

365

## Branchevereniging



Centrum voor Live Communication

Periodieke Brancherapportage  
1 januari 2011 - 31 december 2011

Peildatum: 01-januari-2012  
Brancheorganisatie: CLC-VECTA  
Datum: 5 maart 2012  
Sectormanager: Evelien Ottink  
Telefoonnummer: 06 - 5120 6421

© Zonder toestemming van de sectormanager mogen de in deze rapportage vermelde gegevens niet aan derden kenbaar worden gemaakt of beschikbaar worden gesteld.

**Inhoudsopgave**

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>6</b>
<b>Werkgevers en werknemers</b>	<b>8</b>
<b>Verzekeraars</b>	<b>9</b>
<b>Kerncijfers ziekteverzuim</b>	<b>10</b>
<b>Ontwikkeling ziekteverzuim</b>	<b>11</b>
<b>Verzuimpatroon</b>	<b>13</b>
<b>Verzuimoorzaken</b>	<b>14</b>
<b>Werkgerelateerdheid verzuim</b>	<b>15</b>
<b>Bedrijfsongevallen</b>	<b>16</b>
<b>Incidentie</b>	<b>17</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>18</b>

## Inleiding

Terwijl Nederland zich nog in het epicentrum van de financiële crisis lijkt te bevinden, met een duidelijk stagnerende economische groei, toenemende druk op sociale voorzieningen en een opeenstapeling van (overheids-)bezuinigingen, dienen de contouren van een volgende macro-economische uitdaging zich steeds nadrukkelijker aan: de toekomstbestendigheid van de Nederlandse arbeidsmarkt. Hoewel veel organisaties, waaronder (semi-)overheden op dit moment reorganisaties met baanverlies hebben aangekondigd, zal bij een aantrekkende economie de beschikbaarheid van goed gekwalificeerde en sterk gemotiveerde werknemers teruglopen.

Aanvullen van dit werknemerstekort en het vasthouden van bestaande capaciteit kan alleen wanneer traditionele ideeën over de werkende mens worden uitgedaagd. Organisaties die op dit vlak weten te innoveren, kunnen een cruciale voorsprong op de concurrentie in de sector creëren. Nieuwe wetenschappelijke inzichten over de werkende mens vormen hierbij een belangrijke inspiratiebron.

Hierna volgt een korte capita selecta uit deze inzichten met afsluitend enkele opmerkingen over de ontwikkeling van ziekteverzuim en de crisis.

### Oratie Prof. dr. Willem van Rhenen

Prof. dr. Willem van Rhenen (Chief medical officer en lid van de Raad van Bestuur 365) in zijn oratie op 19 december 2011 bij de aanvaarding van het ambt van hoogleraar 'Engagement & Productivity' aan de Nyenrode Business Universiteit: "Organisaties hebben behoefte aan een praktische manier om werknemers in deze tijd van recessie energiek en toegewijd te krijgen en te houden."

Organisaties hebben nog veel vragen hierover en de positieve effecten daarvan op bijvoorbeeld de productiviteit. Van Rhenen: "Er is inmiddels veel academisch bewijs rondom bevlogenheid. Werkgevers vragen zich wel af welke middelen en methoden ze werknemers moeten bieden om bevlogenheid te stimuleren en hoe ze werknemers bevlogen kunnen houden." Met onderzoek wil Van Rhenen werkgevers praktische handvatten bieden om energie en productiviteit te behouden. "Zeker nu er veel gereorganiseerd wordt en bedrijven en mensen onder druk staan, is behoud van energie en productiviteit van groot belang voor de continuïteit van een onderneming."

### Onderzoek 365

Uit een in september 2011 door 365 uitgevoerd onderzoek onder 1609 werknemers en 601 werkgevers blijkt dat eenderde van de Nederlandse werknemers zich zorgen maakt of hij zijn baan kan of wil behouden. Aan de ene kant verwacht een kwart van de werknemers niet meer te kunnen voldoen aan de eisen van de werkgever. Dit wordt versterkt door de economische onzekerheid. Aan de andere kant denkt 41% hun baan straks niet meer interessant te vinden. Vooral jongeren en vrouwen blijken bezorgd en vooral vrouwen twijfelen of ze in de toekomst hun werk nog wel interessant genoeg vinden mede door een scheve balans tussen werk en privé.

De onzekerheid over baanbehoud staat op gespannen voet met het streven van het kabinet om werknemers langer fit door te laten werken. Directeur Rosé van Velzen van 365/Zin: "Een deel van de beroepsbevolking raakt klem tussen de huidige economische situatie en hun work/life wens. Toenemende druk van de baas en financiële onzekerheid versterken de al aanwezige druk van de werk- en privébalans. Maatregelen van het kabinet om bijvoorbeeld te korten op kinderopvang vergroten dit probleem met bijbehorend risico van productiviteitsverlies en uiteindelijk uitval."

Opvallend is dat onder 55-plussers de onrust over het baanbehoud minder opgaat. Zij voelen zich over het algemeen niet gespannen door werk en hebben een betere balans tussen werk en privé. Wel stellen ouderen als eis dat ze autonoom willen werken om de baan interessant te houden. Extra scholing ambiëren zij minder, ook al zetten overheid en werkgevers dat vaak in om 55-plussers gemotiveerd en inzetbaar te houden.

Het is belangrijker dat ouderen hun kennis kunnen overdragen aan de jongere generatie in plaats van gebruik te maken van bijvoorbeeld scholing. Werkgever en oudere werknemer blijven zo relevant voor elkaar. Van Velzen: "Ons onderzoek laat zien dat het tij keert. In de toekomst zal het juist de werkgever zijn die zijn best moet doen om werknemers aan zich te binden. Hij moet het gesprek over de balans tussen werk en privé met werknemers, vooral jongeren en vrouwen,



aangaan. Hij moet weten waar zijn personeel energie van krijgt om de bevologenheid, en daarmee de productiviteit te kunnen vergroten.”

