

gratis

**Ziekteverzuim  
in  
Verpleeghuizen en Bejaardenoorden**

vergelijkende analyses van verzuimcijfers  
over het jaar 1990

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden  
Amsterdam, april 1992

B.G.M. Puite  
F.C. Verboon

Nederlands Instituut voor  
Arbeidsomstandigheden NIA  
bibliotheek-documentatie-informatie  
De Boelelaan 30, Amsterdam-Buitenveldert

ISN-nr. 14.132  
plaats 49-354  
datum 02 FEB. 1993



# Inhoud

<b>Inleiding</b> .....	5
<b>1 Secundaire analyses van ZVIS-data</b> .....	7
1.1 Inleiding .....	7
1.2 Bestandsbeschrijving .....	7
1.2.1 Indeling in sectoren .....	7
1.2.2 Geregistreerde gegevens .....	9
1.2.3 Korte schets van de vier sectoren .....	10
1.2.4 Samenhang persoons- en functiekenmerken met verzuimpercentage .....	11
1.3 Weging .....	14
1.4 Beschrijving gewogen bestand .....	15
1.4.1 Korte schets van de gewogen sectoren .....	15
1.4.2 Samenhang persoons- en functiekenmerken met verzuim .....	17
1.5 Samenvatting .....	24
<b>2 Multivariate analyses van verzuimrisico's</b> .....	27
2.1 Inleiding .....	27
2.2 Analyse-technieken .....	27
2.3 Resultaten .....	29
2.3.1 OVERALS-analyse ten aanzien van verzuimpercentage .....	29
2.3.2 Regressie-analyse ten aanzien van het verzuimpercentage .....	32
2.3.3 OVERALS-analyse ten aanzien van meldingsfrequentie .....	33
2.3.4 Regressie-analyse ten aanzien van meldingsfrequentie .....	36
2.4 Samenvatting .....	37
<b>3 Verzuimverschillen tussen organisaties</b> .....	39
3.1 Inleiding .....	39
3.2 Gehanteerde technieken en gegevens .....	39
3.3 Resultaten .....	40
3.3.1 Covariantie-analyse ten aanzien van verzuimpercentage .....	40
3.3.2 Covariantie-analyse ten aanzien van meldingsfrequentie .....	42
3.4 Conclusie .....	43
<b>4 Samenvatting en conclusies</b> .....	45
4.1 Inleiding .....	45
4.2 Samenvatting .....	46
4.2.1 Vergelijking sectoren .....	46
4.2.2 Invloed van achtergrondkenmerken .....	47
4.2.3 Verzuimverschillen tussen organisaties .....	50
4.3 Conclusie .....	51



## Inleiding

In de tweede helft van de jaren tachtig is er sprake van een toenemende belangstelling voor de problematiek van het arbeidsverzuim als gevolg van ziekte. Werd de problematiek aanvankelijk vooral in de bedrijven en instellingen zelf gevoeld, immers ziekteverzuim is vaak "lastig" voor de organisatie, tegenwoordig tekent zich een bredere verontrusting af op dit gebied. Redenen hiervoor zijn te vinden in de hoge maatschappelijke kosten die met ziekteverzuim samen gaan, en de groeiende overtuiging dat een (hoog) ziekteverzuim een indicatie vormt voor welzijnsproblemen van werknemers, waarbij hierin in toenemende mate de arbeidsomstandigheden een belangrijke rol toegekend worden. De ontwikkeling van een adequaat verzuimbeleid op alle relevante beleidsniveaus, zowel in het bedrijfsleven als in de kwartaire sector is dan ook te kenmerken als potentiële "winst" voor zowel mens als organisatie.

Gezien de expertise onder andere op het gebied ziekteverzuim in de kwartaire sector, is het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA door het ministerie van WVC verzocht een uitgebreid onderzoek naar ziekteverzuim in de sectoren Verpleeghuizen en Bejaardenoorden te doen. Om dit onderzoek goed gefundeerd te kunnen opzetten, heeft het NIA eerst een vooronderzoek uitgevoerd.

Buiten een algemene oriëntatie op de verzuimproblematiek in deze sectoren door middel van literatuur- en bronnenonderzoek en gesprekken met sleutelinformanten behelst dit vooronderzoek onder andere een reeks secundaire analyses uitgevoerd op gegevens uit het Ziekteverzuim-Informatiesysteem (ZVIS) van het NIA. In het voor u liggend rapport worden de uitkomsten van deze secundaire analyses gepresenteerd.

Het ZVIS registreert van 121 bedrijven en instellingen het ziekteverzuim op individueel niveau. Tevens worden van iedere werknemer in deze bedrijven verscheidene persoons- en functiekenmerken vastgelegd. Onder deze 121 bedrijven met 30.949 werknemers bevinden zich in 1990 13 Verpleeghuizen (3.590 werknemers) en 13 Bejaardenoorden (1.703 werknemers). Dit grote aantal en de combinatie van de geregistreerde variabelen en kenmerken bieden de mogelijkheid voor uitgebreide analyses.

