

Workshop verzuimcijfers

SPDI

7 november 2023

Gaston Dollevoet
DEXIS Arbeid

Programma

- **Introductie**
 - Doel workshop: zichtbaar maken op welke wijze verzuimcijfers helpen in benutten van waarde in medewerkers (voor degene voor wie je het doet)
- **Verzuimproces zien als waardeestroom**
 - Verzuimkarakteristieken vanuit een hedendaags perspectief
 - Oefenen met cijfers
- **Verzuim oorzaken: Werk, Leefstijl en Pech**
 - Meten wat je wilt weten
 - Werken met wat beïnvloedbaar is
 - Oefenen met cijfers

Even voorstellen

DEXIS ARBEID



Sinds 2001 Partner bij DEXIS Arbeid

Adviesbureau op het gebied van arbeid en gezondheid sinds 1999

Brede ervaring als adviseur / trainer / ontwikkelaar op het gebied van verzuim, inzetbaarheid en werk. Vooral onderwijs, zorg, dienstverlening en productie.

Kerndocent bij RCDI en Masters opleiding bij Avans+ (sinds 2006) en Gezond in Bedrijf

Bedenker van gedachtegoed over Lean in verzuim, en Inzetbaarheid als service en werk- en inzetbaarheidsovereenkomst

www.dexisarbeid.nl

www.inzetbaarheidalservice.nl



Gemiddelden bij (verzuim)cijfers is linke soep (VP, MF, GD)



Zoals een oude grap onder statistici het uitlegt: als Bill Gates in een bus stapt, wordt iedere passagier gemiddeld miljonair. Als je wilt begrijpen hoe het met het vermogen van de mensen in de bus staat, heb je aan dat gemiddelde dus vrij weinig.

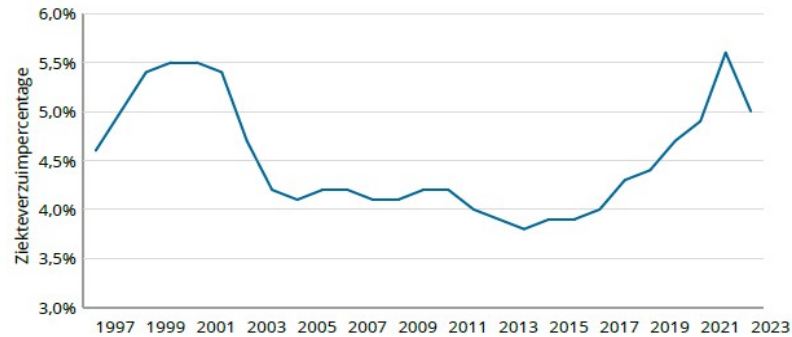
Zo is bijvoorbeeld de meldingsfrequentie een gemiddelde. Maar wat als er een Bill Gates tussen zit? Met andere woorden, wat als er mensen zijn die veel meer verzuimgevallen genereren dan anderen?

Verzuimcijfers, en dan...

Ziekteverzuimpercentage stijgt na aanvankelijke daling

Het ziekteverzuimpercentage is een indicator voor de omvang van het langdurig verzuim bij werkenden. Langdurig verzuim kan tot een WIA aanvraag leiden. We zien een forse stijging van het ziekteverzuim sinds 2015 naar ruim 5,6% in 2022. Deze stijging zal deels samenhangen met de Corona pandemie vanaf 2019. De meest recente cijfers laten weer een daling in het ziekteverzuim zien naar 5,0% in het tweede kwartaal van 2023.

Figuur 3: Ziekteverzuim, 1996-2023



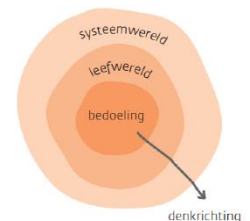
Bron: CBS.

Noot: De waarde voor 2023 is het verzuimpercentage van het tweede kwartaal 2023.