### **Het Nationale Werkplek Onderzoek 2011**

Uit het Nationale Werkplek Onderzoek 2011, ondersteund door 365, Gispén en newDirections en uitgevoerd onder meer dan 900 mensen blijkt dat een meerderheid van de werknemers er geen moeite mee heeft als ze elk jaar een gezondheids- en vitaliteitsscan voor hun werkgever zouden moeten ondergaan. Sterker nog, steeds meer werknemers zien de voordelen van een dergelijke scan in. Vergeleken met eenzelfde onderzoek in 2010 zijn meer werknemers voorstander van een jaarlijkse check. Slechts één op de zes respondenten wil dit niet.

Catelijne Joling, senior consultant bij 365: “Het kabinet wil dat werknemers langer doorwerken. Een periodieke en vrijwillige gezondheids- en vitaliteitsscan geeft concrete handvaten om meer energie uit het werk te halen en vitaler in het leven te staan. Eventuele problemen met de gezondheid of andere factoren die de vitaliteit beïnvloeden, komen immers vroegtijdig aan het licht. Er kan dan actie worden ondernomen, om ervoor te zorgen dat mensen ook daadwerkelijk langer kunnen doorwerken”, aldus Joling. Een meerderheid van de respondenten vindt dat werkgevers middelen ter beschikking moeten stellen om te voorzien in hun gezondheid en vitaliteit. Een periodieke scan kan daarbij behulpzaam zijn, maar moet daarvoor wel goed zijn opgezet.

Uit het onderzoek komt verder naar voren dat een ruime meerderheid van de beroepsbevolking gelukkig wordt van het werk, ondanks de economisch zware periode. Geluk op het werk is vooral afhankelijk van omgang en samenwerking met anderen en het krijgen van positieve reacties. Collega's worden het vaakst genoemd als reden waaraan men geluk op en in het werk ontleent. Voor bijna de helft van de werknemers geeft werkinhoud energie, en drie op de vijf werknemers ervaart het contact met collega's als positief. Het zijn vooral de werkende jongeren (onder de 24 jaar) die energie krijgen van goed leiderschap (71%). Om ervoor te zorgen dat werknemers niet alleen langer kunnen, maar ook willen doorwerken is het voor managers van belang om op de juiste individuele energiebronnen te sturen.

### **Ziekteverzuim 2011**

Over het hele jaar 2011 is het gemiddelde bruto verzuim uitgekomen op 4,5%. Dat is hoger dan de 4,3% verzuim in 2010, maar lager dan 4,6% verzuim in de eerste helft van 2011. In de tweede helft van 2011 heeft zich een verzuimdaling ingezet. Dat blijkt uit een analyse van 365, gebaseerd op ruim 1 miljoen werknemers.

#### *Psychisch verzuim neemt toe*

De cijfers van 365 laten zien dat er weliswaar minder vaak wordt verzuimd, maar dat het aandeel psychisch verzuim toeneemt. In 2010 was bijvoorbeeld 17% van de verzuimdagen te wijten aan psychische problemen en in 2011 is dat op 20% uitgekomen.

“In de spreekkamer moet je als bedrijfsarts enerzijds voorkómen dat je problemen te snel medicaliseert. Maar aan de andere kant moet je ook tijdig verwijzen naar behandelaars”, vindt Roelen. Uit eigen onderzoek van 365 is gebleken dat de kans dat mensen met psychische klachten hun werk kunnen hervatten het grootst is in de eerste 2 maanden na de verzuimmelding. Daarna neemt de kans dat mensen aan het werk gaan weer snel af. Dit betekent voor de praktijk dat als er in de eerste 8 weken van het verzuim nog geen sprake is van (gedeeltelijke) werkhervatting de bedrijfsarts werknemers intensief moet begeleiden of moet verwijzen naar een aanvullende behandeling. De kosten daarvoor komen soms voor rekening van de werkgever. “We merken in de praktijk nog vaak terughoudendheid bij werkgevers om die kosten te vergoeden, zeker in deze economisch moeilijke tijden. Maar niets doen gaat ook gepaard met hoge kosten en dat realiseren werkgevers zich niet altijd”, aldus Roelen.

#### *Effect bevordering deelherstel aanzienlijk*

De interventie ‘gedeeltelijke werkhervatting’ is een veel beproefd reïntegratiemiddel waarbij werknemers gedeeltelijk in het eigen- of aangepast werk hervatten als opstap tot volledig hervatten in eigen werk. Het effect van deelherstel op het totale verzuim komt in 2011 uit op 0,7%. Bij een gemiddelde loonsom van € 35.000,- wordt daarmee alleen al aan directe loonkosten € 245,- per werknemer per jaar bespaard. Voor een organisatie met 100 werknemers in loondienst dus € 24.500,-.

#### *Focus op energiebronnen in plaats van op werkdruk*

Alle reden dus om te proberen psychisch verzuim te voorkómen. Klachten als moeheid, spanningen en somberheid kunnen een signaal zijn van psychische problemen. Roelen: “Denk niet dat deze klachten vanzelf wel weer over zullen gaan, bijvoorbeeld tijdens een weekje wintersport. Het is



juist belangrijk om aandacht te besteden aan werknemers met dit soort klachten. Probeer te achterhalen waar de werknemer mee zit, of verwijst naar een preventief consult bij de bedrijfsarts". De meeste psychische klachten vinden hun oorzaak in een combinatie van privé- en werkfactoren. Werkgevers kunnen aanpassingen in het werk aanbieden, waardoor wordt voorkómen dat de werknemer overbelast raakt en gaat verzuimen. Aanpassing van het werk gebeurt in de praktijk meestal door de werkbelasting te verminderen, bijvoorbeeld door iemand tijdelijk minder taken te geven of minder uren te laten werken. Maar onderzoek heeft aangetoond dat juist het versterken van energiebronnen ervoor zorgt dat werknemers duurzaam inzetbaar blijven. Belangrijke energiebronnen zijn sociale steun, autonomie en ontplooiingsmogelijkheden. De werkomgeving biedt uitstekende kansen om deze energiebronnen te voeden. Het versterken van energiebronnen motiveert mensen, geeft grip op hun leven en maakt mensen optimistischer. En juist optimisme zorgt ervoor dat mensen gezond blijven.

