

ZIEKTEVERZUIMCIJFERS INTERPRETEREN

De vinger op verzuim

U stelt de vraag misschien ook wel eens aan iemand van een ander bedrijf: 'Wat is het ziekteverzuimpercentage bij jullie?'. Ondernemers, managers en ook OR'en vergelijken elkaars cijfers, of leggen hun eigen gegevens naast het landelijke gemiddelde of de cijfers in de branche. Een decennium geleden werd een verzuimpercentage van 5,5% als haalbaar beschouwd, inmiddels ligt dit al op ongeveer 4%. Maar wat is nu eigenlijk een realistisch en haalbaar verzuimpercentage? En hoe moet u de cijfers interpreteren om tot een betrouwbaar beeld te komen?

Het ziekteverzuimpercentage berekent u met de formule $V/P \times 100\%$, waarbij V het totaal aantal ziektedagen in een periode en P het gemiddelde aantal medewerkers maal het aantal kalenderdagen in de periode is. Het percentage geeft u een aanwijzing van het ziekteverzuim in relatie tot de arbeidscapaciteit.

Cirkel

Waarom een 'aanwijzing'?

- Omdat sommige organisaties gedeeltelijk zieken meetellen als volledig zieken.
- Omdat ze parttimers voor 100% op het verzuimpercentage laten drukken.
- Omdat kalenderdagen voor bepaalde sectoren een vertekend beeld kunnen geven, aangezien het bedrijf niet in het weekend werkt, maar deze dagen wel meetelt in de duur van het ziekteverzuim.

Weest u zich van dergelijke zaken bewust als u uw cijfers met die van de buurman vergelijkt!

De gemiddelde frequentie en de gemid-

delde duur van het verzuim geven u meer specifieke informatie dan het ziekteverzuimpercentage. Wordt er in uw organisatie bijgehouden wat de gemiddelde frequentie per maand is, dan kunt u gedurende het lopende jaar al zien of men in uw bedrijf boven of onder de meldings-

Baaldag is zwart verzuim

frequentie zit en of een bepaalde groep of afdeling zich vaker ziek meldt dan een andere groep. Het ziekteverzuimpercentage wordt verlaagd als de gemiddelde duur van het verzuim korter wordt.

Langverzuimers maken misschien een klein percentage uit van het totaal, maar nemen een flink deel van het aantal ziektedagen voor hun rekening. Frequentverzuimers drukken vooral op de flexibiliteit van de onderneming en zijn regelmatig

De rechten van OR en PVT

- Op basis van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden moet een nieuw of herzien verzuimbeleid de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging ter instemming worden voorgelegd.
- Op basis van artikel 5 lid 2 van de Arbwet hebben OR en PVT recht op een overzicht van ongevallen met verzuim.
- Indien de bestuurder een arbodienstverleningscontract met een arbodienst of bedrijfsarts heeft afgesloten waarvan verzuimbegeleiding deel uitmaakt, hebben OR en PVT ook hierin instemmingsrecht.

de oorzaak voor vicieuze cirkels. Een medewerker is regelmatig ziek en het werk wordt overgenomen door anderen, die door de grotere werkdruk weer gemakkelijker uitvallen.

Gips

Zogenaamd 'zwart' verzuim is ongeoorloofd verzuim, zoals bij de gezonde medewerker die een baaldag neemt. U zult ook wel eens horen dat het kind van een medewerker ineens de waterpokken heeft gekregen of de collega bij wie die dag een wasmachine thuis wordt geleverd. Onterecht verzuim dus.

'Wit' verzuim spreekt voor zich: de medewerker kan door ziekte niet werken. Bij grijs verzuim zijn er aandoeningen of klachten, maar of de medewerker zich ziek meldt, hangt af van de omstandigheden.

Een administratief medewerker bijvoorbeeld die met het been in het gips nog

wel zittend zijn werk kan doen. Of een collega die hem tijdelijk naar het werk en naar huis kan brengen of het bedrijf dat een taxi voor zo'n werknemer regelt. Beheert uw bestuurder ziekteverzuimgegevens in een personeelsinformatiesysteem, dan is eenvoudiger informatie over de ontwikkeling van verzuim te genereren.

In hetzelfde systeem worden immers gegevens beheerd die als factor van invloed kunnen zijn op of een verband kunnen hebben met het ziekteverzuim. Geautomatiseerde functionaliteit zorgt ervoor dat patronen in het ziekteverzuim eenvoudiger en sneller te vinden zijn.

Kwaliteit

Een analyse van verzuimcijfers in relatie tot de omgeving en in- en externe invloeden is lastig, maar geven vaak wel die afstemming die nodig is om het ziektever-

Tips voor OR en PVT

1. Uw OR/PVT moet altijd nagaan welke gemiddelde verzuimcijfers van toepassing zijn voor de branche. Deze kunt u vinden op www.cbs.nl, doorklik: statline.
2. Uw OR/PVT moet op basis van het informatierecht een totaaloverzicht van de verzuimgegevens ontvangen. Meestal is dat per kwartaal.

