



Ins & Outs

Verzuim

Hoe aandacht voor werknemers je verzuim verlaagt

Verzuim kan een flinke impact hebben op je bedrijf: op de werknemer, op de collega's en ook op de omzet. Belangrijk dus om het verzuim zo laag mogelijk te houden. Dat begint met werknemers die goed in hun vel zitten. Daarbij spelen verschillende factoren een rol. Uitdaging hierin is het gehele speelveld te overzien. Want verzuim is niet alleen griep, rugpijn of een langdurig ziekenhuis traject. Verzuim kan ook met het werk te maken hebben of juist met de privésituatie.

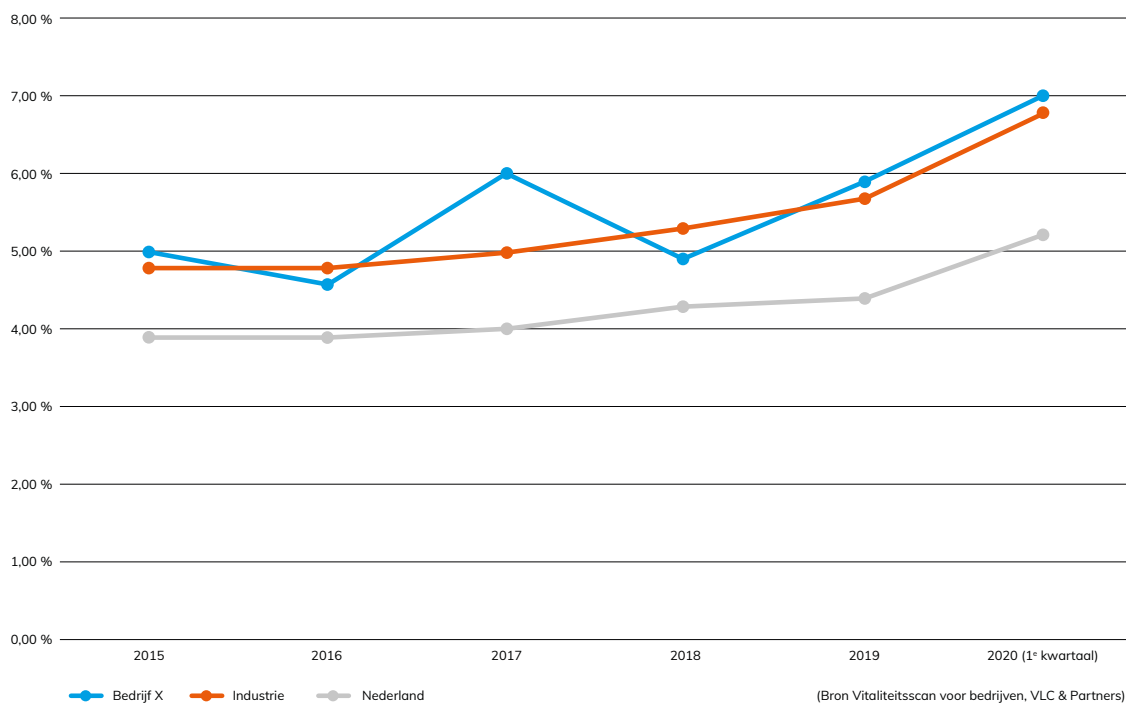
Lees meer over:

- Verschillende soorten verzuim
- Oorzaken van verzuim
- Wat kost verzuim
- Hoe voorkom je verzuim

Verzuim is niet hetzelfde als ziekteverzuim

Verzuim is het tijdelijk of langdurig niet kunnen uitvoeren van werkzaamheden. Als dit verzuim een medische achtergrond heeft, noemen we het ziekteverzuim. In 2019 was het ziekteverzuim in Nederland onder werknemers van bedrijven en de overheid 4,4 procent (van elke 1.000 werkdagen werden 44 verzuimd wegens ziekte). Door de corona-pandemie is dit percentage volgens het CBS opgelopen in het eerste kwartaal van 2020 tot 5,2 procent, het hoogste verzuim sinds het eerste kwartaal van 2003.