Voor vragen en/of opmerkingen over het voorgaande kunt u contact opnemen met uw sectormanager.

### **Over dit rapport**

Voor u ligt de brancherapportage over de periode 1 januari 2011 t/m 31 december 2011.

Alle leden van CLC-VECTA die met 365/ArboNed een contract hebben, zijn aangeduid met 'CLC-VECTA'. De totale klantenpopulatie van 365/ArboNed, waarmee de branchecijfers worden vergeleken is vermeld als '365/ArboNed'.

Met uitzondering van de cijfers die per de peildatum (1 januari 2012) opgehaald zijn, hebben de cijfers in deze rapportage betrekking op bedrijven en instellingen die gedurende de hele verslagperiode (1 januari 2011 t/m 31 december 2011) onder contract stonden bij 365/ArboNed.

De cijfers van de volgende relaties zijn niet meegenomen in deze rapportage:

- Relaties die werken volgens een volledig eigen-regie-model ('365/ArboNed flexibel' en 'Arts op afroep');
- Bedrijven en instellingen die een contract hebben met het 365 label ArboDuo. Dit omdat 365/ArboDuo een afwijkend verzuimregistratiesysteem hanteert. Dit zal per de datum waarop het nieuwe, door 365 in 2012 te implementeren automatiseringssysteem voor alle labels van kracht is verholpen zijn. Een en ander wordt voor eind 2012 verwacht.

## Samenvatting

### Aangesloten bedrijven en aantal werknemers

Het aantal bij 365/Arboned aangesloten werkgevers dat lid is van de CLC-VECTA bedroeg per peildatum (1 januari 2012) 30. Bij deze leden zijn 677 werknemers werkzaam.

Ten opzichte van de vorige jaarrapportage (2010) is het aantal werkgevers met 14% gedaald en het aantal werknemers met 29% gedaald.

### Verzuimpercentage

Het verzuimpercentage, gecorrigeerd met gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid bedraagt 3,0%. Ten opzichte van de vorige jaarrapportage (2010) is dit verzuimpercentage met 0,2% gedaald.

Ter vergelijking: het verzuimpercentage voor de gehele klantenpopulatie van 365/Arboned bedraagt 3,9% en is ten opzichte van de vorige jaarrapportage met 0,1% gestegen.

### Meldingsfrequentie

De meldingsfrequentie bedraagt 0,72. Ten opzichte van de vorige jaarrapportage (2010) is de meldingsfrequentie met 0,00 gelijk gebleven.

Ter vergelijking: de meldingsfrequentie voor de gehele klantenpopulatie van 365/Arboned bedraagt 0,85 en is ten opzichte van de vorige jaarrapportage met 0,00 gelijk gebleven.

### Verzuimgevallen en duurklasse

In de verslagperiode zijn er 565 verzuimgevallen geweest. Het aantal nieuwe gevallen in de verslagperiode bedroeg 429.

Van alle in de verslagperiode beëindigde verzuimgevallen (536) duurde er:

- 417 (77,8%) gevallen korter dan een week;
- 85 (15,9%) gevallen tussen de 1 en 6 weken;
- 34 (6,3%) gevallen langer dan 6 weken.

Het percentage werknemers dat per een datum in de verslagperiode langer dan een jaar ziek werd (instroompercentage 2e verzuimjaar) bedraagt 0,9%. Voor de totale klantenpopulatie van 365/Arboned is dit 0,9%.

Kijkend naar het aantal werknemers dat vanwege (geheel of gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid het derde verzuimjaar bereikte, het moment waarop er eventueel aanspraak kan worden gemaakt op de WIA-uitkering melden wij dat dit in de verslagperiode 1 gevallen betrof.

**Gemiddelde verzuimduur**

De gemiddelde verzuimduur, uitgaande van alle beëindigde verzuimgevallen en niet gecorrigeerd met gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid bedraagt 14 dagen.

Voor de totale 365/Arboned klantenpopulatie bedraagt de gemiddelde verzuimduur 18 dagen.

**Verzuimoorzaken**

In 51 gevallen (9%) werd er door de bedrijfsarts een verzuimoorzaak vastgesteld. Deze gevallen zijn verantwoordelijk voor 87% van het totale verzuim, kijkend naar het aantal verzuimdagen niet gecorrigeerd met gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid.

Van deze 51 gevallen heeft:

- 56,9% (29 gevallen) een fysieke oorzaak
- 17,6% (9 gevallen) een psychische oorzaak.

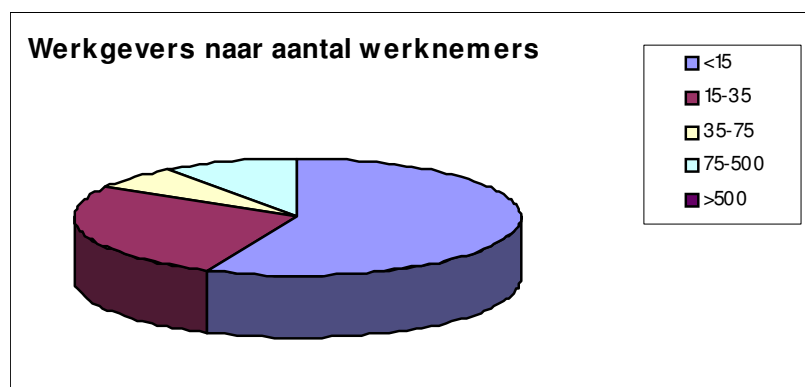
Kijkend naar het aantal verzuimdagen dan is:

- 57,1% (3.897 dagen) veroorzaakt door fysieke klachten;
- 18,6% (1.266 dagen) door psychische klachten.

