

Verzuimanalyse (en RI&E)

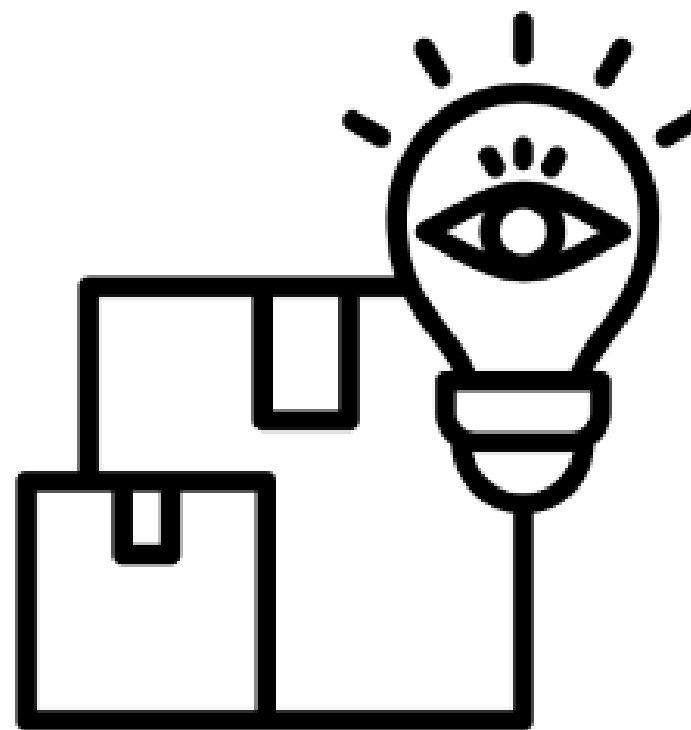
Drs.ing. J.G. Willems, MBA en drs. E. Houwing

PreventPartner

**Niet alles dat geteld kan worden,
is waardevol
en
niet alles wat waardevol is,
kan geteld worden**

Voorstellen

- Jolanda Willems,
gezondheidswetenschapper,
arbeidshygiënist, MBA
- Adviseur en bestuurder bij Coöperatie
PreventPartner
- Docent bij SGB0 (opleiding bedrijfsartsen)
- Tevens werkzaam bij Polikliniek Mens en
Arbeid, Amsterdam UMC





STAATSCOURANT

Nr. 7977

24 maart

2022

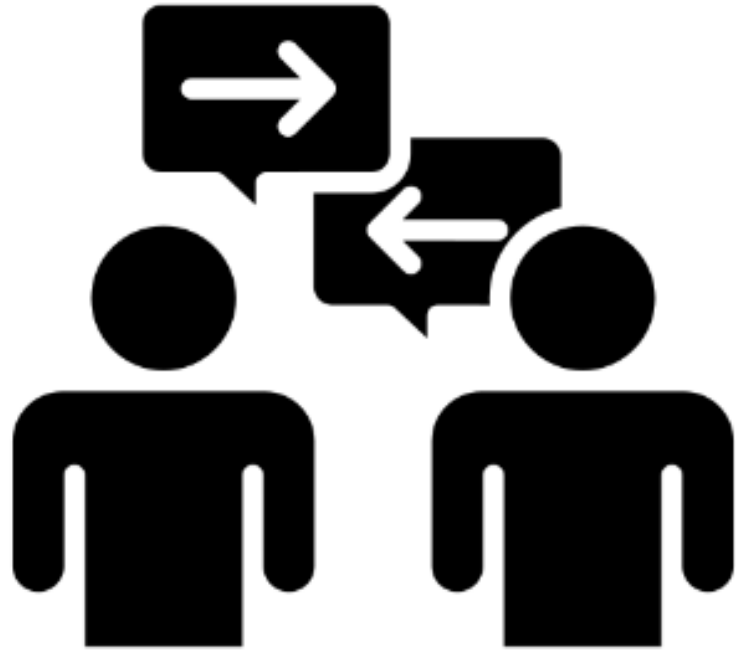
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Bekendmaking van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 16 maart 2022, nr. 2022-0000055482, houdende publicatie van het Certificatieschema voor het persoonscertificaat voor de arbokerndeskundige voor de scopes arbeidshygiënist, hogere veiligheidskundige en arbeids- en organisatiedeskundige, bedoeld in de artikelen 2.15, 2.16 en 2.17 van de Arbeidsomstandighedenregeling

1.1 Toetsen op volledigheid

- **Is gebruik gemaakt van gegevens van verzuimanalyses om inzicht te krijgen in de arbeidsgerelateerde oorzaken van het verzuim?**
- **Zijn de inzichten van de bedrijfsarts en van andere deskundigen die de werkgever inschakelt voor het verzuim- en arbeidsomstandighedenbeleid meegenomen in de RI&E?**
- Zijn de inzichten van de werknemers meegenomen in de RI&E?
- Is gebruik gemaakt van de inzichten van de preventiemedewerkers?
- **Zijn de analyses van arbeidsgezondheidskundige onderzoeken gebruikt in de RI&E?**
- Zijn ongevallenregistraties aanwezig en geanalyseerd op de achterliggende grondoorzaken en zijn die verwerkt in de RI&E?
- Zijn de taken van de preventiemedewerker ingevuld en uitgevoerd?
- Is beschreven hoeveel preventiemedewerkers nodig zijn om de taken uit te voeren en wat de benodigde kennis en capaciteit is voor het uitvoeren van de

Delen van ervaring en inzicht



Klinkt zo gemakkelijk:

“gebruik gemaakt van gegevens van verzuimanalyses om inzicht te krijgen in de arbeidsgerelateerde oorzaken van het verzuim?”

Echter:

Ervaringen in de praktijk zijn anders....

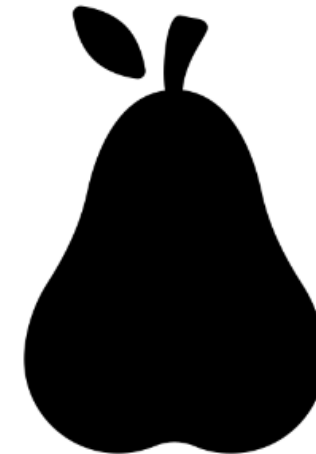
Bedoeling

Verzuimanalyses om inzicht te krijgen in de arbeidsgerelateerde oorzaken van het verzuim



Praktijk

RI&E's verzuimcijfer(s)



Is gebruik gemaakt van gegevens van verzuimanalyses om inzicht te krijgen in de arbeidsgerelateerde oorzaken van het verzuim?

Wat is eigenlijk een verzuimanalyse?

Hoe betrouwbaar zijn verzuimcijfers?

Wanneer is het werkgerelateerd?