Verzuim bedrijf X vs. Sector Industrie en Nederland



Ziekte is niet altijd de oorzaak van het verzuim van een werknemer. Ook arbeidsongeschiktheid of een stressvolle privé-situatie kunnen leiden tot verzuim. Beide vormen van verzuim vertalen zich in uitval van een werknemer. Daarnaast er is ook nog onzichtbaar verzuim. Dit noemen we roze verzuim of presenteïsme. Dit roze verzuim zie je niet terug in de verzuimcijfers omdat iemand zich niet ziek meldt. Deze werknemer werkt juist, ondanks zijn of haar gezondheidsklachten, door. Deze inzet zal echter niet op de volle 100% zijn. Hierdoor kan productie- of omzetverlies optreden.

Vijf trends in verzuim

Ten aanzien van verzuim herkennen we 5 trends:

- Stijging aandeel psychische aandoeningen in verzuim
- Toename van werkstress en technostress
- Het verzuim is hoger bij grote bedrijven
- De bevolkingsopbouw verandert waardoor er relatief meer ouderen aan het werk zijn
- De coronacrisis zorgt voor een toegenomen kans op een burn-out

Stijging aandeel psychische aandoeningen in verzuim

In de meeste gevallen is een werknemer weer snel terug aan het werk. In 11% van de gevallen duurt het verzuim echter langer dan 42 dagen. We spreken dan van langdurig verzuim. Omdat deze verzuimgevallen vaak ook lang doorlopen, nemen deze uiteindelijk ruim driekwart van het totaal aantal verzuimdagen in Nederland in.

Een derde van dit langdurig verzuim heeft een psychische oorzaak. Dit aandeel neemt de afgelopen jaren steeds meer toe. In 2016 had 30% van het langdurig verzuim een psychische oorzaak, in 2017 was dit 33% en in 2018 34%. Halverwege 2019 was dit opgelopen tot 35%.

Onder verzuim door psychische klachten vallen uitval door spanningsklachten, overspannenheid en burn-out. De oorzaak en de uitwerking van de psychische klachten is per persoon verschillend. Wel zijn er een paar algemene risicofactoren te benoemen. Met name het stress gerelateerde verzuim is een belangrijke oorzaak. De grootste risicogroep is de leeftijdsgroep 30 tot 40 en burn-out klachten komen vaker voor bij vrouwen dan bij mannen.



Technostress is belangrijke opkomende oorzaak werkstress

De meer klassieke oorzaken van werkstress, het veel moeten (hoge taakeisen en moeilijk haalbare doelen) en weinig mogen (lage autonomie) spelen nog altijd een belangrijke rol in het ontstaan van werkverzuim door stress. Maar de afgelopen jaren is er een grote stressor bij gekomen. Digitale bereikbaarheid en digitalisering van werkzaamheden is een nieuw aspect dat leidt tot stressklachten.

60% van de werknemers maakt (bijna) de hele dag gebruik van een pc of smartphone voor communicatie, waarbij 39% van de mensen langdurig achter een beeldscherm zit. In de ICT is dit langdurig beeldscherm werk zelfs 87%. Dit langdurige beeldschermgebruik leidt tot het zogenaamde technostress. Deze stress is veelal gekoppeld aan het altijd (moeten/willen) bereikbaar zijn en informatieoverbelasting: dit zorgt voor 2x zo veel verzuim in verband met werkdruk of werkstress.

Hoger verzuim in grote bedrijven

In de periode 20014 t/m 2019 steeg het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van 3,8% naar 4,4%. Voor bedrijven met meer dan 100 werkzame personen lag dit percentage gemiddeld een stuk hoger: het steeg van 4,6% naar 5,2%. Onderzoek wijst uit dat het ziekteverzuim stijgt bij een toenemende bedrijfsgrootte. Zo is bij bedrijven met meer dan 100 werknemers het ziekteverzuim bijna 3x zo hoog als bij bedrijven tot 10 werknemers. De oorzaak hiervan lijkt te liggen in de sociale binding en de betrokkenheid bij elkaar en bij het bedrijf. Terugkeer naar werk is bij grote bedrijven wel weer makkelijker omdat er meer mogelijkheden zijn om werknemers (tijdelijk) aangepast werk te bieden.

Vergrijzing en langer doorwerken tot AOW-leeftijd zorgen voor andere verdeling in aanpak verzuim

Het is al een trend die langer speelt: de bevolkingsopbouw verandert, waardoor er verhoudingsgewijs meer ouderen en minder jongeren zijn gekomen. Oudere werknemers hebben vaak last van hun nek, gewrichten of rug of van hart- en vaatziekten. Jongeren melden zich relatief vaak ziek vanwege astma of migraine. Oudere werknemers verzuimen niet vaker dan jongeren, maar als ze verzuimen duurt het vaak wel langer. Doordat de pensioenleeftijd omhoog gaat, moeten werknemers steeds langer doorwerken. Hierdoor is een stijging te zien in het aandeel oudere werknemers in de percentage langdurig verzuim.