## Bedrijven en werknemers aangesloten bij 365/ArboNed

Onderstaande tabel geeft inzicht in het aantal bij ons aangesloten klanten behorende tot de branche per peildatum 1 januari 2012.

Tabel 1: Aangesloten werkgevers en werknemers						
Bedrijfsomvang naar aantal werknemers	CLC Vecta				365/ArboNed	
	aantal werkgevers	aantal werknemers	% werkgevers	% werknemers	% werkgevers	% werknemers
<15	17	100	57,0%	15,0%	84,8%	20,0%
15-35	8	163	27,0%	24,0%	9,4%	12,0%
35-75	2	77	7,0%	11,0%	3,1%	9,0%
75 - 500	3	337	10,0%	50,0%	2,3%	22,0%
>500					0,4%	37,0%
Totaal	30	677	100%	100%	100%	100%





## Verzekeraars

De volgende tabel geeft inzicht in het aantal werkgevers dat het ziekteverzuim verzekerd heeft. Ook geeft de tabel het aantal werknemers aan waarvoor het ziekteverzuim verzekerd is.

Tabel 2: Verzekeraars					
Verzekeraar	CLC-VECTA				
	aantal werkgevers	aantal werknemers	% werkgevers	% werknemers	Waarvan combi (% werkgevers)
Niet verzekerd	5	308	17%	45%	
De Goudse	5	59	17%	9%	60,0%
De Amersfoortse	5	38	17%	6%	60,0%
Delta Lloyd	4	29	13%	4%	100,0%
Achmea	3	51	10%	8%	0,0%
Aegon	1	125	3%	18%	0,0%
Overigen	7	67	23%	10%	57,1%

In de tabel ziet u - van boven naar beneden - de verzekeraars met het grootste marktaandeel.

Binnen de groep werkgevers met een verzuimverzekering is 54,5% van het totaal aan werknemers werkzaam. Het is niet reëel om het aantal werkgevers met een verzuimverzekering in een percentage ten opzichte van het totaal aantal werkgevers uit te drukken, omdat een werkgever met meerdere verzekeraars kan samenwerken.

Binnen de groep werkgevers met een verzuimverzekering heeft **56%** (= 14 werkgevers) een met arbodienstverlening gecombineerde verzekering afgesloten. Met andere woorden, de verzekering bevat een pakket aan arbodienstverlening. Deze combi-verzekeringsvorm behelst voor wat betreft het aantal werknemers **25%** (= 92 werknemers).

Het deel werkgevers met een losse verzuimverzekering (verzekering en arbodienstverlening gescheiden) bedraagt 44% (= 11 werkgevers). Het deel werknemers bedraagt hier 75% (= 277 werknemers).

## Kerncijfers over ziekteverzuim

De definities van de gehanteerde begrippen staan in bijlage 1.

<b>Tabel 3: Kerncijfers ziekteverzuim</b>		
	<b>CLC Vecta</b>	<b>365/ArboNed Totaal</b>
Verzuimpercentage (VP) totaal	3,6%	4,5%
VP gecorrigeerd voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (ag)	3,0%	3,9%
VP gecorrigeerd voor gedeeltelijke ag en vangnet	3,0%	3,8%
VP langer dan 1 jaar	0,40%	0,60%
Meldingsfrequentie	0,72	0,85
Instroompercentage 2e verzuimjaar	0,9%	0,9%

Bij de correctie voor gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid tellen de werknemers die het werk gedeeltelijk hebben hervat enkel nog mee voor het percentage dat men nog ziek is. Vangnetgevallen zijn ziekmeldingen die in aanmerking komen voor een ziektewetuitkering. Onder de vangnetregeling valt arbeidsongeschiktheid als gevolg van zwangerschap en/of bevalling, orgaandonatie en ex WAO-ers.

Het verschil tussen het totale verzuim en het verzuim gecorrigeerd voor gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid kan gezien worden als het effect van de interventie 'gedeeltelijke werkhervatting' die door het bedrijf in samenspraak met de bedrijfsarts wordt ingezet. Deze interventie is nog steeds een veel beproefd reïntegratiemiddel waarbij werknemers gedeeltelijk in het eigen- of aangepast werk hervatten. Dit als opstap tot volledig hervatten in eigen werk.

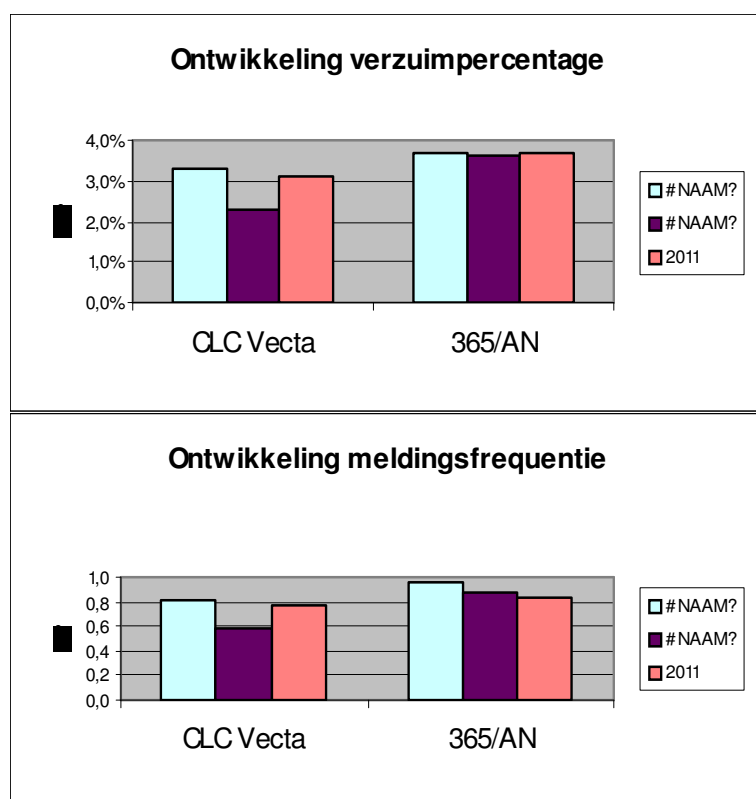
Voor de bij 365/Arboned aangesloten werkgevers binnen de branche bedraagt dit effect 0,6%.