De vraagstelling voor de analyses luidt:

- Welke samenhang vertonen achtergrondkenmerken, geregistreerd door het ZVIS, met het ziekteverzuim bij instellingen uit de sectoren Verpleeghuizen en Bejaardenoorden?
- In hoeverre is de gevonden samenhang specifiek voor deze sectoren?
- Welke algemene en sector-specifieke risicofactoren zijn op grond van de analyses aan te wijzen?
- In hoeverre is het ziekteverzuim instellingsgebonden?

Dit rapport beperkt zich tot vergelijkende analyses van de samenhang tussen ziekteverzuim en een aantal achtergrondkenmerken tussen Verpleeghuizen, Bejaardenoorden en andere sectoren. Daarbij is gepoogd de uitkomsten zo helder mogelijk weer te geven zonder in statistische en wiskundige details te treden.

Men bedenke bij het lezen van dit rapport dat de uitkomsten van de analyses, uitgevoerd op slechts 13 Verpleeghuizen en 13 Bejaardenoorden in hun geldigheid beperkt worden door het feit dat deze instellingen geen goede afspiegeling vormen van de totale populatie Verpleeghuizen en Bejaardenoorden in Nederland. Aan absolute waarden van de uitkomsten, met name waar het verschillen tussen organisaties betreft, moet dan ook minder aandacht worden besteed dan aan de tendensen die deze aangeven. Voorts moet bedacht worden dat statistische analyses alléén nooit oorzaken kunnen aantonen. Het zou dan ook onjuist zijn uit dit deelrapport conclusies over de oorzaken van ziekteverzuim in de Verpleeghuizen en Bejaardenoorden te trekken. Voor de algemene conclusies van het onderzoek verwijzen wij naar het eindrapport van dit project.

# 1 Secundaire analyses van ZVIS-data

## 1.1 Inleiding

In dit hoofdstuk delen we eerst het bestand op in vier sectoren.

Voorts bekijken we de data zoals die door het ZVIS geregistreerd zijn. We vergelijken de personeelsopbouw tussen vier sectoren op verschillende kenmerken en de samenhang van deze variabelen met verzuimpercentage en meldingsfrequentie.

Op grond van deze vergelijking kunnen we besluiten het bestand te wegen voor bepaalde kenmerken zodat de sectoren onderling beter te vergelijken zijn. Daarna volgt een vergelijking tussen de gewogen sectoren op ziekteverzuim, meldingsfrequentie en de samenhang hiervan met de geregistreerde persoons- en functiekenmerken.

## 1.2 Bestandsbeschrijving

### 1.2.1 Indeling in sectoren

Voor de analyse is het ZVIS-bestand opgedeeld in vier sectoren, te weten:

- Verpleeghuizen;
- Bejaardenoorden;
- overige instellingen aangesloten bij de BVG, hierna aangeduid als "Overige BVG";
- het particuliere bedrijfsleven en andere niet in de eerst drie sectoren onder te brengen instellingen hierna aangeduid als "Profit".

Met deze vierdeling is een analyse-opzet te realiseren, die het mogelijk maakt uitspraken te doen van grotere "hardheid" dan wanneer men alleen verzuimcijfers uit één sector zou analyseren zonder vergelijkingsmateriaal. Wanneer men immers over elk van de vier sectoren uniforme analyses uitvoert naar samenhangen tussen persoons- en functiekenmerken en ziekteverzuim, kunnen zowel bepaalde risicogroepen worden aangewezen als bepaald worden of deze risicogroepen zich specifiek binnen een sector voordoen.

Buiten het feit dat de sectoren Verpleeghuizen en Bejaardenoorden als referentiepunt voor elkaar kunnen dienen, levert bovengenoemde indeling ook de context waarin sector-specifieke achtergronden van het verzuim gelokaliseerd kunnen worden. De indeling van de sectoren is gebaseerd op het volgende:

- Verpleeghuizen/Bejaardenoorden, omdat we deze sectoren onderzoeken;
- de BVG-instellingen vormen een goed referentiepunt. Niet alleen omdat het gaat om instellingen in eenzelfde sector maar vooral omdat zij vallen onder eenzelfde systeem van ziektewet-controle en -begeleiding. Men weet dan zeker dat de uitkomsten niet kunstmatig worden beïnvloed door verschillen op deze punten. De Verpleeghuizen en Bejaardenoorden worden daarom in de eerste plaats vergeleken met de overige BVG-populatie;

- de Profit-sector vormt een referentiepunt om te bepalen of de uitkomsten betreffende de BVG-instellingen specifiek zijn voor de BVG-sectoren of niet.

Tabel 1.1 geeft de indeling van deze deelbestanden naar SBI-categorie (de Standaard Bedrijfsindeling van het CBS) en het aantal bedrijven en werknemers per SBI-categorie.