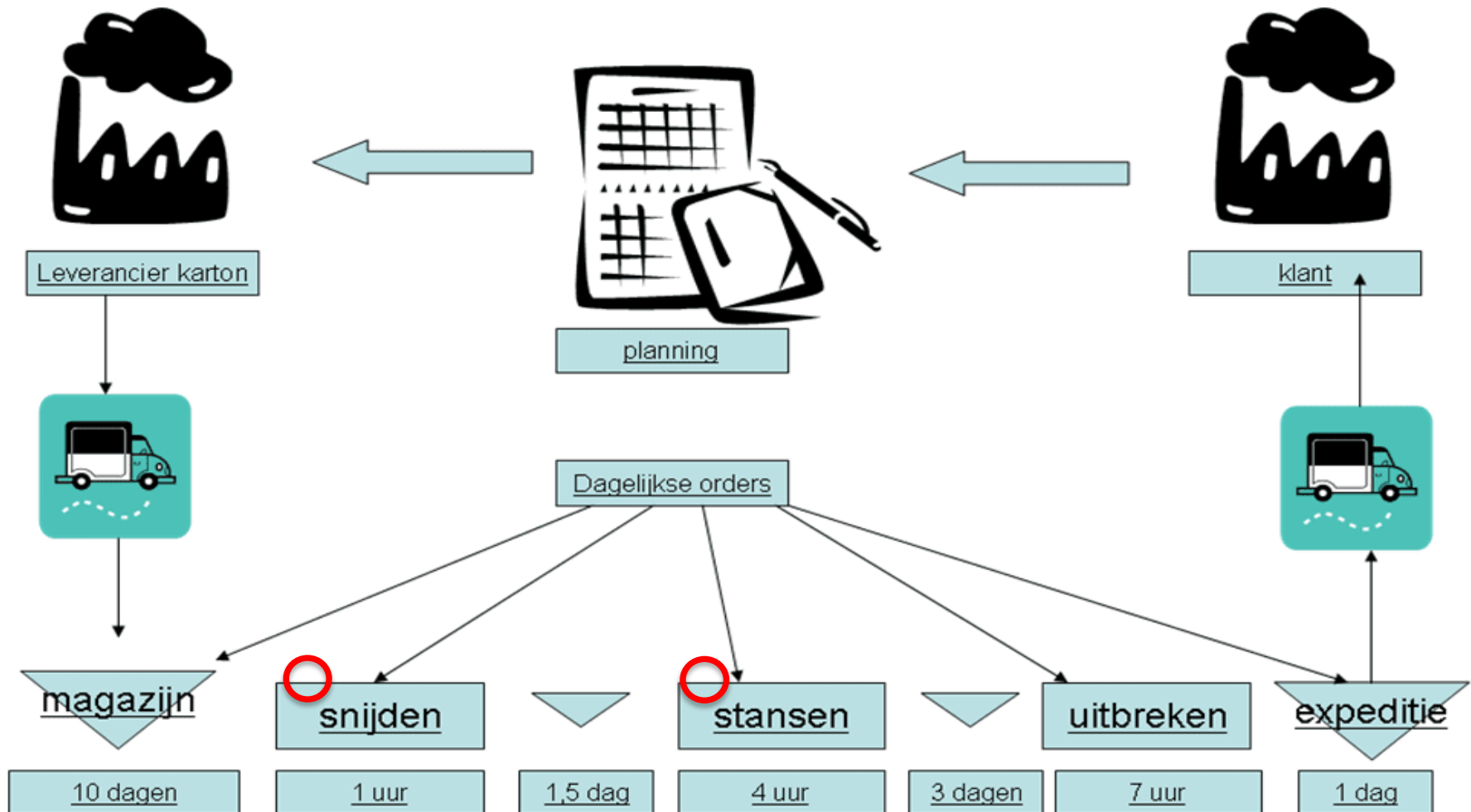
Kort verzuim	1%
Middellang verzuim	2%
Lang verzuim	3%
Totaal	6%

Verzuimproces zien als waardeestroom

- Een waardeestroom (value stream) bestaat uit alle activiteiten / **processtappen** die nodig zijn om de **klantwaarde** te kunnen creëren en leveren.
- De klantwaarde wordt geleverd middels een **Inzetbaarheidsprotocol!**
- De klantwaarde wordt **niet** geleverd via een **verzuimprotocol!**
- Maar sommige processen zijn wettelijk vereist.



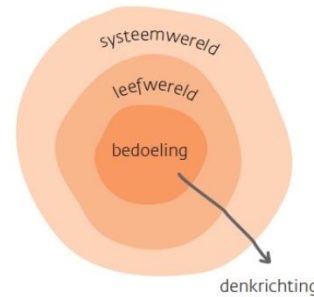
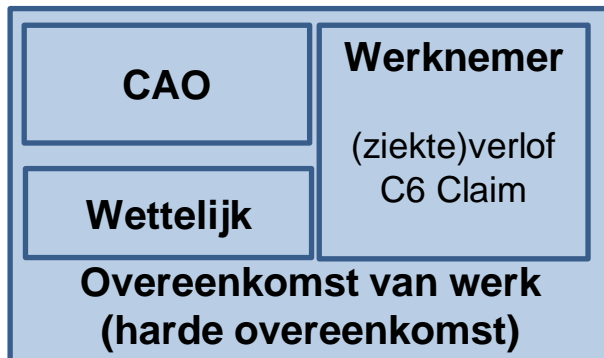
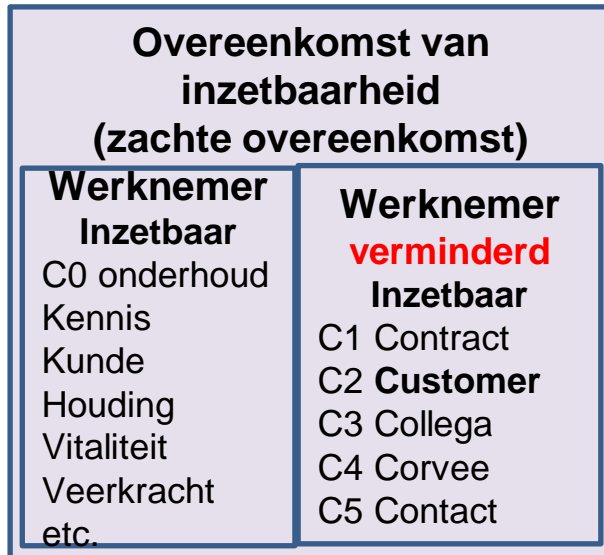
Waardestroom bij Lean



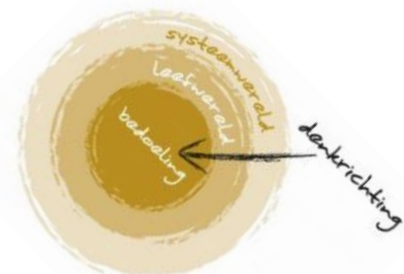
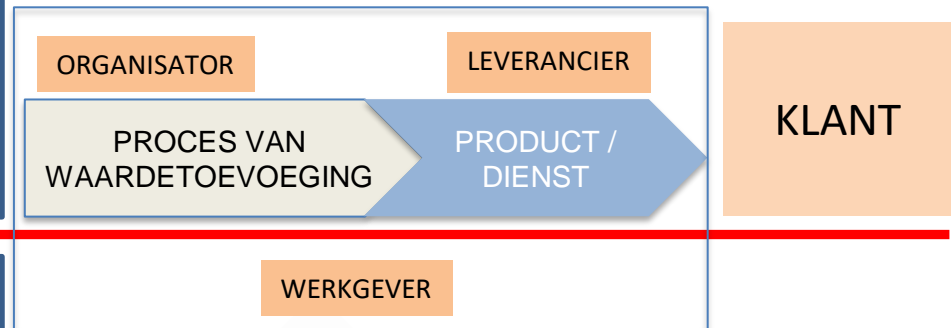
Verzuimprotocol = geen waardeestroom