## Ontwikkeling ziekteverzuim

Tabel 4: Trend verzuim	2009	2010	2011
<i>Verzuimpercentage - gecorrigeerd met gedeeltelijke ag</i>			
<b>CLC-VECTA</b>	3,30%	2,30%	3,10%
365/Arboned Totaal	3,70%	3,60%	3,70%
<i>Meldingsfrequentie</i>			
<b>CLC-VECTA</b>	0,82	0,58	0,78
365/Arboned Totaal	0,95	0,87	0,84
<i>Verzuimpercentage 2-de jaar</i>			
<b>CLC-VECTA</b>	0,50%	0,40%	0,40%
365/Arboned Totaal	0,50%	0,50%	0,60%
<i>Instroompercentage</i>			
<b>CLC-VECTA</b>	0,56%	0,36%	0,94%
365/Arboned Totaal	0,80%	0,89%	1,01%

De cijfers in tabel 4 hebben enkel betrekking op relaties die over de hele periode 2009 tot en met 2011 een contract met 365/Arboned hadden, de zogenaamde referentiegroep. Het in de tabel 4 vermelde verzuimpercentage over 2011 kan afwijken van het verzuimpercentage in tabel 3, omdat tabel 3 ook de relaties omvat die in 2009 en/of 2010 geen contract met 365/Arboned hadden.

De referentiegroep bestaat 542 werknemers.

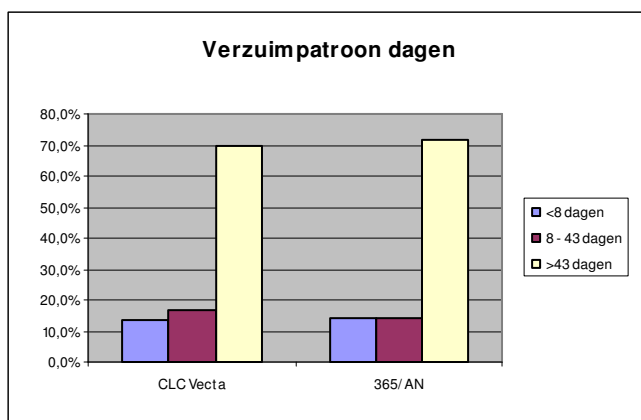
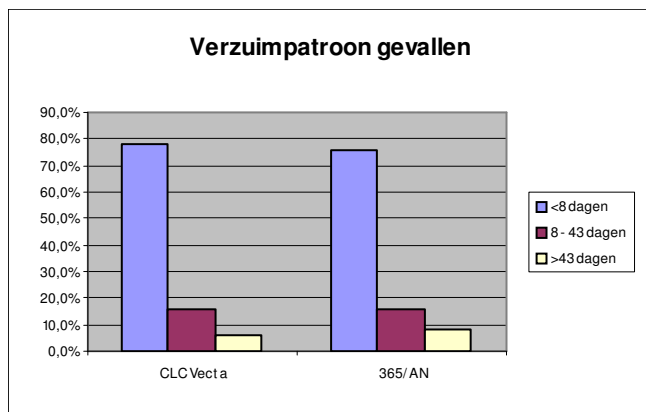


## Verzuimpatroon

De tabellen 5a en 5b geven het verzuim weer onderverdeeld in de duurklassen kort verzuim (< 8 dagen), middellang verzuim (8 tot en met 42 dagen) en lang verzuim (43 dagen of langer). De cijfers in de tabellen hebben uitsluitend betrekking op in de verslagperiode beëindigde gevallen.

<b>Tabel 5a: Verzuimpatroon niet gecorrigeerd met deelherstel</b>		
	<b>CLC-VECTA</b>	<b>365/ArboNed</b>
<i>Verzuimpercentage</i>		
< 8 dagen	0,6%	0,6%
8 - 43 dagen	0,7%	0,6%
> 43 dagen	2,9%	3,1%
<i>Totaal</i>	4,2%	4,3%
<i>Meldingsfrequentie</i>		
< 8 dagen	0,70	0,63
8-43 dagen	0,14	0,13
> 43 dagen	0,06	0,07
<i>Totaal</i>	0,90	0,83

<b>Tabel 5b: Verzuimpatroon wel gecorrigeerd met deelherstel</b>		
	<b>CLC-VECTA</b>	<b>365/ArboNed</b>
<i>Verzuimpercentage</i>		
< 8 dagen	0,6%	0,6%
8 - 43 dagen	0,6%	0,6%
> 43 dagen	2,3%	2,5%
<i>Totaal</i>	3,5%	3,7%



De grafieken links laten de verhouding zien tussen het aantal verzuimgevallen per duurklasse, en het aantal verzuimdagen per duurklasse.