*Tabel 1.1 Opbouw bestand naar SBI-categorie*

SBI-code	Sector	Aantal bedrijven	Aantal personen
93	<b>Verpleeghuizen</b> Gezondheidszorg	13	3.590
94	<b>Bejaardenoorden</b> Maatschappelijk dienstverlening	13	1.703
93	<b>Overige BVG</b> Gezondheidszorg	10	3.787
94	Maatschappelijke dienstverlening	20	5.914
95	Sociaal cultureel werk	3	378
	<b>Totaal</b>	<b>33</b>	<b>10.079</b>
	<b>Profit</b>		
19	Delfstoffenwinning	2	255
20,21	Voedings/genotmiddelen industrie	12	3.780
25,26,27	Hout/papier/grafische industrie	3	564
29,31,32	Chemische/rubber/glas industrie	6	1.061
33,34,35	Metaal industrie	8	1.374
36	Elektrotechnische industrie	2	746
37	Transportmiddelen industrie	1	74
40	Nutsbedrijven	4	2.605
51	Bouwnijverheid	1	102
61,62,66	Groot- en detailhandel	6	845
72,76	Vervoer	4	747
82	Verzekeringswezen	1	373
90	Openbaar bestuur	6	1.543
96	Sport/recreatie	1	129
97	Bedrijfs/werknemersorganisaties	4	1.112
98	Overige dienstverlenende bedrijven	1	267
	<b>Totaal</b>	<b>62</b>	<b>15.577</b>

Bron ZVIS/NIA 1990

In vergelijking met de aantallen Verpleeghuizen en Bejaardenoorden waarover in het onderzoeksvorstel werd gesproken is er een Verpleeghuis minder. Dit Verpleeghuis is in 1990 gestopt met deelname aan het ZVIS.



### 1.2.2 Geregistreerde gegevens

De volgende verzuimgegevens en persoons-, en functiekenmerken zijn per werknemer beschikbaar.

#### A. VERZUIMGEGEVENS

- aantal meldingen kort verzuim (1-7 kalenderdagen)
- aantal meldingen middellang verzuim (8-42 kalenderdagen)
- aantal meldingen lang verzuim (> 42 kalenderdagen)
- aantal verzuimde kalenderdagen door korte gevallen
- aantal verzuimde kalenderdagen door middellange gevallen
- aantal verzuimde kalenderdagen door lange gevallen

Uit deze gegevens zijn diverse verzuimmaten te berekenen. We beperken ons tot de volgende drie:

- V% = het verzuimpercentage: totaal aantal verzuimde kalenderdagen/totaal aantal mensdagen x 100;
- MF = de meldingsfrequentie: totaal aantal ziekmeldingen per personeelslid per jaar;
- V%43 = het langdurig verzuimpercentage: idem als V% maar berekend op alleen die gevallen die tenminste 43 kalenderdagen duurden.

Het verzuimpercentage is een algemene indicator voor het verzuimvolume. Meer inzicht in de achterliggende verzuimpatronen verkrijgt men door MF en V%43 te bekijken. MF wordt vooral beïnvloed door het aantal meldingen van kort verzuim: een hoge MF indiceert dan ook vrijwel altijd dat er veel kort verzuim voorkomt. V%43 daarentegen indiceert juist het langdurig verzuim. Het totale V% wordt overigens voor een groot gedeelte bepaald door dit langdurig verzuimpercentage.

#### B. PERSOONS- EN FUNCTIEKENMERKEN

- leeftijd per 31 december 1990
- aantal dienstjaren bij bedrijf/instelling per 31 december 1990
- eventuele uitdiensttreding in 1990
- geslacht
- burgerlijke staat
- nationaliteit
- algemene opleiding
- vakopleiding
- soort dienst (dagdienst/andere werkroosters)
- werkuren per week
- werkdagen per week
- personeelsoort (beambte/handarbeider)
- leidinggevend niveau

Niet alle instellingen registreren alle hier genoemde kenmerken. Vakopleiding en personeelsoort staan bijvoorbeeld niet bij elk bedrijf geregistreerd.

De werknemers met een "missing value" op een variabele worden uiteraard niet meegerekend bij analyse van de betreffende variabele. In de gevallen waarvoor dit niet geldt, zal dit worden vermeld.

### 1.2.3 Korte schets van de vier sectoren

Tabel 1.2 geeft zicht op hoe verschillende persoons- en functiekenmerken en de verzuimcijfers per sector verdeeld zijn.

Tabel 1.2 Karakteristieken van de deelbestanden

	Verpleeg- huizen	Bejaarden- oorden	Overige BVG	Profit
V%	10.4	12.0	11.5	9.4
MF	2.2	2.0	1.8	1.7
V%7	1.3	1.2	1.1	1.1
V%42	1.8	2.1	2.0	2.3
V%43	7.3	8.7	8.3	6.1
gem. leeftijd	31.1	35.3	37.2	38.9
gem. dienstjaren	5.1	5.4	6.5	10.8
gem. uur per week	31.2	27.1	25.9	36.8
% gehuwd	46.5	51.0	56.8	60.6
% vrouw	85.6	83.4	82.0	20.3
% buitenlander	0.7	1.6	1.8	4.1
% geen vakopleiding	21.6	24.0	29.1	31.0
% dagdienst	30.6	80.3	85.3	82.0
% full-time (= >32 uur)	53.0	36.9	36.2	88.2
% personeelsverloop	16.0	12.2	12.1	6.6
% uitdiensttreders met 100% verzuim	1.4	1.9	1.6	0.7