- Hoeveel pagina's tekst bevat een verzuimprotocol doorgaans?
- Zijn het **visie-/beleidsdocumenten**, **instructies** of beiden?
- Is waardetoevoeging hier ook een uitgangspunt, of volgen we simpelweg de wet?
- Voor wie (welke **actoren**) is het geschreven?
 - werknemer
 - leidinggevende
 - case manager
 - HR
 - bedrijfsarts, arbeidsdeskundige
 - UWV
- Wat of wie staat centraal?
 - de werknemer
 - de Wet verbetering Poortwachter en procesgang 1^e en 2^e ziektejaar (UWV)
 - Burgerlijk wetboek boek 7, titel 10: Arbeidsovereenkomst = **levering**
 - de klant

Waardestroom inzetbaarheid



WERKENDE



WETGEVER



Verzuimkarakteristieken MF

Aantal malen	Aandeel van de werknemers	Aantal werknemers	Aantal verzuimgevallen
4 maal of meer			
3 maal			
2 maal			
1 maal			
0 maal 'ziekgemeld'			
Totaal	100%	3.000	3.000
Verzuimers			

Meldingsfrequentie -1	alle werknemers	1	
Meldingsfrequentie -2		?	

OEFENING 1

Vul het invulblad in en geef aan hoe vaak je denkt dat een deel van de werknemers niet inzetbaar is.

Check: In hoeverre komen deze cijfers overeen met de cijfers in je eigen organisatie?



Verzuimkarakteristieken MF

Aantal malen	Aandeel van de werknemers	Aantal werknemers	Aantal verzuimgevallen
4 maal of meer	6%	180	930
3 maal	6%	180	540
2 maal	13%	390	780
1 maal	25%	750	750
0 maal 'ziekgemeld'	50%	1500	0
Totaal	100%	3.000	3.000
Verzuimers		1.500	

Meldingsfrequentie -1	alle werknemers	1	
Meldingsfrequentie -2	alle verzuimers	2	

Verzuimkarakteristieken GVD

Hoeveel werk (acties) veroorzaken de verzuimgevallen, kijkend naar verloop van het aantal verzuimgevallen?

dag	actie	aantal	%
1	verzuimgevallen	3000	100%
4	mediaan		
8	na een week		
15	na twee weken		
43	probleemanalyse		
57	plan van aanpak		
92	langdurige verzuimgevallen		
295	meldingen aan UWV		
365	opschudmoment		
638	re-integratieverslag		
728	UWV WIA -beoordeling		

OEFENING 2

Vul het invulblad in en geef aan hoe je denkt dat het verloop van het aantal verzuimgevallen is gedurende 104 weken.

Check: Komt dit overeen met cijfers in je eigen organisatie?

Verzuimkarakteristieken GD

dag	actie	aantal	%
1	verzuimgevallen	3.000	100%
4	mediaan	1.500	50%
8	na een week	1.350	45%
15	na twee weken	1.000	33%
43	probleemanalyse	270	9%
57	plan van aanpak	210	7%
92	Langdurige verzuimgevallen	110	3,7%
295	meldingen aan UWV	56	1,9%
365	opschudmoment	45	1,5%
638	re-integratieverslag	23	0,8%
728	UWV WIA - beoordeling	21	0,7%

Product 'dag 1' : 3.000 keer per jaar
Product 'dag 2' : 2.400 keer per jaar
Product 'dag 3' : 2.000 keer per jaar
Product 'dag 4' : 1.500 keer per jaar

Product 'dag 43': 270 keer per jaar

Product 'dag 728': 21 keer per jaar

Waardestroom capaciteit *bijvoorbeeld*

Bedrijfsarts

dag	actie	aantal	betrokken %	Min	Uur
1	verzuimgevallen	3.000	2%	15	15
8	na een week	1.350	10%	20	45
15	na twee weken	1.000	25%	45	140
43	probleemanalyse	270	100%	120	540
92-728	ledere 6 weken	60 – 12	50-80%	15-30	± 180
365	opschudmoment	45	100%	60	45
638	re-integratieverslag	23	100%	60	23
728	UWV WIA - beoordeling	21	15%	60	21
	PER JAAR				946

Per jaar is ± 1.000 uur bedrijfsartscapaciteit nodig, dat is gemiddeld 20 uur per week. Iedere werkdag 4 uur. Het werk is **planbaar**, dus zijn er **geen wachttijden** meer nodig.

WAARDESTROOM in waarde medewerker

dag	actie	AANTAL	%	GEEN arbeidsvermogen	WEL Arbeidsvermogen	% (AG)
1	verzuimgevallen	3.000	100%			
4	mediaan	1.500	50%			
8	na een week	1.350	45%			
15	na twee weken	1.000	33%			
43	Probleemanalyse	270	9%			
57	plan van aanpak	210	7%			
92	langdurige verzuimgevallen	110	2%			
295	meldingen aan UWV	56	1,9%			
365	opschudmoment	45	1,5%			
638	re-integratieverslag	23	0,8%			
728	UWV WIA - beoordeling	21	0,7%			

Je eigen benchmark “Waardekaart”

- Vraag een deskundige bedrijfsarts deze Waardekaart in te vullen gedurende één of meerdere kwartalen.
- Bij ieder consult een streepje in een vakje.
- Zo maak je een eigen benchmark.