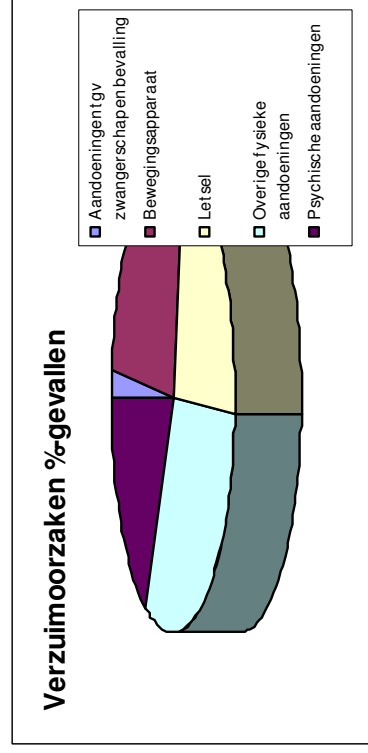
## Verzuimoorzaken

De categorieën verzuimoorzaak worden in bijlage 2 toegelicht

**Tabel 6: Verzuimoorzaken niet gecorrigeerd**

Verzuimoorzaak	Aantal gevallen		Percentage gevallen		Verzuimdagen		Percentage verzuimdagen		Gemiddelde verzuimduur	
	CLC-VECTA	CLC-VECTA	CLC-VECTA	365/ArboNed	CLC-VECTA	CLC-VECTA	CLC-VECTA	365/ArboNed	CLC-VECTA	365/ArboNed
Aandoeningen t.g.v. zwangerschap en bevalling	1	1	2,0%	4,2%	46	0,7%	3,6%	46	105	
Bewegingsapparaat	13	1.893	25,5%	23,9%	1.893	27,8%	25,1%	146	127	
Letsel	12	1.612	23,5%	10,5%	1.612	23,6%	9,6%	134	111	
Overige fysieke aandoeningen	16	2.004	31,4%	38,1%	2.004	29,4%	33,4%	125	106	
Psychische aandoeningen	9	1.266	17,6%	23,3%	1.266	18,6%	28,2%	141	147	
Totaal	51	6.821	100%	100%	6.821	100,0%	100,0%	134	121	

De cijfers van de branche hebben betrekking op alle verzuimgevallen waarbij door de bedrijfsarts verzuimoorzaak is vastgesteld. Dit is in 9% van de verzuimgevallen gebeurd. Deze gevallen zijn verantwoordelijk voor 87% van het totale verzuim van de branche. Voor de totale klantenpopulatie van 365/ArboNed liggen deze percentages op resp. 12% en 74%. Deze cijfers zijn gebaseerd op beëindigde gevallen niet gecorrigeerd met gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid en vangnet. De wel gecorrigeerde cijfers staan hieronder vermeld, zodat kan worden vastgesteld bij welke verzuimoorzaak het op pagina 7 vermelde reïntegratie-effect is opgetreden.



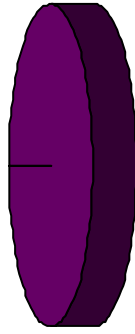
Verzuimoorzaak	Percentage verzuimdagen wel gecorrigeerd
Aandoeningen t.g.v. zwangerschap en bevalling	0,3%
Bewegingsapparaat	28,8%
Letsel	23,2%
Overige fysieke aandoeningen	29,8%
Psychische aandoeningen	17,8%
Totaal	100,0%

## Werkgerelateerdheid van het verzuim

Tabel 7 geeft de mate van het werkgerelateerde verzuim weer binnen het totale verzuim waarbij een verzuimoorzaak is geconcludeerd en geregistreerd (tabel 6).

Tabel 7: Werkgerelateerdheid									
Verzuimoorzaak	Aantal gevallen		Percentage gevallen		Verzuimdagen	Percentage verzuimdagen		Gemiddelde verzuimduur	
	CLC-VECTA	CLC-VECTA	CLC-VECTA	365/Arboned		CLC-VECTA	365/Arboned		
Aandoeningen t.g.v. zwangerschap en bevalling	0	0	0,0%	1,5%	0	0,0%	1,7%	0	121
Bewegingsapparaat	0	0	0,0%	6,8%	0	0,0%	5,8%	0	109
Letsel	0	0	0,0%	14,5%	0	0,0%	12,1%	0	93
Overige fysieke aandoeningen	0	0	0,0%	3,3%	0	0,0%	2,5%	0	80
Psychische aandoeningen	4	4	44,4%	26,6%	210	16,6%	19,4%	53	107
Totaal	4	4	7,8%	10,7%	210	3,1%	9,0%	53	102

### Werkgerelateerdheid % gevallen



- Aandoeningen tgv zwangerschap en bevalling
- Bewegingsapparaat
- Letsel
- Overige fysieke aandoeningen
- Psychische aandoeningen

## Bedrijfsongevallen

Tabel 8 geeft informatie in het aantal geconstateerde bedrijfsongevallen. De gegeven percentages zijn gekoppeld aan het verzuim werkgerelateerd (tabel 7).

Tabel 8: Bedrijfsongevallen										
Verzuimoorzaak	Aantal gevallen		Percentage gevallen		Verzuimdagen		Percentage verzuimdagen		Gemiddelde verzuimduur	
	CLC-VECTA	365/ArboNed	CLC-VECTA	365/ArboNed	CLC-VECTA	365/ArboNed	CLC-VECTA	365/ArboNed	CLC-VECTA	365/ArboNed
Bewegingsapparaat	0		0,0%	8,9%	0		#DEEL/0!	7,7%	0	94
Letsel	0		0,0%	69,0%	0		0,0%	57,6%	0	77
Overige fysieke aandoeningen	0		0,0%	3,9%	0		#DEEL/0!	2,0%	0	41
Psychische aandoeningen	0		0,0%	0,2%	0		0,0%	0,2%	0	97
Totaal	0		0,0%	12%	0		0%	9%	0	78

## Incidentie van het verzuim

Tabel 9 geeft de incidentie van het verzuim weer. Het gaat hier om het aantal gevallen dat zich op de 1000 werknemers voordoet.