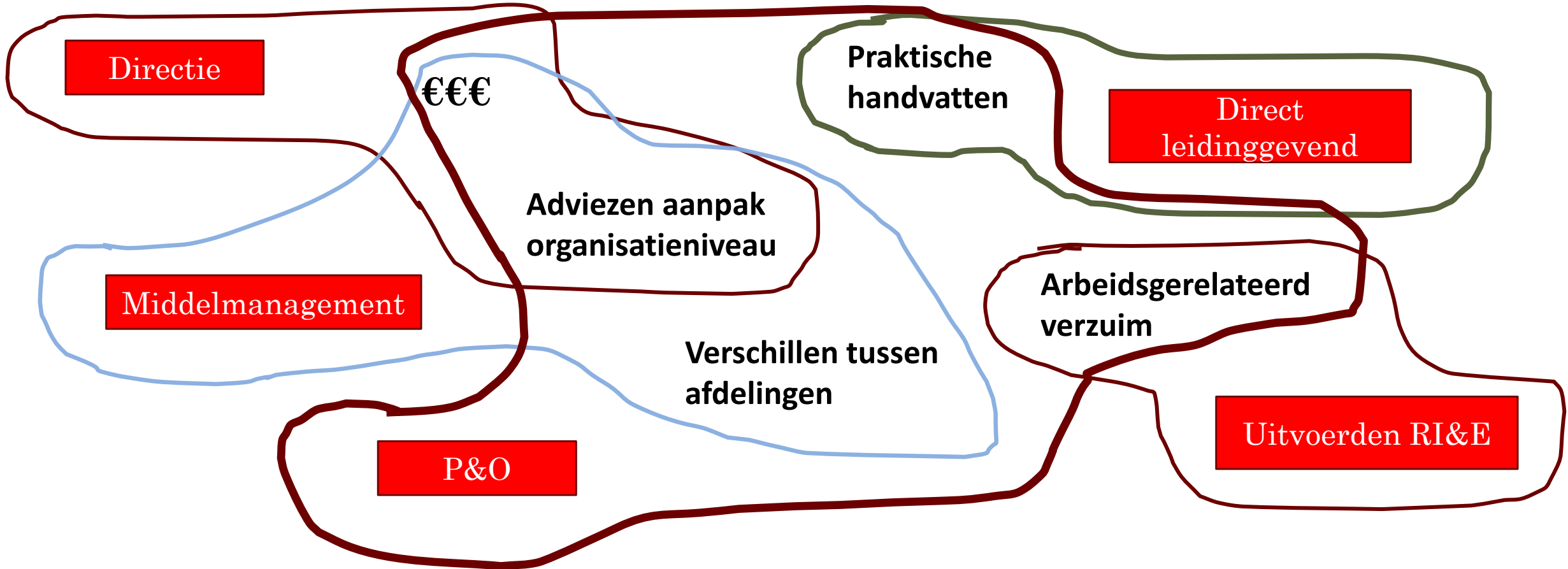
Huidige praktijk

Percentage	2018	2019	2020
Kei	3,36%	6,46%	3,59%
	6,76%	2,05%	1,06%
	19,85%	5,82%	4,32%
derode	10,68%	5,64%	2,84%
	8,30%	12,94%	10,12%
rk	1,37%	7,82%	15,37%
	12,06%	8,72%	5,64%

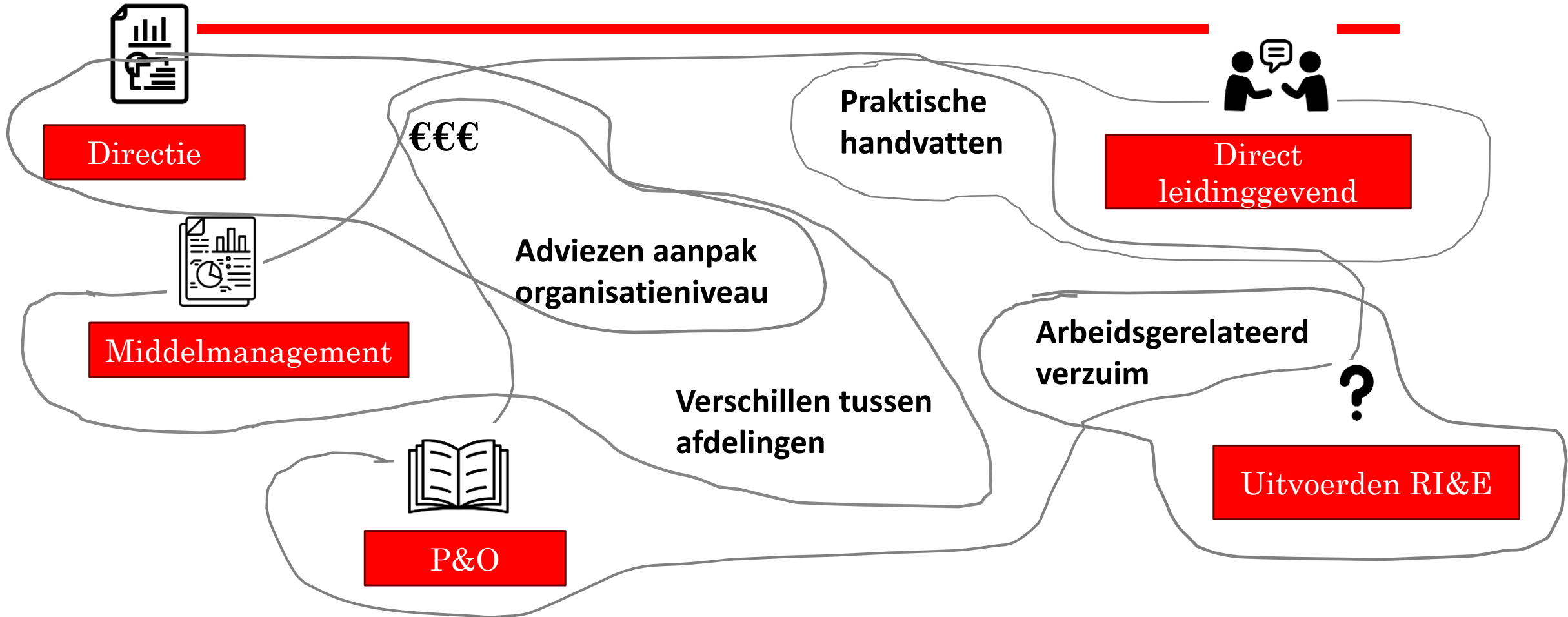
Ziekteverzuimanalyse van
 Kalenderjaar 2020: van januari 2020 tot
Inleiding
 Voor u ligt de ziekteverzuimanalyse op
 In deze analyse wordt gekeken naar de
 waarbij onderscheid wordt gemaakt in
 treft u een analyse van het verzuim in d

tage	In 2020 was er sprake van een daling of stijging van het ziekteverzuimpercentage.
	Daling van het ziekteverzuimpercentage, daling van de meldingsfrequentie en een daling van de gemiddelde ziekteverzuimduur.
	Daling van het ziekteverzuimpercentage, stijging van de meldingsfrequentie, daling van de gemiddelde ziekteverzuimduur
	Daling van het ziekteverzuimpercentage, lichte stijging van de meldingsfrequentie, daling van de gemiddelde ziekteverzuimduur
de	Daling van het ziekteverzuimpercentage, daling van de meldingsfrequentie en een lichte daling van de gemiddelde ziekteverzuimduur.