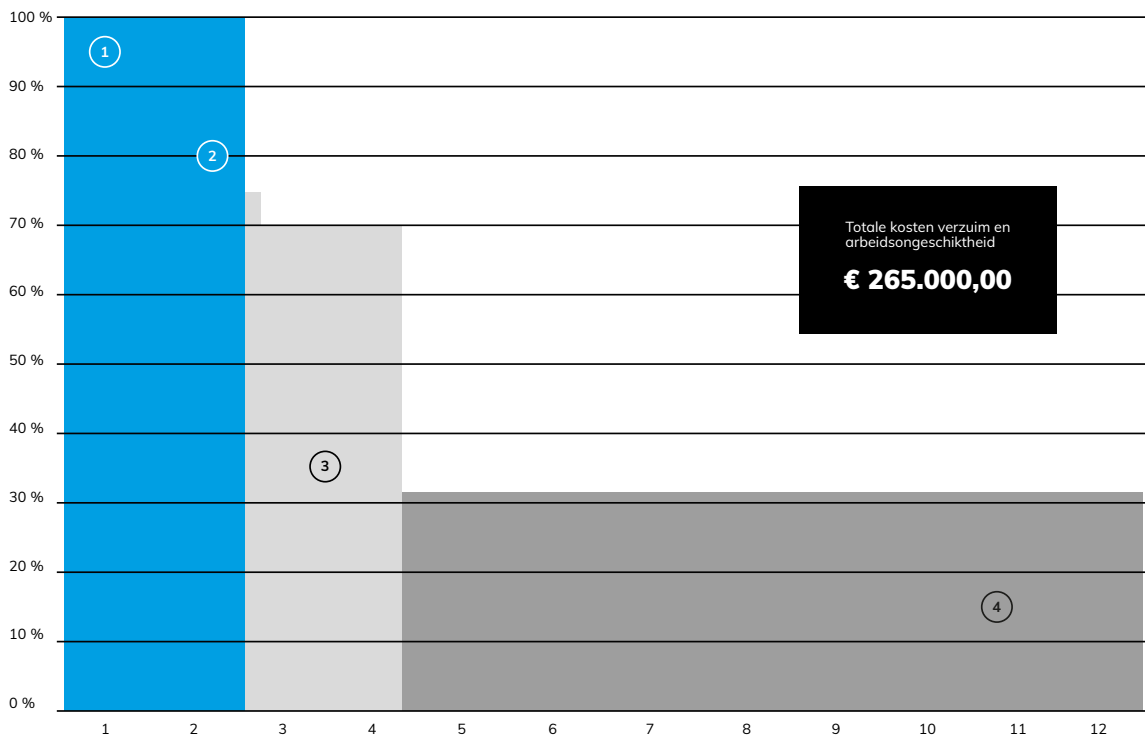
De coronacrisis zorgt voor een toegenomen kans op burn-out

De coronacrisis is niet alleen een financiële crisis, het grijpt in op een nieuw vlak van de samenleving, namelijk de gezondheid van mensen. In het eerste kwartaal van 2020 is het ziekteverzuim onder werknemers flink gestegen. Was dit in het eerste kwartaal van 2019 nog 4,7%, voor 2020 geldt dat dit is opgelopen tot 5,2%. Dat betekent dat per 1000 te werken dagen er 52 door ziekte verzuimd werden. Dit is de hoogste piek in 17 jaar.

Niet alleen zijn er mensen ziek door COVID-19 zelf, ook de lockdown heeft flinke gevolgen voor de gezondheid van mensen. Zorgen om jouw eigen gezondheid en die van je omgeving, baanonzekerheid, thuiswerken, thuis lesgeven, je geliefden buiten je eigen gezin niet meer kunnen vasthouden, uitjes en feestjes die werden gecancelled en sportscholen die gesloten waren. Het aantal stressoren was dus hoog, maar de ruimte voor ontspanning was beperkt. Juist die combinatie levert een gevaar op voor onze mentale gezondheid. De gevolgen van deze psychische belasting zullen we nog lang blijven voelen.

Wat kost verzuim?