Bron ZVIS/NIA 1990

- Het verzuimpercentage in de sector Verpleeghuizen ligt enigszins lager dan in de sectoren Bejaardenhuizen en Overige BVG. De Verpleeghuizen hebben gemiddeld de jongste werknemers, en hiermee in het verlengde liggend ook het laagste percentage gehuwden. Wat in deze sector verder opvalt is het lage percentage werknemers in dagdienst en het (relatief) lage percentage werknemers zonder vakopleiding;

- De sectoren Bejaardenoorden en Overige BVG lijken veel op elkaar. Onderscheid is met name te vinden in een iets lagere gemiddelde leeftijd, iets lager percentage gehuwden, en een iets hoger percentage geschoold personeel in de Bejaardenoorden. Op verzuimpercentage, meldingsfrequentie, percentage full-time en personeelsverloop scoren de sectoren verrassend gelijk;
- De Profit-sector blijkt op verscheidene punten sterk af te wijken van de andere drie sectoren. Zowel het verzuimpercentage als de meldingsfrequentie is in deze sector het laagst. Verder valt vooral het geringe percentage vrouwen op (tegenover in de andere drie sectoren juist een hoog percentage vrouwen) en het gemiddeld hoger aantal jaren in dienst in de Profit-sector. Ook op het aantal werkuren per week en het percentage buitenlandse werknemers onderscheidt zich de Profit-sector van de andere sectoren. De Profit-sector heeft in vergelijking met de drie BVG-sectoren een duidelijk lager percentage uitdiensttreders met 100% verzuim (waarschijnlijke WAO-toetreders en zwangere vrouwen).

#### 1.2.4 Samenhang persoons- en functiekenmerken met verzuimpercentage

We bekijken de opbouw van de sectoren over de persoons en functiekenmerken wat nader.

Per sector bekijken we voor elk kenmerk de opbouw en de samenhang met het verzuimpercentage.

We hebben natuurlijk ook de beschikking over de meldingsfrequentie per kenmerk per sector, maar in eerste instantie gaat onze aandacht uit naar het verzuimpercentage.

Teneinde dit hoofdstuk niet met tabellen te overladen, zijn deze opgenomen in bijlage 1.

De belangrijkste bevindingen luiden:

##### VERPLEEGHUIZEN

Het verzuimpercentage blijkt met *leeftijd* een soort golfvormingsverband te vertonen met dalen rond de 20 en 40 jaar (5,2% en 8,6%) en toppen op 30 en 60 jaar (13,1% en 15,3%).

In tegenstelling tot de drie andere sectoren is het verzuim in de categorie "gehuwd geweest" lager dan in de categorie "gehuwd". Categorie "ongehuwd" heeft zoals ook in de andere drie sectoren het laagste verzuimpercentage (8,4%).

Het ziekteverzuim van de mannelijke werknemers (7,3%) ligt aanmerkelijk lager dan dat van de vrouwelijke (11,0%). Een verschil van 3,7%.

Uitgesplitst naar *aanstellingsuren per week* is het verzuimpercentage opmerkelijk laag in de groep "1-8 uur per week" (6,0%). Dit hangt waarschijnlijk samen met de beperkte gelegenheid die deze groep heeft om zich ziek te melden. Men meldt zich immers alleen ziek op de dagen dat men behoort te werken. Des te opmerkelijker in dit licht gezien is het hoge percentage ziekteverzuim in de categorie "13-16 uur per week". Voor deze groep geldt immers ook het argument van de beperkte meldingsgelegenheid. Desondanks vinden we bij dit aantal aanstellingsuren per week het hoogste verzuimpercentage.

De eerste *dienstjaren* wordt er duidelijk minder verzuimd dan daarna, waar het verzuim ongeveer gelijk blijft (5,4% in de eerste twee dienstjaren tegenover gemiddeld ongeveer 12,5% in de andere categorieën).

Het ziekteverzuim daalt bij een hogere *vakopleiding*. Hoe hoger de vakopleiding, hoe lager het verzuimpercentage. Hetzelfde is te zeggen over het *leidinggevend niveau*. Hoe hoger in de hiërarchische structuur van een bedrijf, hoe lager het verzuimpercentage. Uitzondering hierop zijn de categorieën "LBO" en "lager kader" die een relatief hoger verzuim hebben dan de (lagere) categorieën "geen vakopleiding" en "uitvoerend niveau".

*Uitdientstreders* in 1990 hebben een verzuim van 22,7% tegenover blijvers 8,1%.

#### BEJAARDENOORDEN

Wat *leeftijd* betreft valt er een soortgelijk verband met het verzuimpercentage als in de verpleeghuizen te constateren: golfvorming met dalen rond de 20 en 45 jaar (5,8% en 11,0%) en toppen rond de 30 en 55 jaar (14,6% en 15,5%). De categorie "getrouwd geweest" heeft een hoog verzuim (16,2%) terwijl het wat ziekteverzuim betreft niet veel uitmaakt of men ongehuwd (10,9%) of getrouwd (11,8%) is. Van alle vier sectoren is dit het kleinste verschil (0,9%).

Ook in deze sector blijkt er een groot verschil in verzuimpercentage te bestaan tussen mannen (8,2%) en vrouwen (12,0%).

Het verzuim neemt met het aantal *aanstellingsuren* per week toe, met als top de categorie "25-32 uur" met een verzuimpercentage van 14,2%. De categorie "full-time" heeft weer een iets lager verzuimpercentage (12,7%).