WAARDEK/ Inzicht in w informatie

Ingevuld de

Periode: va

Hoelang h werknem (kalender)
1-13 dage
14-41 dag
Probleem:
43-90 dag
91-182 da
182-273 d
274-365 d
365-547 d (1 - 1,5 ja
548 - 728



Hoelang verzuimt werknemer nu	Werknemer heeft arbeidsvermogen	Werknemer heeft GEEN arbeidsvermogen		
1 - 13 dagen	/			
14 - 41 dagen	/			
Probleemanalyse	/			
43 - 90 dagen (13 weken)	/// //			
91 - 180 dagen	///	///		
181 - 273 dagen	///	/		
274 - 364 dagen				
365 - 547 dagen (tot anderhalf jaar)	///	///		
458 - 728 dagen	///			
UWV beoordeling				
	Minder dan 35% AO	WGA 35-80% AO	WGA 80-100%	IVA

Instructie:

- Bepaal hoe lang de werknemer verzuimt op moment van het contact.
- Beoordeel of de werknemer enig resterend arbeidsvermogen heeft (ongeacht of dat kan worden benut!)
- Voor ieder 'gewoon' consult een streepje plaatsen in het juiste vakje.
- Iedere probleemanalyse rond de 6^e week op de aparte rij noteren.

UWV WIA-beoordelingen	Minder dan 35% AO	WGA 35-80% AO	WGA 80-100% AO	IVA

WAARDE kennen

ik kan									
alle taken normaal									
bijna alle taken							donderdag		
voor de helft									
alweer wat meer			dinsdag			woensdag			
alweer iets									
helemaal niets	maandag								
=>UREN	0	1	2	3	4	5	6	7	8



prognose werknemer: 5 dagen minder inzetbaar

Arbeidsongeschiktheid %

- de aanwezige waarde in de persoon (AG%)
- de verloren waarde in de persoon (AO%)
 - OF
- De benutte waarde
- De loonwaarde van het uitgevoerde werk

- Wie berekent de waarde?
- Hoe wordt de waarde berekend? (**formule**)

- Wat is het effect op het verzuimpercentage?

Loonwaarde

Waarom Loonwaarde/ deelherstel toepassen?

- Ontwikkeling van loonwaarde **geeft inzicht** in de voortgang van re-integratie. Voor de medewerker werkt dit motiverend en kan de bevestiging leiden tot minder onzekerheid. Voor de werkgever geeft het bevestiging dat de gevolgde koers juist is en het voorkomt dat een arbeidsongeschikte medewerker bij volledige aanwezigheid zonder meer hersteld wordt gemeld.
- Daarnaast heeft het een **positieve invloed op het ziekteverzuimcijfer**.
- De loonwaardeontwikkeling is tevens **belangrijk voor het UWV** bij het beoordelen van het re-integratiedossier. Als de werkgever aantoont hoe de loonwaarde zich ontwikkeld heeft gedurende de re-integratie en dit kan onderbouwen met evaluaties, kan daarmee worden aangetoond dat er geen re-integratiekansen zijn gemist.
- Het is belangrijk dat de werkgever altijd vastlegt of een medewerker loonwaarde genereert in aangepast werk, en of het werk structureel aangeboden kan worden.