**Tabel 9: Incidentie (gevallen per 1000 werknemers)**

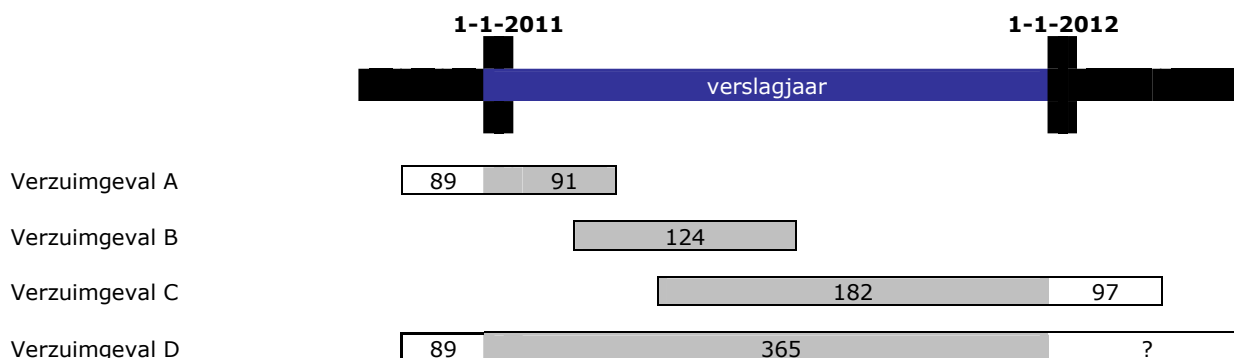
Verzuimoorzaak	Verzuimgevallen		Werkgerelateerd		Bedrijfsongeval	
	CLC-VECTA	365/Arbomed	CLC-VECTA	365/Arbomed	CLC-VECTA	365/Arbomed
Bewegingsapparaat	19,2	19,8	0,0	1,3	0,0	0,1
Letsel	17,7	8,7	0,0	1,3	0,0	0,9
Overige fysieke aandoeningen	23,6	31,5	0,0	1,0	0,0	0,0
Psychische aandoeningen	13,3	19,2	5,9	5,1	0,0	0,0
Totaal	73,9	79,2	5,9	8,8	0,0	1,0



## Bijlage 1: Toelichting kerncijfers

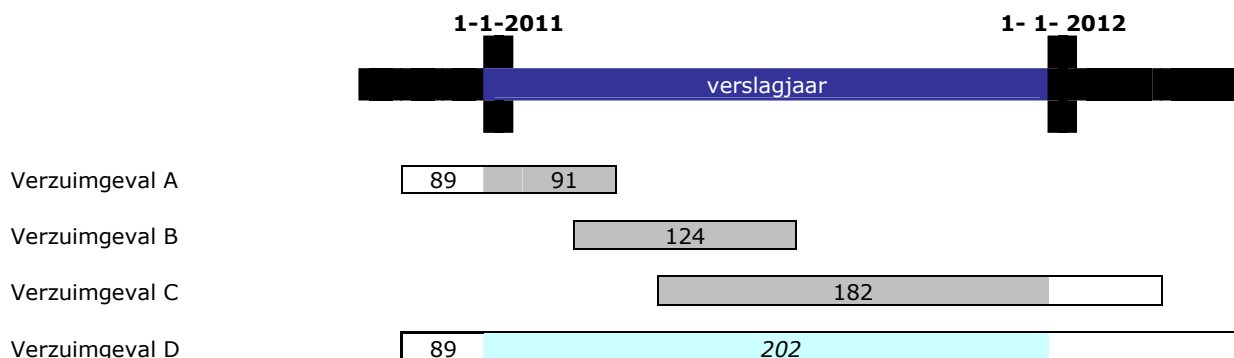
### Berekening verzuim in verslagjaar, niet gecorrigeerd.

(grijs gearceerd telt mee)



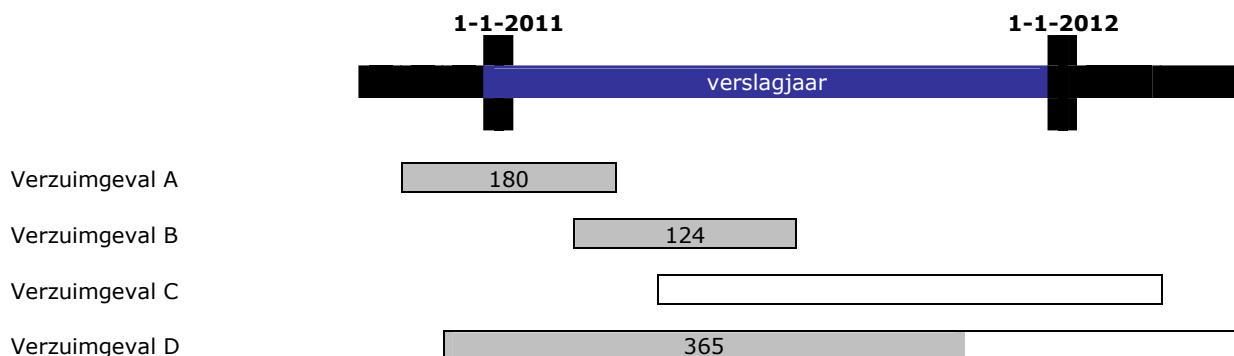
Het aantal verzuimdagen in het verslagjaar, gedeeltelijk werken wordt **niet** in mindering gebracht. Bij verzuimgeval D wordt er al geruime tijd halve dagen gewerkt, maar hier wordt geen rekening mee gehouden. Deze berekeningswijze zegt niets over het daadwerkelijke verzuim en de daadwerkelijke verzuimduur, maar is over het algemeen de standaard berekeningswijze voor bijvoorbeeld het vaststellen van het verzuimpercentage.