Verschillende perspectieven



Verschillende perspectieven



Op welke vraag willen we een antwoord uit oogpunt “toetsing van de RI&E”

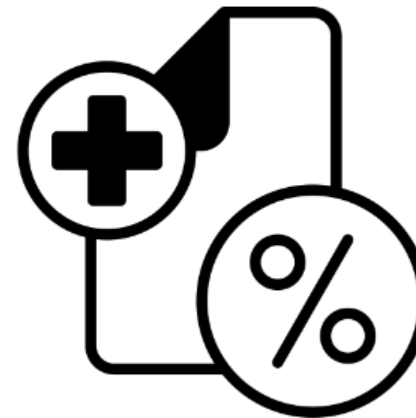
- **Wat zijn arbeidsgerelateerde oorzaken van het verzuim?**
- en is daarvoor gebruik gemaakt van **gegevens van verzuimanalyses**

Lastige vraag om te beantwoorden

- **Cijfers en interpretatie verzuimanalyses zijn niet altijd betrouwbaar.**
- Er is discussie/onduidelijkheid wanneer er sprake is van werkgerelateerdheid
- Bij veel organisaties worden cijfers over werkgerelateerdheid niet systematisch verzameld.

Cijfers en interpretatie verzuimanalyses zijn niet altijd betrouwbaar.

- Definities werkdagen/kalenderdagenwerkhervatting → parttime/fulltime, registratie rond zwangerschap,,
- Interpretatie gaat vaker mis door onvoldoende rekening te houden met (natuurlijk) trends zoals
 - Invloed leeftijd & geslacht
 - Invloed geslacht
 - Seizoensinvloeden
 - Branche
- Referentie cijfers betrouwbaar?
 - CBS/Verbaannorm/Branche cijfers
- Invloed van de “statistiek

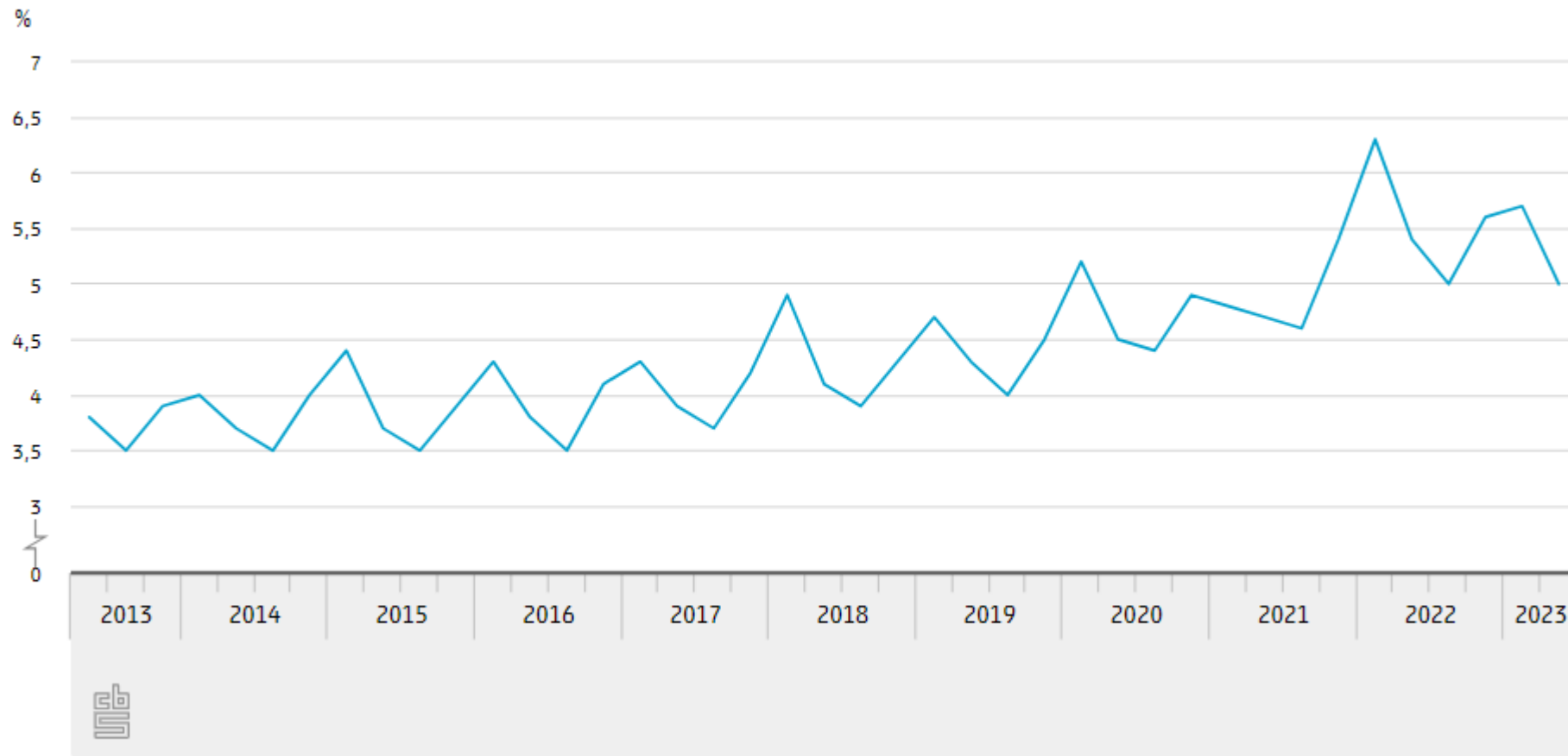


Definities verzuim?

- Definitie verzuimpercentage (kalender of werkdagen)?
- Definitie verzuim frequentie?
- Definitie kort- midden en lang verzuim?
- Hoe worden omgegaan met wel of niet melden als verzuim:
 - Medewerkers die niet hun eigen functie kunnen uitoefenen, maar wel op werk aanwezig zijn?

Interpretatie gaat vaker mis door onvoldoende rekening te houden met trends zoals