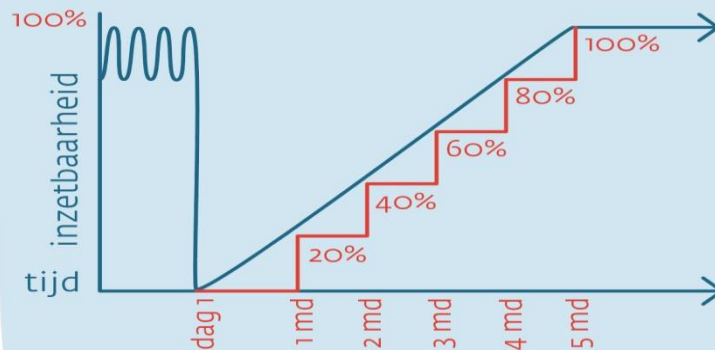
Waarde in Werk

meten = weten = activeren

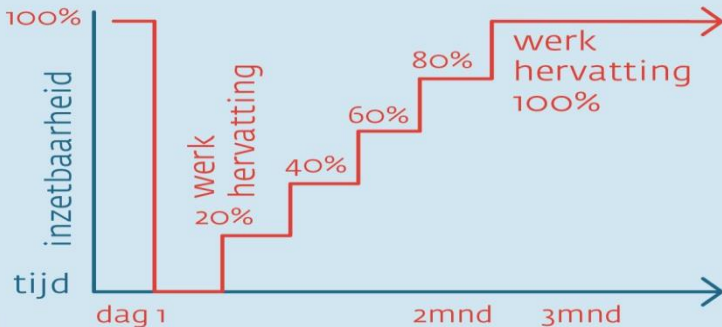
Geen opbouw



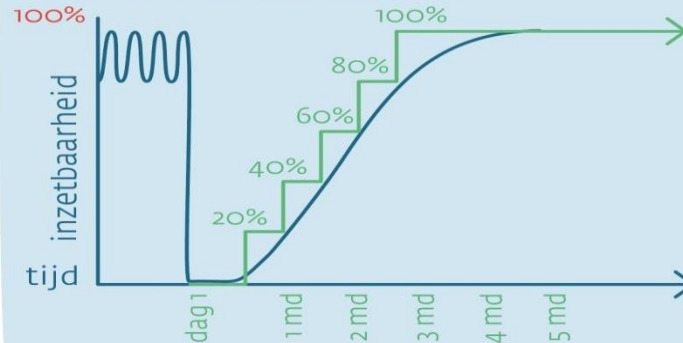
Met weinig activerende opbouw



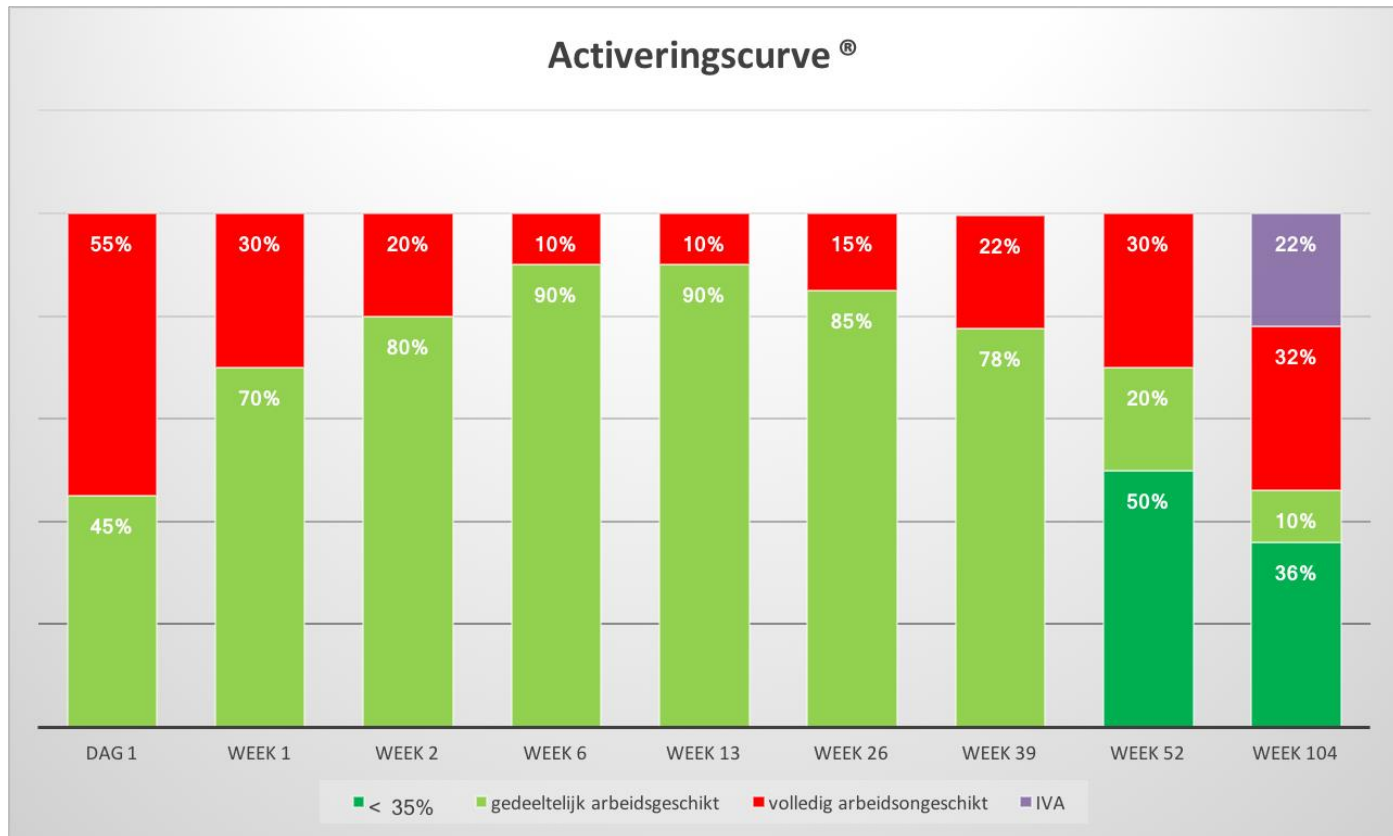
Met opbouw



Met activerende opbouw



Activeringscurve[®]



3 fasen van ontwikkeling van kpi's

Verzorgingsstaat (60-90)	Participatiemaatschappij (90-20)	Inzetbaarheid (20 -)
VERZUIM	ACTIVERING	EIGENAARSCHAP
MF	MF-2	Mijn Inzetbaarheidsplan (PvA)
Gemiddelde verzuimduur	Caseload	Werk, Leefstijl, pech
Verzuimpercentage	Activeringspercentage	Inzetbaarheidspercentage
	Oorzaak PA-RIE	Eigendom, -naar, -wijs
KOSTEN	OPBRENGSTEN	WAARDE