Doorgaans gaat men er van uit dat verzuim gemiddeld zo'n € 250,- per dag kost. Dit bedrag is opgebouwd uit de kosten die voortvloeien uit de loondoorbetalingsverplichting, de kosten voor de arbodienst, de kosten van extra begeleiding en de kosten voor productieverlies/vervanging. Een werknemer die twee jaar ziek is kost dus al gauw € 130.000,-. Als werkgever draag je echter niet alleen de financiële verantwoordelijkheid voor de eerste twee jaar van verzuim maar vervolgens ook voor maximaal 10 jaar WGA-uitkering bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, zelfs als de werknemer maar 1 dag in dienst is geweest of tussentijds ziek uit dienst gaat. Deze kosten worden door middel van de jaarlijkse werkhervattingskas premie op u verhaald. Of, als je eigenrisicodragers bent, via de verzekeringspremie. De totale kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid kunnen voor een werknemer met een salaris van € 35.000,- zomaar oplopen tot ruim € 265.000,- over 12 jaar.



- ① Verzuimkosten 1^e jaar € 75.037,50
- ② Verzuimkosten 2^e jaar € 55.462,50
- ③ WGA-loongerelateerde uitkering € 24.500,00 per jaar
- ④ WGA-ervolguitkering € 10.687,50 per jaar

Legenda

- Loondoorbetaling werkgever
 - 1^e half jaar verzuim 100%
 - 2^e half jaar verzuim 100%
 - 3^e half jaar verzuim 70%
 - 4^e half jaar verzuim 70%

- Wettelijke WIA-uitkering
 - WGA-loongerelateerde uitkering
 - WGA-ervolguitkering

(Bron: Tool WGA-financieringsadvies VLC & Partners)

Grip op verzuimkosten

Door regie te nemen, zorg je voor een betere kwaliteit van arbeid en duurzame inzetbaarheid voor de werknemers en daarmee lagere verzuimkosten. Daarnaast is er een verbeterde aandacht voor de gezondheid op het werk en in de privésfeer. Dit zorgt voor onder andere een verhoogde productiviteit, gezondheid en motivatie bij de werknemers.

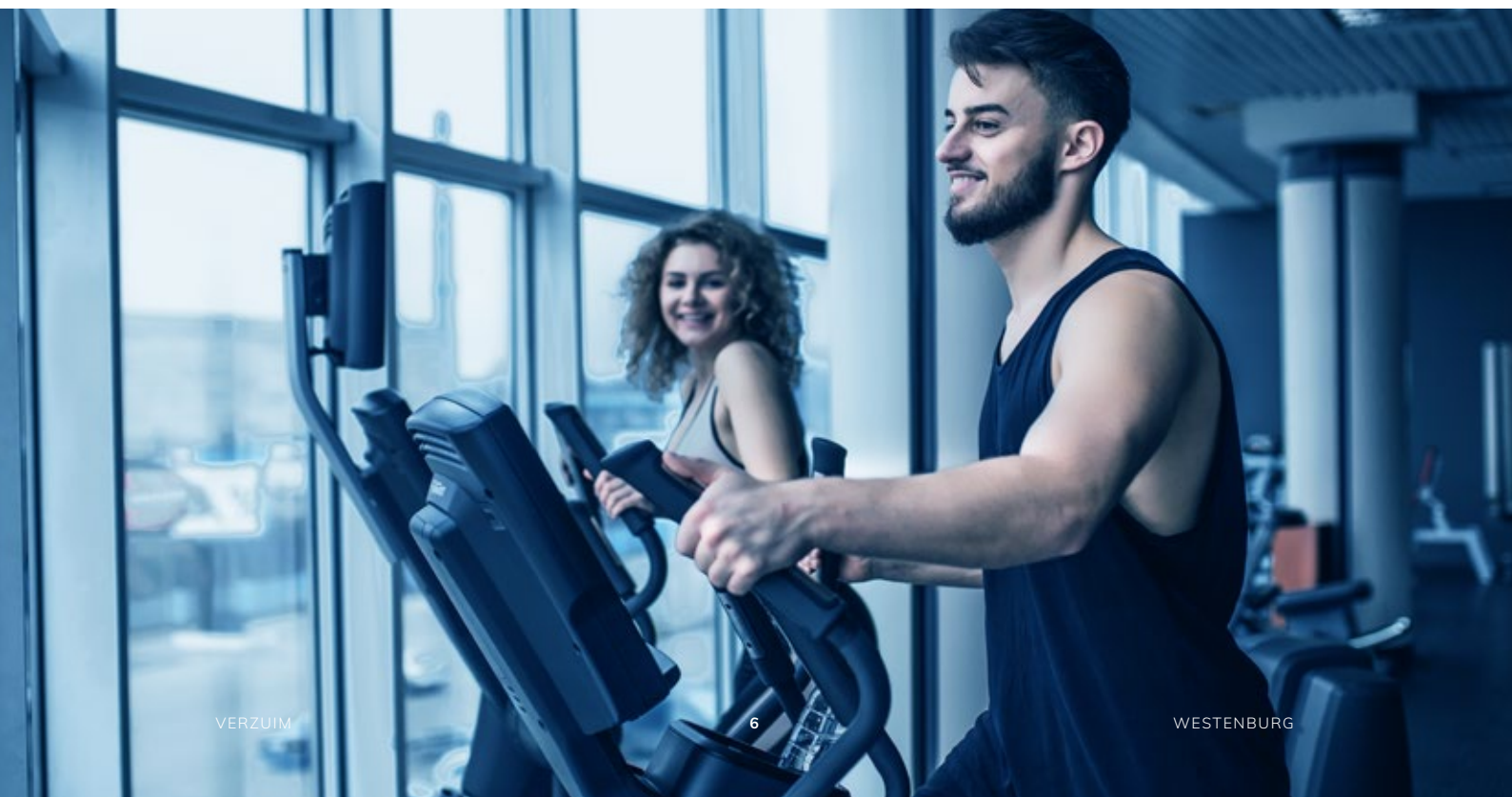
Er zijn een aantal succesfactoren om een vitaliteitsbeleid succesvol in te richten:

- Een organisatiecultuur waarin de bedrijfsgezondheidszorg en veiligheid geïntegreerd zijn
- Training en communicatie
- Commitment vanuit het management
- Goede planning en samenwerking.

Een vitaliteitsbeleid in 5 stappen

Aanpakken van verzuim binnen je organisatie gaat het best met een gestructureerd langetermijnplan met concrete acties die aansluiten op de visie van het bedrijf en de behoeftes van de werknemers. Een vitaliteitsbeleid bestaat idealiter dan ook uit de volgende 5 stappen:

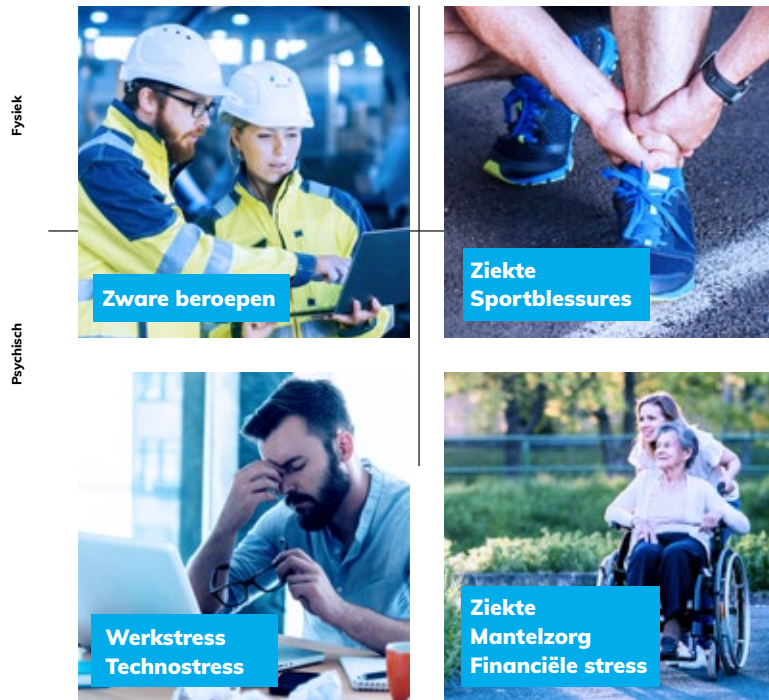
- 1 Stel de visie van het bedrijf op vitaliteit vast
- 2 Analyseer de pijnpunten en kansen.
Belangrijk hierin mee te nemen zijn de parameters (zoals het verzuimpercentage en de -kosten) en de behoeftes en stressoren van de werknemers
- 3 Schrijf een businesscase waarin je de concrete acties koppelt aan de funding en wat het oplevert
- 4 Zet de businesscase om in een plan en zorg bij de implementatie de werknemers te enthousiasmeren en te motiveren
- 5 Nazorg: zorg voor een regelmatige toetsing of het beleid nog aansluit bij de visie, wensen en behoeftes. Ook als er veranderingen in de markt zijn, of als er bijvoorbeeld een pandemie zoals corona is, is het belangrijk het beleid hierop te laten aansluiten.



