGA-uitkering op basis van 80-100 procent. In beide gevallen volledig arbeidsongeschikt, maar de IVA-uitkeringslast komt niet voor rekening van de werkgever. En een ander verschil zit in het wel of niet kunnen werken met de gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid; dit bepaalt voor een deel de hoogte van de uitkering. Ook na ontslag van de werknemer blijft deze tien jaar lang voor rekening van de oude werkgever. Volgt ú ze nog na ontslag?

Bedrijven die wél de moeite hebben genomen om uit te zoeken of eigen risicodragen voor de WGA interessant kan zijn, hebben vaak meer inzicht in de kosten gekregen. De private verzekeraar wil namelijk best de 'brandende

huizen' verzekeren, maar hangt hier een kostprijs aan. En dán wordt inzichtelijk wat het financiële risico van een WGA-instromer is, namelijk tien uitkeringsjaren. En per instromer is dit al gauw tussen de € 80.000,- en € 100.000,-. Gelukkig wel in tien termijnen te betalen, maar toch...

Sturen op de kosten

Wat ons betreft moet er bij verzuimbegeleiding meer gekeken worden naar de verwachte financiële schade op langere termijn. En kijk dan niet alleen naar de verwachte verzuimduur, maar ook naar de kosten. Bereken de verwachte financiële schade per zieke en stel een grensbedrag vast waarboven u deskundigen erbij betreft of inhuurt. Leg dit vast in een autorisatiemodel. Voor de aanschaf van een kopieermachine van € 20.000,- mag een P&O'er

toch ook niet het akkoord geven? Het werken met externe deskundigen kan wel eens inzichten opleveren die vele malen meer besparen dan het uurtarief waarvoor die deskundigen werken. Maar dan moet u wél de financiële prikkel uit de wet- en regelgeving goed snappen. En praat dan niet alleen maar over verzuimpercentages, want die zijn slechts schone schijn.

Janthony Wielink is directeur van Enkwest Opleiding & Advies

Zie ook de opleiding 'Financiële inzichten rond ziekte en arbeidsongeschiktheid' op www.enkwest.nl



Deskundig op twee fronten:
ziekteverzuim en sociale wet- en regelgeving



SV Support combineert specialistische kennis van de sociale zekerheid met een vernieuwende visie op verzuim: de Support Verzuim Aanpak. Deze unieke combinatie zorgt voor een sterke daling van het verzuim en aanzienlijke kostenbesparingen.

Als dé specialist op het gebied van sociale zekerheid bieden wij u bovendien de SV Support Desk:

079 363 44 04

(op werkdagen tussen 9.00 en 17.00 uur; €2,30 per minuut)

Bel de SV Support Desk voor al uw vragen over verplichtingen en rechten bij verzuim, sociale verzekeringswetgeving (o.a. ontslag), besluiten van het UWV, Eigen Risicodragerschap WIA en ZW, de gedifferentieerde premie en aanvragen WIA en ondersteuning bij bezwaar en beroep.