Het verzuim stijgt met *dienstjaren* tot de categorie "4-6 jaar" (15,2%) en daalt daarna weer geleidelijk. Een soortgelijke curve is ook in de sectoren Overige BVG en Profit te zien.

Hoe hoger de *vakopleiding* hoe lager het verzuim (14,5% in de categorie "geen vakopleiding" daalt naar 4,4% in de categorie "WO"). Dit geldt ook voor het *leidinggevend niveau* (12,4% in de categorie "uitvoerend niveau" daalt tot 6,8% in de categorie "bedrijfsleiding").

Het verschil tussen het verzuim van de *personeelsoorten* beambte en handarbeider is het kleinst van de 4 sectoren. (verschil 2%, tegenover ongeveer  $\pm 5\%$  in de andere sectoren).

Het verzuim van de *uitdientstreders* is erg hoog: 30,9%. De blijvers hebben een verzuim van 9,4%.

#### OVERIGE BVG

Ook in deze sector vertoont *leeftijd* een golfvormig verband met verzuim. Wat opvalt is de daling in verzuim na 55 jaar. Dalen rond de 20, 40, en 60 jaar (4,6%, 10,6% en 7,7%) en toppen rond de 30 en 55 jaar (12,5% en 14,4%).

Categorie "getrouwd geweest" heeft een relatief hoog verzuimpercentage (15,3%).

De variabele *geslacht* geeft in vergelijking tot de andere tot de andere sectoren een groot verschil in verzuim (mannen 6,9%, vrouwen 12,5%, verschil 5,6%).

Evenals in de sector Verpleeghuizen is het verzuim in de categorie "13-16 aanstellingsuren per week" het hoogst (14,3%). Bij zowel meer, als minder uren werk daalt het verzuimpercentage. Een soortgelijk verband is waar te nemen bij het aantal *dienstjaren*. Stijgend tot "7-9 jaar in dienst" (14,6%) en dan weer dalend.

*Vakopleiding* en *leidinggevend niveau* geven een inmiddels bekend verband. Hoe hoger de vakopleiding, hoe lager het verzuimpercentage (15,1% bij "geen vakopleiding" en 4,1% bij "WO")

) en hoe hoger in de hiërarchie, hoe lager het verzuimpercentage ("uitvoerend niveau" 12,1% en "bedrijfsleiding" 4,1%).

*Uitdienststreders* in 1990 hebben in deze sector een verzuim van 26,2% waar de blijvers een verzuim van 9,5% hebben.

#### PROFIT

In tegenstelling tot in de andere drie sectoren lijkt het verzuimpercentage in deze sector wel een lineair verband met *leeftijd* te vertonen: hoe ouder, hoe hoger het verzuim. Uitzondering is de categorie "jonger dan 20" die een opvallend hoog verzuim laat zien (9,6% tegenover in de andere sectoren een verzuimpercentage voor deze groep van ongeveer 5%).

Ook de meldingsfrequentie van deze groep springt eruit (3,6).

*Burgerlijke staat* heeft een gelijk verband met verzuim als in de sectoren Bejaardenorden en Overige BVG, "ongetrouwd" het laagste verzuimpercentage (8,5%), "getrouwd" iets hoger (9,8%) en "getrouwd geweest" het hoogste (13,6%), zij het dat de categorie "getrouwd geweest" minder afwijkt van de andere categorieën dan in genoemde sectoren.

Het verschil in verzuimpercentage per *geslacht* is het kleinst van de vier sectoren (mannen 9,1% en vrouwen 10,7%). Een verschil van 1,6%.

*Aanstellingsuren per week* lijkt in deze sector niet echt samen te hangen met verzuim. Opvallend is wel de categorie "13-16 uur per week" met het laagste verzuim (7,3%) daar waar de sectoren Verpleeghuizen en Overige BVG in deze categorie juist het hoogste verzuim vertoonden.

Verzuim stijgt met *diensjaren* tot "10-12 diensjaren" en daalt daarna (0-1 jaar: 6,4%, 10-12 jaar: 11,2%).

*Vakopleiding* en *leidinggevend niveau* tonen weer hetzelfde verband met het verzuimpercentage als al eerder geconstateerd. Hoe hoger de opleiding en/of hoe hoger het leidinggevend niveau, hoe lager het verzuimpercentage (categorie "geen vakopleiding" 12,2% en categorie "WO" 4,1%, categorie "uitvoerend niveau" 10,2% en categorie "bedrijfsleiding" 3,6%).

Het verschil in verzuim tussen de *uitdienststreders* en de blijvers is het kleinst van de 4 sectoren maar is nog altijd fors te noemen (21,1% tegen 8,6%).