HET KAN
WEL
Loesje

POSTBUS 1045
4811 BA ARNHEM



Verzuimoorzaken: Werk, Leefstijl en Pech

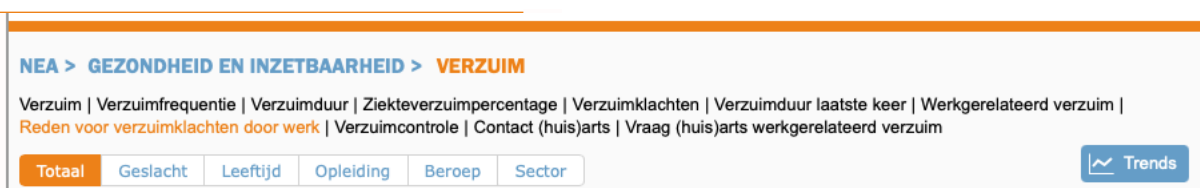
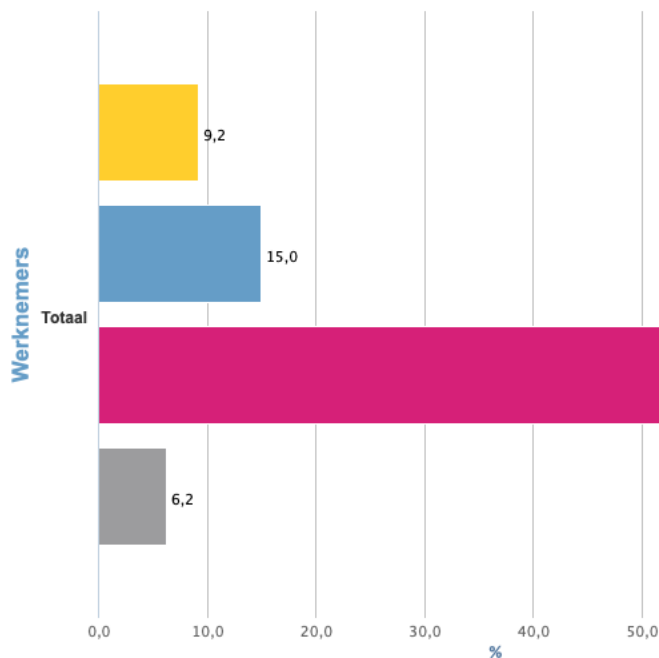
Werkgerelateerde arbeidsrisico's?

- Wat vindt de werknemer?



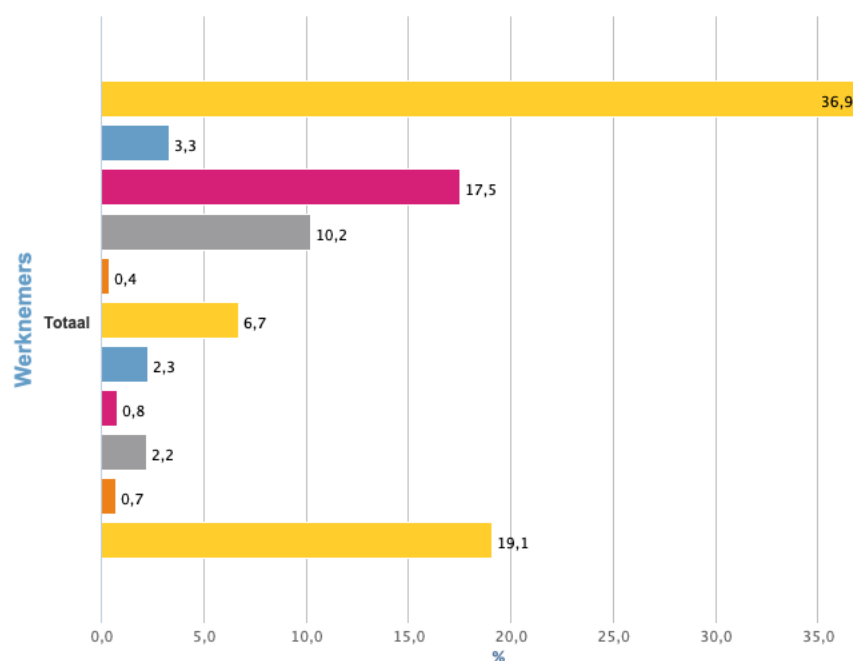
Kies categorieën

Verzuimklachten als gevolg van werk (NEA 2019)



Kies categorieën

Reden in het werk voor verzuimklachten (NEA 2019)