Ziekteverzuim



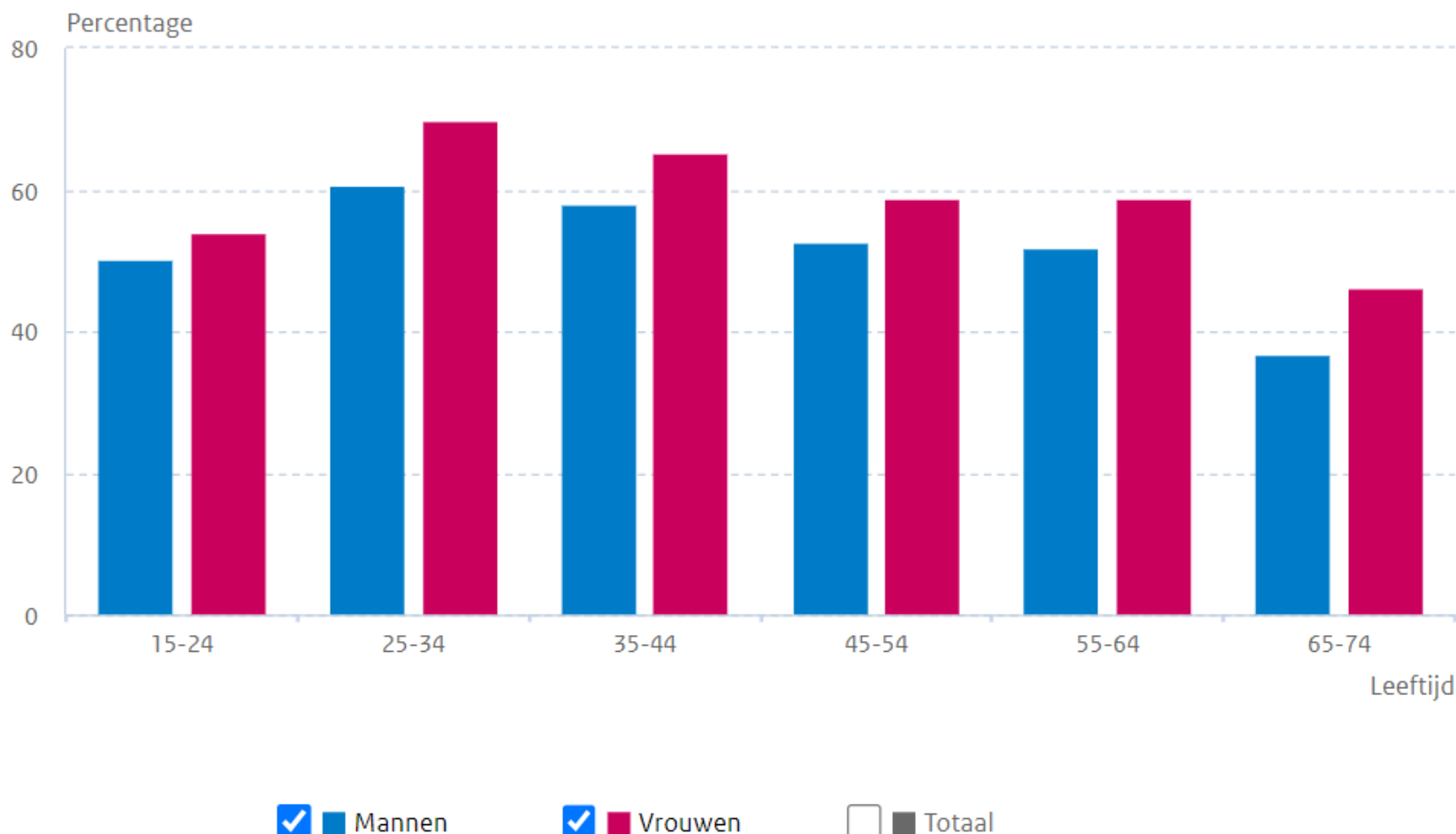
Eerste
kwartaal
hoogste
verzuim

www.cbs.nl

Het ziekteverzuim onder werknemers was in het tweede kwartaal van 2023 5,0 procent. Dat wil zeggen dat 50 van de duizend te werken dagen werden verzuimd wegens ziekte.

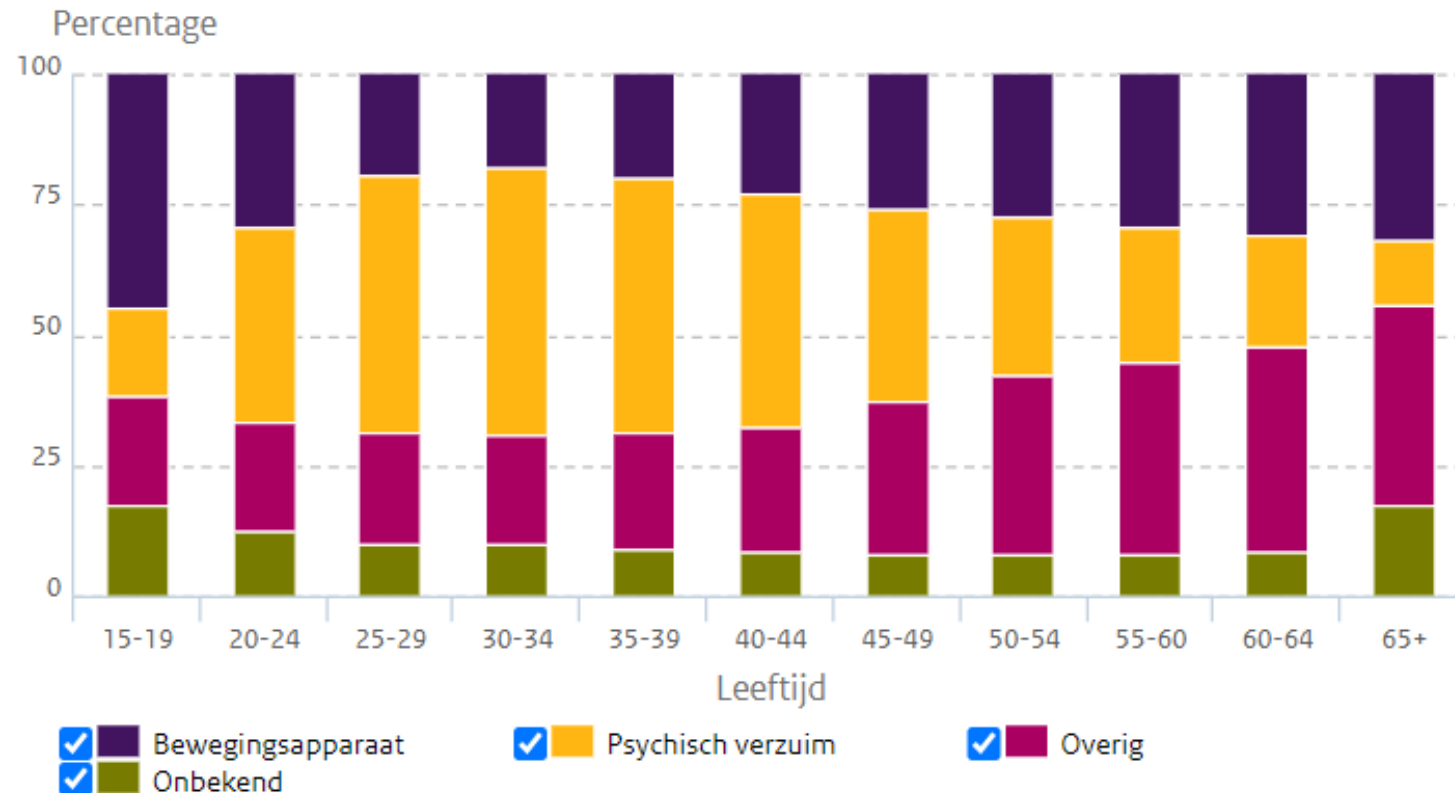
PreventPartner

Percentage werknemers dat verzuimde 2022



In alle leeftijdscategorieën verzuimen vrouwen (1,4 keer in 2019 en 1,7 in 2022) gemiddeld iets vaker dan mannen (1,1 keer in 2019 en 1,35 in 2022)).