#### VERGELIJKING SECTOREN

Voorgaand overzicht geeft een beeld van de vier sectoren. We weten wat meer over de verdeling van de kenmerken per sector. Verder hebben we zicht op de verdeling van het ziekteverzuim op de verschillende categorieën van de kenmerken per sector. Een vergelijking tussen de sectoren om sectorspecifieke achtergrondfactoren van ziekteverzuim te achterhalen, is echter nog niet te maken. Daarvoor verschillen de sectoren te veel van elkaar op mogelijk verzuimrelevante kenmerken. Bijvoorbeeld de verhouding man-vrouw is in de Profit-sector omgekeerd aan die in de andere drie sectoren. Vergelijken we nu het ziekteverzuim in de Profit-sector met het ziekteverzuim in de andere sectoren, dan zijn de verschillen die we vinden wellicht te wijten aan de verschillen in ziekteverzuimgedrag tussen mannen en vrouwen, in plaats van aan factoren die in het bijzonder met de sector te maken hebben: de sectorspecifieke achtergrondfactoren waar we in geïnteresseerd zijn.

Zou geslacht nu geen invloed op ziekteverzuim hebben, wat inhoudt dat mannen en vrouwen een gelijk ziekteverzuimpatroon zouden hebben, dan maakt het niet uit hoe de procentuele verdeling tussen mannen en vrouwen in iedere sector is; de eventuele verschillen in ziekteverzuim tussen de sectoren zijn dan niet aan verschillen in de procentuele verdeling mannen-vrouwen tussen de sectoren toe te schrijven.

Dit alles geldt natuurlijk niet alleen voor de variabele geslacht maar voor alle kenmerken die mogelijk met ziekteverzuim samenhangen.

Concluderend kunnen we stellen dat we de sectoren gelijk van opbouw moeten maken voor die kenmerken die met ziekteverzuim samenhangen, ofwel: we gaan wegen voor verzuimrelevante kenmerken.

### 1.3 Weging

In de voorafgaande paragraaf bleek dat het niet zonder meer mogelijk is de vier sectoren te vergelijken op ziekteverzuim en achterliggende factoren hiervan. De sectoren moeten worden gewogen voor verzuimrelevante kenmerken.

Om de verzuimrelevante kenmerken te bepalen is een variante analyse uitgevoerd. Dit is een statistische procedure die de invloed van een score op de ene variabele ten opzichte van de score op een andere variabele bepaalt. In ons geval gaat het dus om de invloed van persoons- en functiekenmerken op het ziekteverzuimpercentage.

Deze invloed wordt uitgedrukt in een zogenaamde F-score. Van deze score wordt berekend hoe waarschijnlijk deze zou zijn als er geen invloed van de ene op de andere variabele zou bestaan: het significantieniveau. Zonder in statistische details te verzanden moet wel worden opgemerkt dat door het grote aantal personen in het databestand dat beschikbaar is voor de variante analyse, het significantieniveau, waarop besloten wordt dat een kenmerk van invloed is op het verzuimpercentage, sterk verlaagd is ( $< 0,005$ ). Met andere woorden: het werkkterrein waarbij gesproken wordt van een verzuimrelevant kenmerk is aangescherpt. In bijlage 2 zijn de uitkomsten van de variantie-analyse opgenomen.

Op grond van deze variantie-analyse gaat het om de volgende kenmerken met een significante samenhang met het verzuimpercentage *geslacht, burgerlijke staat, dienstjaren, aanstellingsuren per week en personeelsoort*.

Zoals beschreven hoeft er alleen gewogen te worden voor deze kenmerken als de opbouw hiervan over de sectoren verschilt. Daar kleine verschillen natuurlijk altijd aanwezig zijn, is er een grens getrokken. Als er 15% of meer verschil is tussen de sectoren per categorie van een verzuimrelevant kenmerk wordt er gewogen.

De sectoren Verpleeghuizen en Bejaardenoorden hebben een vrijwel identieke personeelsoopbouw. Deze sectoren hoeven dan ook niet gewogen te worden. De andere twee sectoren wegen we waar nodig naar het gemiddelde van de waarde van een bepaald kenmerk van de sectoren Verpleeghuizen en Bejaardenoorden.

Voor de sector Overige BVG geldt dan dat deze gewogen is voor de kenmerken *dienstjaren* en *personeelssoort*. De Profit-sector is gewogen voor de kenmerken *geslacht*, *dienstjaren*, *aanstellingsuren per week* en *personeelssoort*.

Alle sectoren zijn gewogen voor de variabele *dagen in dienst*. Dit betekent dat het ziekteverzuim per werknemer telt voor het percentage dagen dat hij/zij in dienst was in 1990 (half jaar in dienst; verzuimpercentage telt in analyse 1/2 maal mee in vergelijking tot verzuimpercentage heel jaar in dienst.).

We bekijken nog steeds in totaal 121 bedrijven met na weging 29.874 werknemers.

## 1.4 Beschrijving gewogen bestand

### 1.4.1 Korte schets van de gewogen sectoren

Werknemers en instellingen zijn als volgt over de sectoren verdeeld:

Tabel 1.3 Aantal instellingen en personen naar gewogen sectoren

Sector	Aantal instellingen	Aantal personen
Verpleeghuizen	13	3.000
Bejaardenoorden	13	1.481
Overige BVG	33	8.592
Profit	62	16.801
Totaal	121	29.874

Bron ZVIS/NIA 1990

Vergelijkt men tabel 1.3 met tabel 1.1 dan blijken de sectoren Verpleeghuizen, Bejaardenoorden en Overige BVG door de weging kleiner, en de Profit-sector iets groter te zijn uitgevallen.