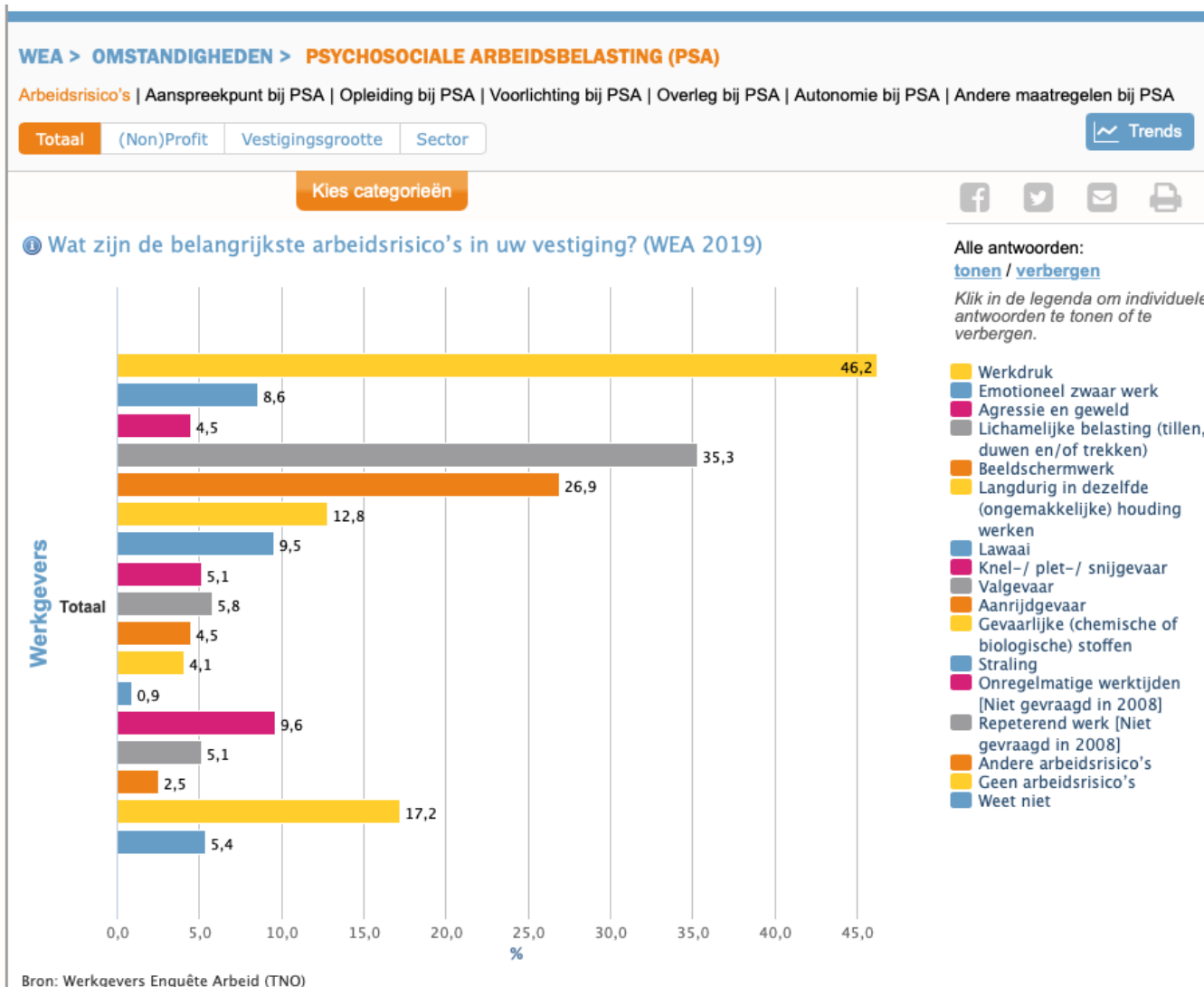


Alle antwoorden:
[tonen](#) / [verbergen](#)
Klik in de legenda om individuele antwoorden te tonen of te verbergen.

- Werkdruk, werkstress
- Emotioneel te zwaar
- Lichamelijk te zwaar
- Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter computer werken
- Te moeilijk werk
- Problemen met leiding, werkgever
- Problemen met collega's of ondergeschikten
- Problemen met klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)
- Gevaarlijk werk/bedrijfsongeval
- Gevaarlijke stoffen
- Iets anders

RI&E ???

Arbeidsrisico's volgens werkgevers



1. werkdruk (46%),
2. fysieke belasting (35%)
3. beeldschermwerk (27%).



Alle antwoorden:

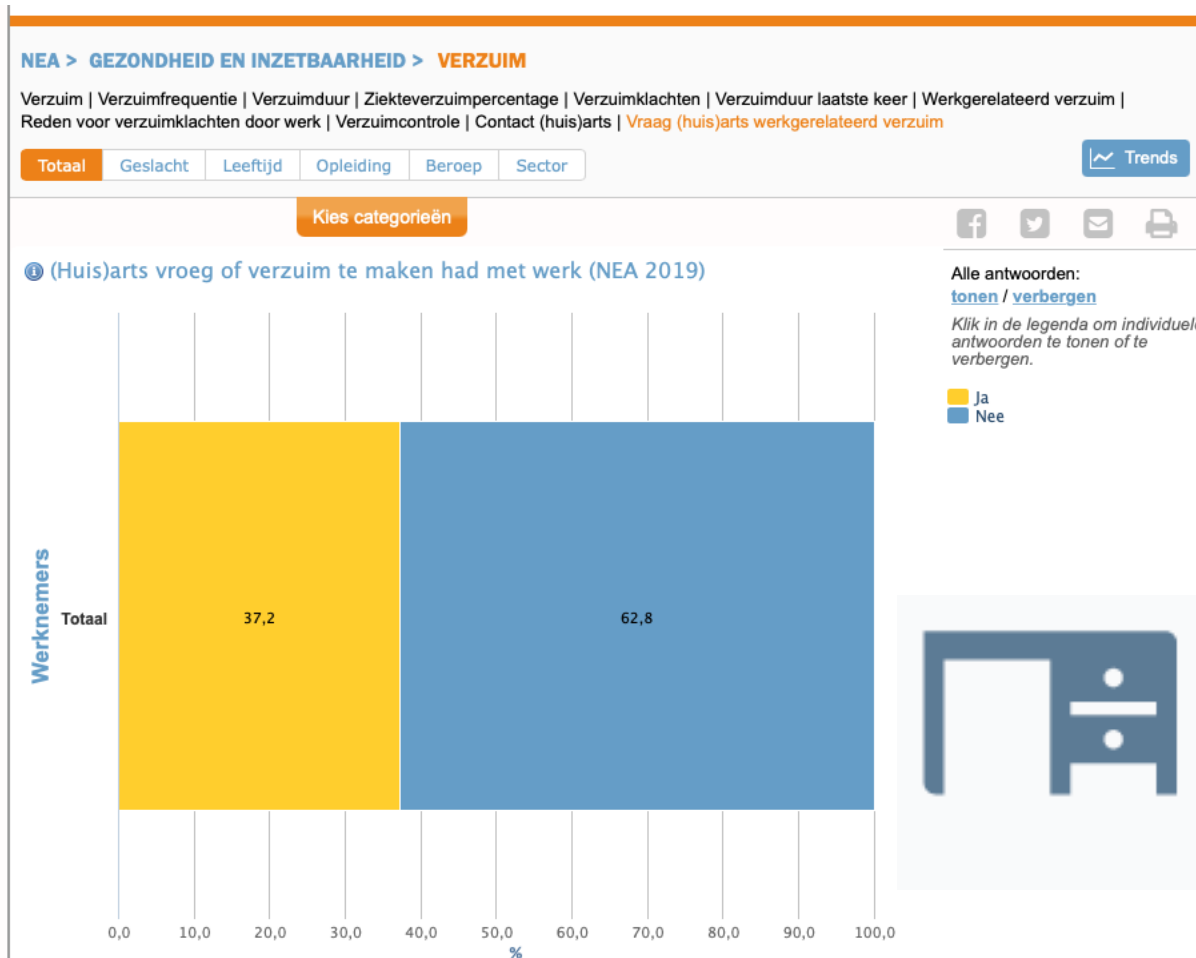
[tonen](#) / [verbergen](#)