Ziektespecifiek verzuim naar leeftijd 2019



Meeste ziekteverzuim door psychische aandoeningen in leeftijd 25 tot 45 jaar

Hierna neemt het aandeel werknemers dat verzuimt wegens psychische aandoeningen af en wordt het verzuim voornamelijk veroorzaakt door 'overige lichamelijke aandoeningen' (hart- en vaatziekten, maag- en darmklachten, neurologische aandoeningen, urogenitale klachten, longklachten etc.) (ArboNed)

Bron: ArboNed en HumanCapitalCare

Referentie cijfers betrouwbaar?

Landelijke cijfers

Kwartaal enquête ziekteverzuim CBS

- Op basis van opgave van bedrijven en instellingen

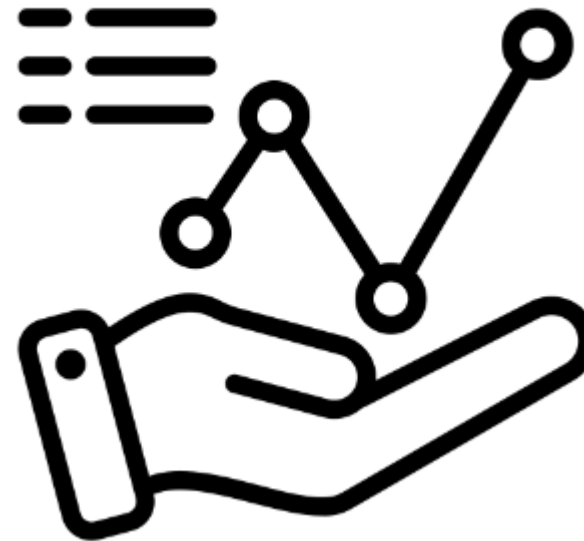
NEA

- Gebaseerd op eigen opgave van werknemers.

De cijfers uit de Kwartaalenquête Ziekteverzuim en de NEA laten doorgaans dezelfde ontwikkeling zien. Tussen 2019 en 2020 was dat echter niet het geval: het ziekteverzuimpercentage volgens werknemers daalde iets (van 4,5 naar 4,3), maar volgens de opgave van bedrijven en instellingen nam het juist toe (van 4,4 naar 4,7).

Ziekteverzuimverschillen, toeval of niet?

- In de vorige eeuw de laatste onderzoeken/publicaties (Vrijhof 1987)



Ziekteverzuimverschillen, toeval of niet? (1)

- De individuele medewerkers verzuimt slechts af en toe en bovendien onregelmatig. In (kleinere) groepen kunnen ziekteverzuimcijfers daarom sterk fluctueren. Het is gebruikelijk om dit soort fluctuaties aan “toeval” toe te schrijven.
- Hiermee wordt niet bedoeld dat het verzuimcijfer van een medewerker of groep medewerkers geheel of gedeeltelijk “toevallig” tot stand komt. Integendeel, dit is een weergave van de feitelijke afwezigheid wegens ziekte. “De uitspraak **toeval** slaat op de factoren die voor ziekteverzuim verantwoordelijk kunnen zijn”.

Ziekteverzuimverschillen, toeval of niet?

- Naar mate ziekteverzuimcijfers betrekking hebben op kortere periodes en/of minder werknemers, zijn zij in sterkere mate aan toeval onderhevig.
- Verzuimcijfers kunnen worden beïnvloed door:
 - Incidentele factoren (toevalsfactoren)
 - Structurele factoren (bijvoorbeeld slechte werkomstandigheden)

De vraag is: ‘als we een bepaald verzuimverschil aantreffen, betekent dit dan dat tussen de vergeleken groepen een structureel verschil in verzuimrisico bestaat?’

Met andere woorden, wanneer is er sprak van een signaal dat de ene groep een hoger verzuimrisico heeft dan de andere? Deze conclusie kan aanleiding zijn om beleidsmaatregelen te overwegen.

Kleinste
groep in de
vergelijking
tussen 2
groepen

	betrouwbaarheidsmarges verzuimpercentage bij vergelijking van gegevens van verschillende groepen			betrouwbaarheidsmarges verzuimpercentage bij vergelijking van gegevens van dezelfde groep		
Aantal	niet significant	onduidelijk	wel significant	niet significant	onduidelijk	wel significant
25	-	tot 8.9	vanaf 8.9	-	tot 8.0	vanaf 8.0
50	tot 0.6	0.6 - 6.3	vanaf 6.3	tot 0.9	0.9 - 5.6	vanaf 5.6
60	tot 0.9	0.9 - 5.8	vanaf 5.8	tot 1.2	1.2 - 5.2	vanaf 5.2
70	tot 1.1	1.1 - 5.3	vanaf 5.3	tot 1.4	1.4 - 4.8	vanaf 4.8
80	tot 1.3	1.3 - 5.0	vanaf 5.0	tot 1.5	1.5 - 4.5	vanaf 4.5
90	tot 1.4	1.4 - 4.7	vanaf 4.7	tot 1.7	1.7 - 4.2	vanaf 4.2
100	tot 1.5	1.5 - 4.5	vanaf 4.5	tot 1.8	1.8 - 4.0	vanaf 4.0
120	tot 1.7	1.7 - 4.1	vanaf 4.1	tot 2.0	2.0 - 3.6	vanaf 3.6
140	tot 1.9	1.9 - 3.8	vanaf 3.8	tot 2.1	2.1 - 3.4	vanaf 3.4
160	tot 2.0	2.0 - 3.5	vanaf 3.5	tot 2.2	2.2 - 3.2	vanaf 3.2
180	tot 2.1	2.1 - 3.3	vanaf 3.3	tot 2.3	2.3 - 3.0	vanaf 3.0
200	tot 2.2	2.2 - 3.2	vanaf 3.2	tot 2.4	2.4 - 2.8	vanaf 2.8
300	tot 2.2	2.2 - 2.6	vanaf 2.6	tot 2.3	-	vanaf 2.3
400	tot 2.2	-	vanaf 2.2	tot 2.0	-	vanaf 2.0
500	tot 2.0	-	vanaf 2.0	tot 1.8	-	vanaf 1.8
600	tot 1.8	-	vanaf 1.8	tot 1.6	-	vanaf 1.6
700	tot 1.7	-	vanaf 1.7	tot 1.5	-	vanaf 1.5
800	tot 1.6	-	vanaf 1.6	tot 1.4	-	vanaf 1.4
900	tot 1.5	-	vanaf 1.5	tot 1.3	-	vanaf 1.3
1000	tot 1.4	-	vanaf 1.4	tot 1.3	-	vanaf 1.3
2000	tot 1.0	-	vanaf 1.0	tot 0.9	-	vanaf 0.9
3000	tot 0.8	-	vanaf 0.8	tot 0.7	-	vanaf 0.7
4000	tot 0.7	-	vanaf 0.7	tot 0.6	-	vanaf 0.6
5000	tot 0.6	-	vanaf 0.6	tot 0.6	-	vanaf 0.6