Ook de karakteristieken van de sectoren zijn veranderd door de weging. Tabel 1.4 geeft een overzicht.

Tabel 1.4 Karakteristieken van de gewogen deelbestanden

	Verpleeghuizen	Bejaardenoorden	Overige BVG	Profit
V%	10.3	11.0	11.3	11.8
MF	2.2	1.9	1.9	1.6
V%43	6.9	7.8	8.1	8.3
gem. leeftijd	31.6	36.0	36.6	36.8
gem. dienstjaren	5.7	5.9	5.9	5.4
gem. uur / week	31.3	27.5	26.1	24.3
% gehuwd	48.0	52.7	56.6	60.1
% vrouwen	84.8	83.3	82.0	90.9
% personeelsverloop	9.4	6.1	6.7	5.3

Bron ZVIS/NIA 1990

De sector Verpleeghuizen kent nu het laagste verzuimpercentage van de vier sectoren. Dit komt ook tot uiting in het laagste percentage langdurig verzuim. Wel valt hier het hoogste *personeelsverloop* te constateren. Wellicht komt in deze sector onvrede over de arbeidssituatie meer tot uiting in het personeelsverloop dan in het ziekteverzuim.

De gemiddelde *leeftijd* is in de Verpleeghuizen aanmerkelijk lager dan in de andere drie, zo ook het percentage gehuwden.

Het percentage vrouwen ligt nu over de sectoren veel dichterbij elkaar dan in het ongewogen bestand het geval was. Dat nu de Profit-sector het hoogste percentage vrouwen heeft, komt waarschijnlijk doordat er niet alleen voor *geslacht* is gewogen, maar bijvoorbeeld ook voor *aanstellingsuren per week*. Door deze laatste weging zou ook het aantal vrouwen ook kunnen toenemen. Part-timers zijn waarschijnlijk grotendeels vrouwen, en de part-time categorieën zijn door de weging sterk vergroot. Hierdoor is het percentage vrouwen hoger geworden dan als er alleen voor *geslacht* was gewogen.

Opvallend is ook dat het gemiddeld aantal *aanstellingsuren per week* in de Verpleeghuizen het hoogst is. Hier geldt eenzelfde uitleg als voor het percentage vrouwen. Dat de Profit-sector niet meer het hoogste gemiddelde *aanstellingsuren per week* heeft is waarschijnlijk te wijten aan de weging naar *geslacht*. Onder de vrouwen zitten waarschijnlijk meer part-timers, en deze groep is door de weging sterk uitvergroott. Hierdoor is het gemiddelde aantal *aanstellingsuren per week* meer gedaald dan bij alleen een weging voor *aanstellingsuren per week* het geval was geweest.

Op *dienstjaren* ontlopen de sectoren elkaar weinig.

Bejaardenoorden en Overige BVG lijken nog steeds bijzonder op elkaar: een hoog percentage *personeelsverloop*, een ongeveer gelijk aantal *aanstellingsuren per week*, een gelijke meldingsfrequentie en ongeveer gelijk totaal verzuimpercentage.



De Profit-sector heeft nu het hoogste verzuim. Verder valt hier het nu laagste gemiddelde *aanstellingsuren per week* op.

#### 1.4.2 Samenhang persoons- en functiekenmerken met verzuim

Nu de sectoren herwogen zijn, heeft het meer zin om naar de achtergrondkenmerken van verzuim te kijken en die tussen de sectoren onderling te vergelijken. Daartoe dienen de volgende tabellen (analoog aan bijlage 1: Ongewogen bestand).

Deze zijn als volgt opgebouwd: achtergrondkenmerk, sector en per sector:

- % = procentuele verdeling van de personeelssterkte over de kenmerken
- V% = verzuimpercentage
- MF = meldingsfrequentie

*Tabel 1.5 Personeelsopbouw, verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar leeftijd*

Leef- tijds- klasse	Verpleeghuizen			Bejaardenoordn			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
≤ 20	8.2	5.6	2.4	4.0	7.4	1.9	1.9	4.4	1.8	2.3	7.6	1.9
21-25	26. 1	9.0	2.5	15.6	8.1	2.2	14. 2	10.1	2.3	13. 3	12.3	1.9
26-30	21. 5	11.8	2.5	18.4	12.5	2.6	17. 7	12.1	2.2	21. 4	13.0	2.0
31-35	13. 9	11.8	2.4	13.6	11.6	2.0	15. 0	11.4	2.0	12. 9	9.7	2.1
36-40	11. 0	10.6	1.9	14.4	10.3	1.7	14. 6	11.0	1.9	12. 1	7.4	1.7
41-45	8.6	8.2	1.7	13.0	10.3	1.7	15. 7	10.7	1.6	14. 8	12.6	1.3
46-50	4.9	10.0	1.5	9.1	12.8	1.7	10. 2	12.7	1.5	11. 8	13.9	1.3
51-55	3.3	13.1	1.2	6.6	14.7	1.4	6.4	13.5	1.4	5.7	12.5	1.1
56-60	2.4	12.7	1.5	4.2	11.9	1.2	3.6	11.7	1.2	4.6	18.9	0.6
> 60	0.3	13.7	2.0	1.2	13.5	0.3	0.6	9.5	1.0	1.2	1.4	0.1
Totaal	100	10.1	2.2	100	11.0	1.9	100	11.3	1.9	100	11.8	1.6

Bron ZVIS/NIA 1990

De sector Verpleeghuizen blijft duidelijk de jongste sector met meer dan 50% jonger dan 30 jaar.