Hoe verzuim te voorkomen of te verminderen?

Breed speelveld: Is het verzuim fysiek of psychisch en werk of privé?

Verzuim kan dus te maken hebben met werk en privé en kan zich uiten in lichamelijke klachten of juist mentaal. De combinaties hiertussen geven HR 4 pijlers om zich op te richten.



Elke pijler en elk onderwerp, behoeft zo zijn eigen aanpak gericht op preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie. Een duurzaam inzetbaarheidsbeleid heeft dan ook zowel een visie en acties gericht op het voorkomen dat iemand ziek wordt, als visie en acties gericht op terugkeer naar werk.

Preventie: voorkomen dat iemand ziek wordt

Verzuim kost een werkgever zoals gezegd gemiddeld € 250,- per ziektedag. Belangrijk dus om zo veel mogelijk te voorkomen dat een werknemer ziek wordt. Dit voorkomen van (onnodig) verzuim noemen we preventie en richt zich op twee risicogebieden:

- 1 Risico's die werknemers lopen op de werkvloer. Bijvoorbeeld het werken met gevaarlijke stoffen of het werken onder hoge druk/stress vanwege deadlines.
- 2 Risico's in de privésfeer. Bijvoorbeeld factoren als bewegen, roken, voeding of middelen gebruik.

Preventief verzuimbeleid heeft twee belangrijke pijlers:

- Een goede en gezonde werksfeer waarin problemen en zorgen gemeld en besproken kunnen worden
- Inzicht in de werkelijke oorzaken van verzuim en deze correct te adresseren

Een onderdeel wat ook aandacht behoeft, maar wat vaak lastiger is om invulling aan te geven, zijn de zogenaamde vroegsignaleringen. Dit zijn de gesprekken tussen de leidinggevende en de werknemer waarbij er signaleerd wordt dat de werknemer ondersteuning nodig heeft. Bijvoorbeeld bij schuldenproblematiek of mantelzorg. Het voeren van het “goede gesprek” geeft de werknemer de ruimte om zich te uiten en daarmee gehoord en gezien wordt.

Een werknemer is ziek, wat nu?

(Ziekte)verzuim komt voor in iedere organisatie. Iedere leidinggevende krijgt er in meer en mindere mate vroeg of laat mee te maken. Het kan gaan om een paar dagen, maar soms ook over een langere periode. Hoe pak je als leidinggevende de verzuimbegeleiding en de re-integratie op en voorkom je hernieuwde uitval.

• Het begint met aandacht

Het begint op het moment dat de werknemer zicht daadwerkelijk ziekmeldt. Toon direct betrokkenheid en neem direct, eerste of uiterlijk de tweede dag, contact op met de werknemer. Vanuit de Wet Autoriteit Persoonsgegevens mag je als werkgever nog maar heel weinig vragen, zelfs niet meer naar wat er aan de hand is. Dit is lastig omdat de werknemer vaak behoefte heeft aan aandacht en erkenning en graag zijn verhaal kwijt wil. Blijf in gesprek met elkaar en let daarbij op wat je aan de

werknemer vraagt. Je mag bijvoorbeeld altijd de vraag stellen, hoe kan ik je helpen en wat vindt je prettig? Het is belangrijk dat de werknemer zich gehoord voelt. Belangstelling vanuit de werkgever en het aanbieden van ondersteuning kan gedurende de gehele ziekmelding. Afhankelijk van de duur van de ziekmelding kan de behoefte van de werknemer aan ondersteuning veranderen. In contact blijven helpt met het verbonden zijn/blijven met het werk. Aandacht van collega's middels een appje of laten weten dat een werknemer gemist wordt, helpen in deze als positieve aandacht.