### Berekening verzuim in verslagjaar, wel gecorrigeerd.



Het aantal verzuimdagen in het verslagjaar, gedeeltelijk werken wordt **wel** in mindering gebracht. Bij verzuimgeval D wordt er al geruime tijd halve dagen gewerkt. Het verschil tussen deze berekening en de voorgaande geeft de mate aan waarin de mogelijkheden van nog zieke werknemers worden benut c.q. de mate waarin aangepast werk voorhanden is of wordt gecreëerd. Deze berekening zegt niets over de daadwerkelijke verzuimduur maar geeft wel het reële verlies aan productiviteit in het verslagjaar weer.

### Berekening verzuimduur



Het totaal aantal verzuimdagen van in het verslagjaar herstelde gevallen of één jaar ziek. Gedeeltelijk werken wordt **niet** in mindering gebracht. Bij verzuimgeval D wordt er al geruime tijd halve dagen gewerkt, maar hier wordt dus geen rekening mee gehouden. Deze berekeningswijze geeft de daadwerkelijke gemiddelde verzuimduur weer.

## **Bijlage 2: definities**

### Verzuimpercentage

Het percentage verzuimdagen van het totale aantal beschikbare dagen op basis van alle in de verslagperiode voorgekomen ziektegevallen (incl. vangnet). Zwangerschap- en bevallingsverlof wordt niet meegenomen in de berekening.

### Beschikbare dagen

De lengte van de verslagperiode in dagen (1 jaar = 365 dagen) maal het aantal werknemers.

### Verzuimdagen

Verzuimdagen zijn alle dagen vanaf de aanvangsdatum van het verzuim tot de einddatum van het verzuim en alle daartussen gelegen kalenderdagen. Bij de verzuimcijfers die gebaseerd zijn op de voorgekomen gevallen in de verslagperiode worden alleen de verzuimdagen meegenomen die binnen de verslagperiode vallen. Over het eerste jaar worden alleen de verzuimdagen meegeteld die binnen het eerste verzuimjaar vallen en over het tweede jaar alleen de verzuimdagen die in het tweede verzuimjaar vallen.  
Bij verzuimcijfers op basis van beëindigde gevallen in de verslagperiode worden ook de verzuimdagen meegenomen die vòòr de verslagperiode vallen tot een maximum van 365 dagen.

### Meldingsfrequentie

Het aantal ziekmeldingen gedeeld door het aantal werknemers in de verslagperiode.

### Verzuim naar duurklasse

Verzuimpercentage en meldingsfrequentie uitgesplitst naar duur van de ziektegevallen. De cijfers hebben betrekking op het aantal beëindigde gevallen in de verslagperiode.

### Instroom 2<sup>e</sup> verzuimjaar

Percentage verzuimgevallen in de verslagperiode (incl. vangnet) dat 1 jaar of langer duurt ten opzichte het gemiddelde aantal werknemers in de verslagperiode.

### Aantal werknemers

Aantal personen dat volgens de opgave van de werkgever bij het bedrijf werkzaam is. Het betreft het aantal personen op de in de rapportage vermelde peildatum. Eventuele mutaties in de loop van de verslagperiode zijn hierin verdisconteerd.

### Werkgerelateerde gevallen

Beëindigde verzuimgevallen in de verslagperiode die geheel of in overheersende mate zijn veroorzaakt door het werk of werkomstandigheden zoals geconstateerd door de bedrijfsarts. Verzuimgevallen waarvan de oorzaak buiten het werk is gelegen maar die wel door bedrijfsbeleid beïnvloedbaar zijn, vallen dus buiten de categorie werkgerelateerd verzuim.

### Werkgerelateerde verzuimduur

Het aantal verzuimdagen van de in de verslagperiode beëindigde werkgerelateerde verzuimgevallen.



De verschillende verzuimcijfers zijn voor de onderlinge vergelijkbaarheid uitgedrukt in kalenderdagen. Dat betekent dat voor de berekening geen onderscheid hoeft te worden gemaakt tussen parttimers en fulltimers. Deze berekeningsmethode is conform de methode die door officiële instanties in Nederland wordt gehanteerd.

De kwaliteit van de verzuimcijfers is afhankelijk van de nauwkeurigheid van het door de werkgever opgegeven aantal werknemers en mutaties daarin alsmede de mate waarin alle ziekmeldingen aan 365/ArboNed worden doorgegeven.

#### Aandoeningen a.g.v. zwangerschap en bevalling

Onder deze hoofdgroep vallen alle verzuimen als gevolg van zwangerschap of bevalling. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf valt buiten de verzuimcijfers (valt onder WAZO).

#### Bewegingsapparaat

Het verzuim in de categorie bewegingsapparaat betreft vooral rugklachten en nek-, schouder- en armklachten. Voor de aanpak van het verzuim in deze hoofdgroep is de richtlijnen rugklachten en de richtlijn nek- schouder- en armklachten ontwikkeld.

#### Letsel

Een letsel is een aandoening door van buiten inwerkend geweld, dus bijvoorbeeld als gevolg van een ongeval. Dit kan een bedrijfsongeval zijn maar ook iets anders, bijvoorbeeld fracturen, amputaties, wonden, verbrandingen, whiplash, traumatische ruptuur van het trommelvlies, toxische inhalatiekoorts of een hersenschudding.

#### Overige fysieke aandoeningen

Deze hoofdgroep is uit te splitsen in een aantal subgroepen, te weten; ademhalingsorganen, goedaardige en kwaadaardige tumoren, hart, bloed en bloedvaten, huid, infectieziekten, spijsverteringsorganen, stofwisseling, urinewegen en geslachtorganen, zenuwstelsel en zintuigen.

#### Psychische aandoeningen

In deze hoofdgroep vallen alle psychisch aandoeningen. Voor de aanpak van het verzuim in deze hoofdgroep is de richtlijn psychische aandoeningen van toepassing.