Interpretatie significantie

Negatief	Het gemeten verzuim verschil is zeer waarschijnlijk aan een toevallige samenloop van factoren toe te schrijven.
Onzeker	Het gemeten verzuimverschil kan zowel aan toeval als een structureel verschil in verzuimrisico tussen de vergeleken groepen te wijten zijn
Positief	Aan het gemeten verzuimverschil ligt waarschijnlijk een structureel verschil in verzuimrisico tussen de vergeleken groepen te grondslag (het verschil is significant)

	betrouwbaarheidsmarges verzuimfrequentie bij vergelijking van gegevens van verschillende groepen			betrouwbaarheidsmarges verzuimfrequentie bij vergelijking van gegevens van dezelfde groep		
25	-	tot 1.00	vanaf 1.00	-	tot 0.85	vanaf 0.85
50	tot 0.07	0.07 - 0.71	vanaf 0.71	tot 0.12	0.12 - 0.60	vanaf 0.60
60	tot 0.10	0.10 - 0.65	vanaf 0.65	tot 0.15	0.15 - 0.55	vanaf 0.55
70	tot 0.12	0.12 - 0.60	vanaf 0.60	tot 0.17	0.17 - 0.51	vanaf 0.51
80	tot 0.14	0.14 - 0.56	vanaf 0.56	tot 0.19	0.19 - 0.48	vanaf 0.48
90	tot 0.16	0.16 - 0.53	vanaf 0.53	tot 0.20	0.20 - 0.45	vanaf 0.45
100	tot 0.17	0.17 - 0.50	vanaf 0.50	tot 0.21	0.21 - 0.43	vanaf 0.43
120	tot 0.20	0.20 - 0.46	vanaf 0.46	tot 0.23	0.23 - 0.39	vanaf 0.39
140	tot 0.21	0.21 - 0.42	vanaf 0.42	tot 0.25	0.25 - 0.36	vanaf 0.36
160	tot 0.23	0.23 - 0.40	vanaf 0.40	tot 0.26	0.26 - 0.34	vanaf 0.34
180	tot 0.24	0.24 - 0.37	vanaf 0.37	tot 0.27	0.27 - 0.32	vanaf 0.32
200	tot 0.25	0.25 - 0.35	vanaf 0.35	tot 0.28	0.28 - 0.30	vanaf 0.30
300	tot 0.28	0.28 - 0.29	vanaf 0.29	tot 0.25	-	vanaf 0.25
40	tot 0.30	-	vanaf 0.25	tot 0.21	-	vanaf 0.21
500	tot 0.32	-	vanaf 0.22	tot 0.19	-	vanaf 0.19
600	tot 0.33	-	vanaf 0.20	tot 0.17	-	vanaf 0.17
700	tot 0.33	-	vanaf 0.19	tot 0.16	-	vanaf 0.16
800	tot 0.34	-	vanaf 0.18	tot 0.15	-	vanaf 0.15
900	tot 0.34	-	vanaf 0.17	tot 0.14	-	vanaf 0.14
1000	tot 0.35	-	vanaf 0.16	tot 0.13	-	vanaf 0.13
2000	tot 0.37	-	vanaf 0.11	tot 0.10	-	vanaf 0.10
3000	tot 0.38	-	vanaf 0.09	tot 0.08	-	vanaf 0.08
4000	tot 0.39	-	vanaf 0.08	tot 0.07	-	vanaf 0.07
5000	tot 0.39	-	vanaf 0.07	tot 0.06	-	vanaf 0.06

Vrijhof 1987

Het getuigt van wijsheid om bij de interpretatie van verzuimcijfers terughoudend te zijn. Het is echter minder verstandig om het gebruik van verzuimcijfers uit voorzichtigheid helemaal achterwege te laten. Het is zeker niet zo, dat verschillen in verzuimcijfers altijd aan toeval te wijten zijn. Het is zaak, tussen beide uitersten een verstandig midden te zoeken.

Lastige vraag om te beantwoorden

- Cijfers en interpretatie verzuimanalyses zijn niet altijd betrouwbaar.
- **Er is discussie/onduidelijkheid wanneer er sprake is van werkgerelateerdheid**
- Bij veel organisaties worden cijfers over werkgerelateerdheid niet systematisch verzameld.

Bedrijfsartsen vinden het lastig om werkgerelateerdheid aan te geven omdat er vanuit verschillende perspectieven wordt gekeken.



Juridisch
(aansprakelijkheid)