Klik in de legenda om individuele antwoorden te tonen of te verbergen.

- Werkdruk
- Emotioneel zwaar werk
- Agressie en geweld
- Lichamelijke belasting (tillen, duwen en/of trekken)
- Beeldschermwerk
- Langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken
- Lawaai
- Knel-/plet-/snijgevaar
- Valgevaar
- Aanrijdgevaar
- Gevaarlijke (chemische of biologische) stoffen
- Straling
- Onregelmatige werktijden [Niet gevraagd in 2008]
- Repeterend werk [Niet gevraagd in 2008]
- Andere arbeidsrisico's
- Geen arbeidsrisico's
- Weet niet

Werkgerelateerd?

- Vroeg de bedrijfsarts ernaar?



27%

VAN DE WERKNEMERS DIE HEBBEN VERZUIMD, GEEFT AAN DAT DE KLACHT BIJ HUN LAATSTE VERZUIM DEELS OF HOOFDZAKELIJK AAN HET WERK GERELATEERD WAS



46% VAN DE VERZUIMDAGEN IS WERKGERELATEERD

Wet of Waarde?

- Wie wil een RI en waarom?
- Hoe vindt de E (RI&E) plaats?
- Wat levert het op?
- Welke risico-oorzaken leiden tot minder inzetbare werknemers?
- Hoe vaak, hoe lang?
- Welke risico-oorzaken komen écht voor?

OEFENING 3

- **Weet je ook waar** de **oorzaak van de ziekte** ligt die leidt tot verhinderingen om de bedongen arbeid te doen?
 1. **Werkgerelateerde** domein → hoe is de koppeling aan de RI&E?
 2. **Leefstijl- / privé** gerelateerde domein → hoe is de koppeling naar PMO, BRAVO, MTO, VAR-2, vitaliteitsonderzoeken, etc.?
 3. **Pech** / niet beïnvloedbaar → door bedrijfsarts bevestigd?
- Verdeel de kengetallen naar **oorzaak domein**
 - de verzuimgevallen
 - gemiddelde verzuimduur
 - verzuimpercentage

Vakken vullen.....



PREVENTIE OORZAAK ANALYSE

AANTALLEN	naar soort verhindering			
Gebied	FYSIEK	PSYCHE	OVERIG	TOTAAL
WERKSTIJL				
LEEFSTIJL				
PECH				
TOTAAL				100%

Vakken vullen.....



PREVENTIE OORZAAK ANALYSE

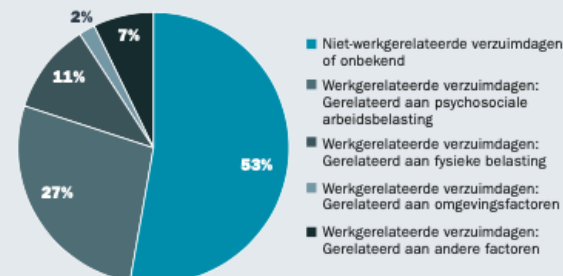
AANTALLEN	naar soort verhindering			
Gebied	FYSIEK	PSYCHE	OVERIG	TOTAAL
WERKSTIJL	15%	26%	6%	47%
LEEFSTIJL	13%	12%	13%	38%
PECH	14%	15%	16%	15%
TOTAAL	33%	44%	23%	100%

Werk	3%
Leefstijl	2%
Pech	1%
Totaal	6%

ARBOBALANS 2020
ZIEKTEVERZUIM EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

AANDEEL WERKGERELATEERD VERZUIM

In 2019 was 47% van het totaal aantal verzuimdagen deels of hoofdzakelijk gerelateerd aan werk. Van alle verzuimde dagen is 27% toe te schrijven aan psychosociale arbeidsbelasting. Dat is dus ruim de helft van alle werkgerelateerde verzuimdagen.



26%

VAN DE WERKNEMERS DIE HEBBEN VERZUIMD, GEEFT AAN DAT DE KLACHT BIJ HUN LAATSTE VERZUIM DEELS OF HOOFDZAKELIJK AAN HET WERK GERELATEERD WAS



Samenvatting

- Beschouw het verzuimproces als een waardeestroom waarin je op zoek gaat naar meetmomenten en –middelen die waarde in werk aangeven.
- Overzie de beperkingen van werken met gemiddelden omdat je het lek dan meestal niet boven water krijgt.
- Zet in op beïnvloeden van vooral het **werk** gerelateerde deel van verzuim door koppelingen te maken met andere bronnen zoals de RI&E.
- Vraag de bedrijfsarts methodisch inzicht te geven in werk gerelateerde arbeidsrisico's.