Verschillende soorten ziekteverzuim

In de discussies rond ziekteverzuim wordt over verschillende categorieën gesproken. De volgende soorten ziekteverzuim worden onderscheiden:

- Kortdurend verzuim = ziekteverzuim in de eerste 7 dagen.
- Middellang verzuim = ziekteverzuim tot 42 dagen (ongeveer het eerste kwartaal na de eerste ziektedag).
- Lang verzuim = ziekteverzuim in het eerste ziektejaar.
- Extra lang verzuim = ziekteverzuim in het tweede ziektejaar.

De mythes rond verzuimcijfers

Baseer u waar mogelijk op cijfers. Als het om ziekteverzuim gaat, zijn onderbuikgevoelens onbetrouwbaar en zorgen voor vooroordelen. Denk maar eens aan onderstaande regels:

■ *'Parttimers verzuimen meer dan fulltimers.'*

Een fabeltje! Er zijn wel andere verzuimverschillen tussen groepen, bijvoorbeeld als het verzuimpatroon wordt bekeken per leeftijdsgroep, per geslacht, per soort werk en per functieniveau.

■ *'Verzuimdaling wijst op verbetering van de arbeidsomstandigheden.'*

Dat kan, maar het hoeft niet. Een groot verloop kan het verzuim namelijk ook doen dalen: nieuwkomers durven zich nog niet makkelijk ziek te melden. Even goed kan een groot verloop juist demotiverend werken op de blijvers, die zich juist makkelijker gaan ziek melden als ze het even niet meer zien zitten of de spanning/druk niet aan kunnen. Verzuimdaling heeft met veel meer specifieke combinaties van factoren te maken. Toch is verzuim ook gedrag en kan de bestuurder het gedrag van personeel beïnvloeden door het bespreekbaar te maken.

■ *'Vrouwen verzuimen meer dan mannen.'* Dit is een hardnekkig vooroordeel. Waarschijnlijk komt dit door de afwezigheid tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Maar die drukken niet op de verzuimcijfer. Voor het verzorgen van een ziek kind is calamiteitenverlof of kortstondig ziekteverlof binnen de Wet arbeid en zorg mogelijk. En een soepele omgang met vakantiedagen en eventuele opvang tijdens de schoolvakanties levert voor vaders en moeders vaak voldoende regel-

mogelijkheden op. Overigens: onbetaald verlof afspreken als alle mogelijkheden gebruikt zijn, is ook een alternatief voor ziek melden.

■ *'Hoe meer gegevens hoe beter.'*


Hiermee loopt u het gevaar dat u door de bomen het bos niet meer ziet. Ook wordt bij een steeds verdere opsplitsing in groepen de kans groter dat een gevonden verschil op toeval berust. Houd u dus bij cijfers die u begrijpt en kunt verklaren. Ziekteverzuimcijfers inclusief en exclusief zwangerschap, ziekteverzuim per maand en cumulatief en eventueel vergeleken met branche of sectorcijfers. Let op: bij vergelijking moet u goed weten hoe de cijfers precies zijn berekend. Anders vergelijkt u wellicht appels en peren!

■ *'Ziekte overkomt je, verzuim daar kies je voor.'*

De keuze voor ziekte als basis voor het gedrag. In een bedrijf dat makkelijk omgaat met ziekmeldingen - een lage drempel - is het ziekteverzuimpercentage meestal hoog. Andersom geldt dit ook. Door ook verantwoordelijkheid voor gezondheid bij de werknemer zelf te leggen en daarover met elkaar te spreken, kan er een andere (gezonde) mentaliteit ontstaan ten aanzien van ziekteverzuim. Als een werknemer weet dat zijn collega's last hebben van zijn verzuim, zal hij zich anders gaan gedragen. Een andere mentaliteit werkt ook in de hand dat de werknemer meer krediet krijgt bij zijn collega's. Bijvoorbeeld de werknemer met hoofdpijn die de hele dag met behulp van paracetamol doorwerkt, op een wat lager tempo, maar door zijn aanwezigheid zijn collega's niet met extra werk opzadelt.

zuim aan te pakken. Factoren die van invloed zijn op het ziekteverzuim zijn onder andere de conjunctuur, maar ook interne factoren zoals fusies, bezuinigingsrondes en een nieuw ziekteverzuimprotocol.

Pak de ziekteverzuimfactoren integraal aan. Combineer zaken zoals een lagere werkdruk, betere kwaliteit van de arbeid, het bespreekbaar maken van ziektever-

zuim en intensief contact houden met zieke medewerkers. Dat levert uiteindelijk een beter resultaat dan ad hoc werken aan het ziekteverzuim van de werknemers in uw onderneming. 

Esmeralda de Vries, E. de Vries Personeelsadviezen, (0162) 42 38 90, edvpers@hetnet.nl.