Preventie



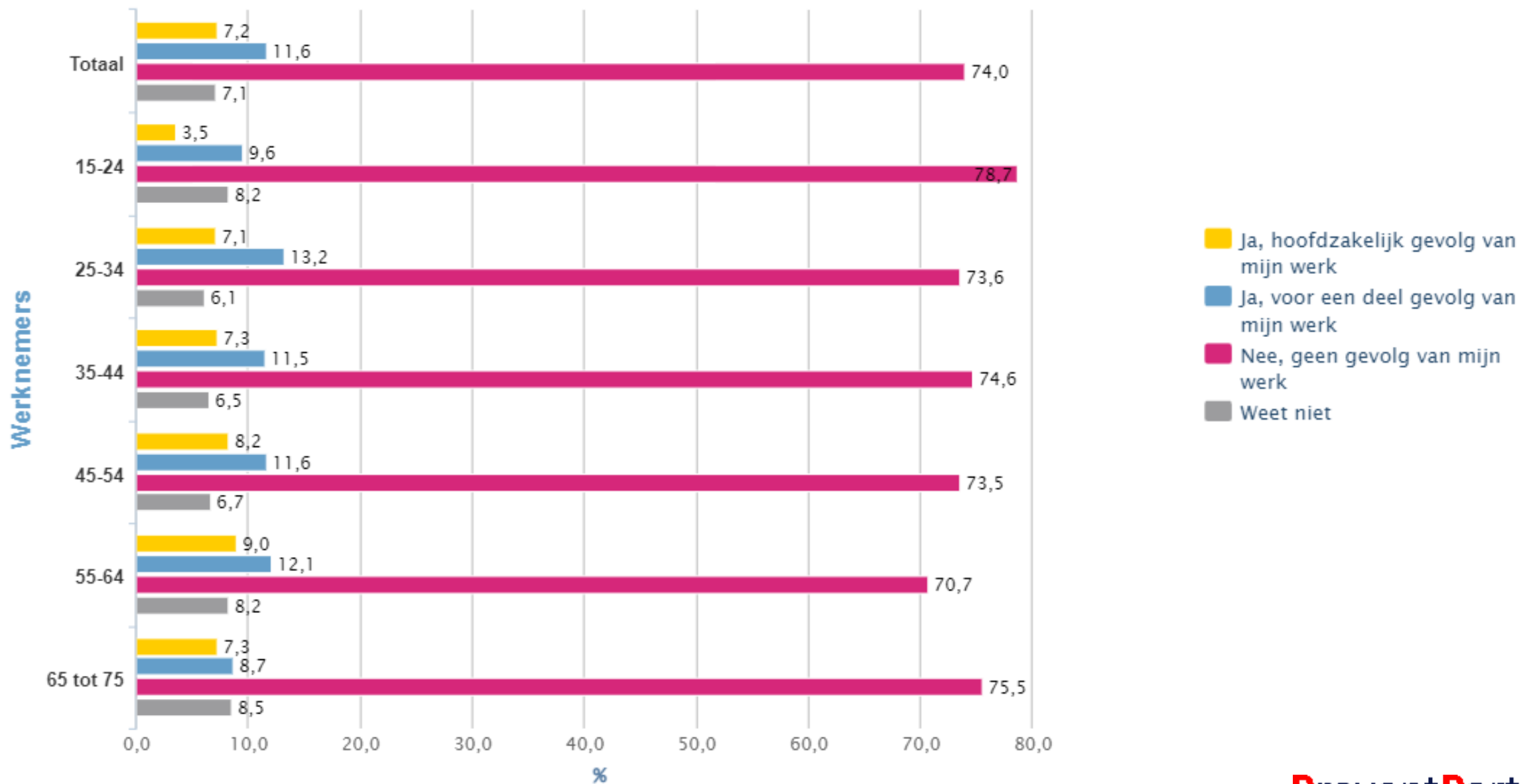
Verzuimanalyse



Werkgerelateerd verzuim

Volgens iets meer dan 1 op de 5 werknemers die verzuimden, waren de klachten bij het laatste verzuim geheel of gedeeltelijk te wijten aan het werk. Daarbij noemden ze een (te) hoge werkdruk het vaakst als oorzaak voor de klachten. Ook besmetting op het werk en – in mindere mate – lichamelijk te zwaar werk zijn veelgenoemde redenen.

Verzuimklachten als gevolg van werk (NEA 2022)

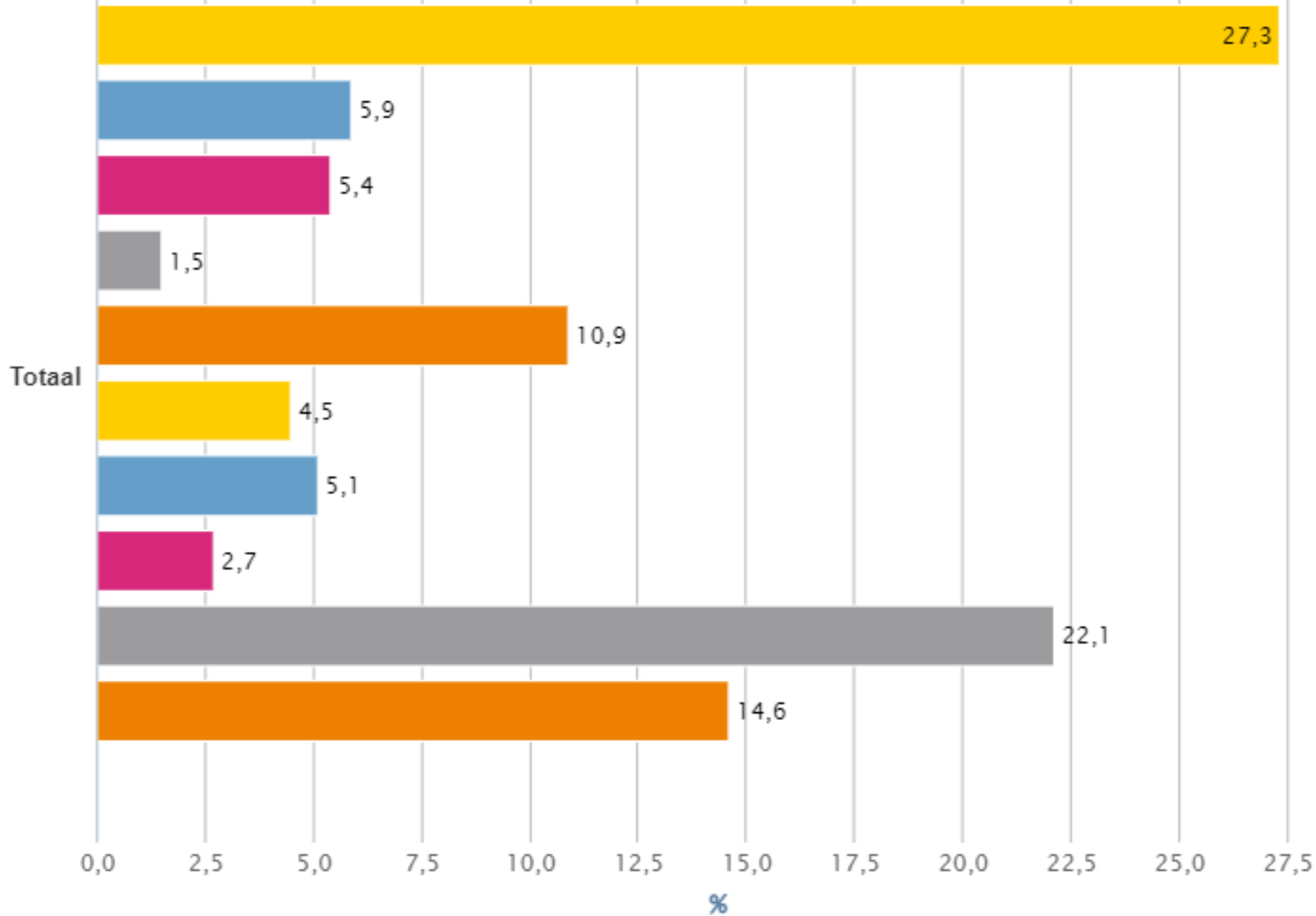


Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO/CBS)

Verspreiding en gebruik van de informatie op deze site is toegestaan met vermelding van bovenstaande bron.