• Weer terug aan het werk

Na de eerste fase waarin de werknemer zich op zijn herstel en behandeling heeft kunnen richten, ontstaat de fase van re-integratie, de terugkeer naar het werk. Hoe lang de eerste fase duurt is afhankelijk van de beperkingen die de werknemer heeft. Wanneer het langer duurt zal de bedrijfsarts uiterlijk in week 6 van ziekte richtlijnen geven over de verwachting van terugkeer naar het werk. De re-integratie kan op verschillende manieren ingevuld worden. Bijvoorbeeld via volledige terugkeer naar eigen werk of eerst re-integreren in minder belastende andere werkzaamheden.

Focus niet op wat iemand niet meer kan, maar op de mogelijkheden van de werknemer. Creativiteit kan een sleutel zijn tot een soepele re-integratie. Een zieke bouwvakker die nu even niet kan tillen, kan bijvoorbeeld in de ondersteuning en training van junior collega's zinvol werk doen. Kan de bouwvakker wel tillen, maar is 5 dagen per week werken te zwaar voor zijn fysieke gesteldheid? Misschien kan hij 1 dag minder werken of wil hij alvast (deels) met vervroegd pensioen. Er zijn vaak meerdere mogelijkheden waardoor de re-integratie en de terugkeer naar werk vormgegeven kan worden. Wees creatief!

• Hobbels bij de re-integratie?

Re-integratie wordt lastiger wanneer de werkgever geen passende werkzaamheden heeft of de zieke werknemer niet meewerkt aan de re-integratie. Bijvoorbeeld omdat hij/zij de geboden werkzaamheden niet wil uitvoeren of niet passend vindt bij de beperkingen die de werknemer zelf ervaart. Een second opinion bij de bedrijfsarts of UWV kan uitkomst bieden. Echter in sommige gevallen dient de werkgever re-integratiemaatregelen te nemen. Laat vooraf duidelijk en schriftelijk weten aan de werknemer wat en wanneer je iets van hem verwacht en wat de consequenties zijn wanneer hij/zij dat niet doet. Wanneer de werknemer vervolgens niet (volledig) meewerkt aan zijn/ haar re-integratie kondig dan

schriftelijk aan dat je overgaat tot het stopzetten of opschorten van het loon. En doe het vervolgens ook. Wanneer de werknemer wederom nog niet doet geef je hem opnieuw een prikkel om mee te werken. Je bent als werkgever verplicht conform de Wet Verbetering Poortwachter om re-integratie maatregelen te nemen. Komt het dossier na 2 jaar ter beoordeling bij UWV, loopt men het risico op een loonsanctie.

Wees proactief wanneer er iets moet gebeuren of het gaat over het inrichten van de re-integratie of het stimuleren van de zieke werknemer. Het is een complexe materie waarbij de financiële gevolgen groot kunnen zijn. Laat je adviseren wanneer het een lastig dossier betreft.

Conclusie

(Ziekte)verzuim komt voor in iedere organisatie. Of het verzuim nu medisch is of niet en of het voortkomt uit werk of privé, het tijdelijk of langdurig niet kunnen werken van een werknemer kan een flinke impact op de organisatie hebben. Financieel gezien kost één verzuimdag gemiddeld € 250,-. Belangrijk dus om die kosten zo laag mogelijk te houden door preventie en interventie.

Dit doe je door regie te pakken op het verzuim met een vitaliteitsbeleid. Maar nog veel belangrijker is dat mensen die vitaal zijn en goed in hun vel zitten veel beter presteren. En dat merk je direct in de productiviteit, maar ook in klanttevredenheid en kwaliteit van het geleverde werk. En dat levert nog veel meer op dan de kosten van verzuimende werknemers.



Over Westenburg

Westenburg Verzekeren en Pensioen is van oudsher een familiebedrijf een sterk merk in het westen van Brabant. Met Breda als thuishaven zijn we al generaties lang de vertrouwde en persoonlijke adviseur voor particulieren en het mkb-bedrijf. We zijn een onafhankelijk intermediair. Wij geven een totaaladvies: van schadeverzekeringen tot complexe

werknemersoplossingen. Onze betrokken en lokaal gespecialiseerde adviseurs zijn toegankelijk: ze kennen de markt, de bedrijven en de oplossingen. Westenburg is dé regisseur bij schades en een adviseur bij nieuwe risico's. Voor risicomanagement, arbodienstverlening of pensioenadvies: Westenburg is de totaaladviseur voor alle mkb-bedrijfsrisico's.

Westenburg verzekeren en pensioen

076 529 02 90

info@westenburg.nl

Claudius Prinsenlaan 111

4817 HC BREDA

WWW.WESTENBURG.NL