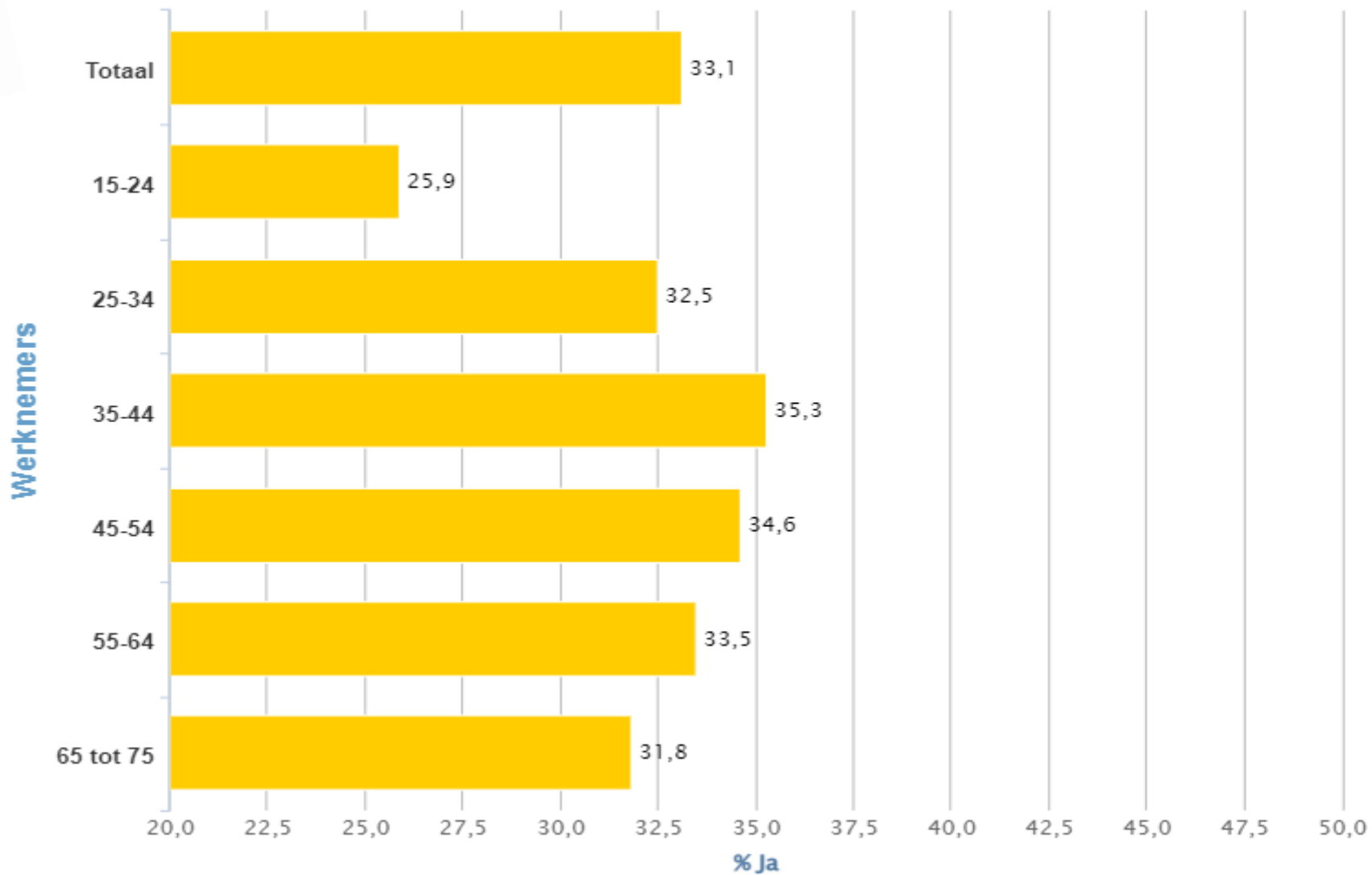
Belangrijkste reden van klachten veroorzaakt door het werk 2022

Werknemers



- Te hoge werkdruk
- Lang dezelfde bewegingen doen
- Lang achter computer werken
- Fysieke werkomstandigheden
- Lichamelijk te zwaar
- Emotioneel te zwaar
- Ruzie, conflict, grensoverschrijdend gedrag
- Arbeidsongeval
- Besmetting op het werk
- Andere redenen voor verzuim

(Huis)arts vroeg of verzuim te maken had met werk (NEA 2022)



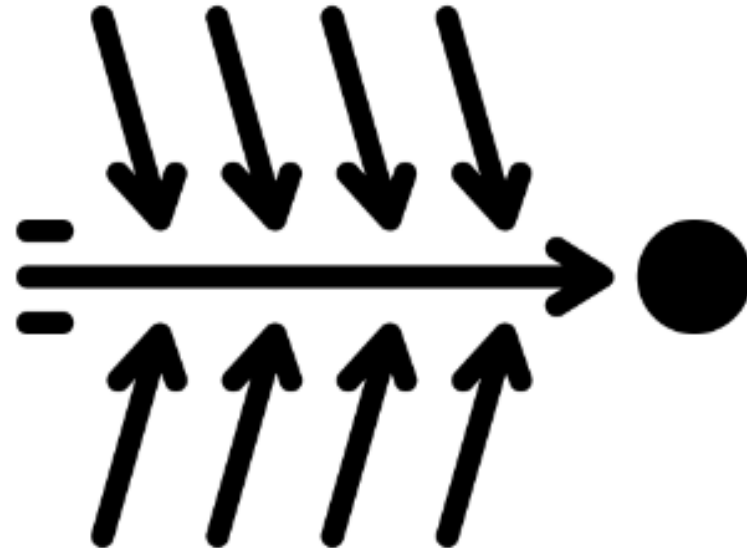
Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO/CBS)

Lastige vraag om te beantwoorden

- Cijfers en interpretatie verzuimanalyses zijn niet altijd betrouwbaar.
- Er is discussie/onduidelijkheid wanneer er sprake is van werkgerelateerdheid
- **Bij veel organisaties worden cijfers over werk-gerelateerdheid niet systematisch verzameld.**

Bij veel organisaties worden cijfers over werkgerelateerdheid niet systematisch verzameld.

- Bedrijven melden niet al het verzuim
- Bedrijfsartsen zien alleen nog maar het langdurige verzuim. Geen zicht op oorzaken kortdurend verzuim.



**Niet alles dat geteld kan worden,
is waardevol
en
niet alles wat waardevol is,
kan geteld worden**

Wat dan wel?

Cijfers/signalen werkgerelateerd verzuim

Cijfers uit gesprekken bv:

- naar oorzaken (werkgerelateerd en niet- werkgerelateerd)

Cijfers, gegevens uit andere bronnen

- Arbeidsomstandigheden spreekuur
- PAGO
- Gesprekken binnen organisatie



Houd het doel voor ogen!

- **Wat wil je bereiken?**
- **Op welke vraag/vragen wil je een antwoord geven?**
- **En welke aanpak past hier het beste bij?**

1.1 Toetsen op volledigheid



- **Is gebruik gemaakt van gegevens van verzuimanalyses om inzicht te krijgen in de arbeidsgerelateerde oorzaken van het verzuim?**
- **Zijn de inzichten van de bedrijfsarts en van andere deskundigen die de werkgever inschakelt voor het verzuim- en arbeidsomstandighedenbeleid meegenomen in de RI&E?**
- **Zijn de analyses van arbeidsgezondheidskundige onderzoeken gebruikt in de RI&E?**
- Zijn de inzichten van de werknemers meegenomen in de RI&E?
- Is gebruik gemaakt van de inzichten van de preventiemedewerkers?
- Zijn ongevallenregistraties aanwezig en geanalyseerd op de achterliggende grondoorzaken en zijn die verwerkt in de RI&E?
- Zijn de taken van de preventiemedewerker ingevuld en uitgevoerd?
- Is beschreven hoeveel preventiemedewerkers nodig zijn om de taken uit te voeren en wat de benodigde kennis en capaciteit is voor het uitvoeren van de taken?
- Is beschreven welke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken nodig zijn, wat de inhoud en de frequentie is?

Is het arbobeleid beschreven en operationeel?

Vragen

- Jolanda.willems@preventpartner.nl
- 06 17722591