Voor de rest is de leeftijdverdeling over de sectoren redelijk gelijk te noemen: in grootte toenemend tot 30 jaar en daarna langzaam afnemend.

De samenhang met ziekteverzuim vertoont over de sectoren een gelijk beeld: een tweetoppige curve. Het verzuimpercentage neemt toe tot 30 jaar, neemt weer af tot 40 jaar, stijgt daarna tot 50-55 jaar en daalt dan weer. Opvallende uitzondering is de Profit-sector met een verzuimpercentage van 18,9% in klasse "56-60 jaar". Ook het verzuimpercentage van 1,4% in klasse "ouder dan 60 jaar" past niet in het beeld van de overige drie sectoren. Hierbij moet opgemerkt worden dat deze laatste categorie in alle sectoren vrij klein en dus makkelijk beïnvloedbaar door uitschieters is.

De meldingsfrequentie stijgt in alle sectoren met leeftijd tot ongeveer 30 jaar en daalt daarna geleidelijk. Uitzondering is de meldingsfrequentie van 2,0 voor klasse "ouder dan 60 jaar" in de Verpleeghuissector, maar ook daarvoor geldt dat deze categorie zeer klein is.

*Tabel 1.6 Verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar burgerlijke staat*

Burgerlijke staat	Verpleeghuizen			Bejaardenoorden			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
ongetrouwd	48.4	8.5	2.4	41.8	10.5	2.1	38.9	8.7	2.1	35.8	10.3	1.9
getrouwd	48.0	11.6	2.0	52.7	10.3	1.7	56.6	11.9	1.7	60.1	12.4	1.5
getrouwd geweest	3.2	9.9	2.3	5.5	14.9	2.1	4.5	15.1	2.0	4.1	20.0	2.0
Totaal	100	10.1	2.2	100	11.0	1.9	100	11.3	1.9	100	11.8	1.6

Bron ZVIS/NIA 1990

Het percentage ongetrouwden daalt per sector als men deze in de volgorde bekijkt zoals ze in de tabel gepresenteerd staan en het percentage getrouwden stijgt analoog. Het percentage "getrouwd geweest" is in alle sectoren ongeveer gelijk.

In alle sectoren behalve Bejaardenoorden is het verzuimpercentage bij getrouwden hoger dan bij ongetrouwden. Dit in combinatie met het hoger worden percentage getrouwden over de sectoren kan een verklaring vormen voor het over de sectoren toenemend verzuimpercentage.

In alle sectoren behalve Verpleeghuizen is het verzuimpercentage in de categorie "getrouwd geweest" hoger dan in de andere twee categorieën. In de Profit-sector is het verzuimpercentage in deze categorie zelfs 20,0%.

De meldingsfrequentie heeft voor alle sectoren eenzelfde patroon: het laagst is de categorie "getrouwd" en in de andere twee categorieën hoger en min of meer gelijk.

Tabel 1.7 Verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar geslacht

Geslacht	Verpleeghuizen			Bejaardenoorden			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
Man	15.2	6.9	1.7	16.7	7.0	1.6	18.0	7.0	1.7	9.1	9.2	1.7
Vrouw	84.8	10.7	2.3	83.3	11.8	2.0	82.0	12.3	1.9	90.9	12.1	1.6
Totaal	100	10.1	2.2	100	11.0	1.9	100	11.3	1.9	100	11.8	1.6

Bron ZVIS/NIA 1990

De verdeling man/vrouw is in dit als gevolg van de wegingsprocedure veel gelijkjer over de sectoren. Verrassend is echter nu wel dat het percentage vrouwen in de Profit-sector nu het hoogst is, waar deze het laagst was in ongewogen toestand. Zoals in paragraaf 1.4.1 al opgemerkt is dit toe te schrijven aan het effect van het wegen voor verschillende variabelen die het bestand in dezelfde richting beïnvloeden. Waarschijnlijk zorgt de weging naar *aanstellingsuren per week* ook voor een toenemend aantal vrouwen in de Profit-sector (categorie "full-time" krijgt een kleiner gewicht, de part-time categorieën krijgen een groter gewicht, en in de eerste zitten voornamelijk mannen, en in de tweede categorie voor het grootste deel vrouwen).

Het verzuimpercentage is voor alle sectoren lager voor mannen dan voor vrouwen. Dit feit alleen al zorgt in het ongewogen bestand voor een hoger percentage ziekteverzuim in de BVG-sectoren, met een immers hoog percentage vrouwelijke werknemers.

In de Profit-sector is verzuimpercentage van de mannen in vergelijking tot de andere drie sectoren hoog. Een verklaring hiervoor is waarschijnlijk dat de groep mannen in de BVG-sectoren meer staffuncties bekleedt en een hiermee samenhangend lager ziekteverzuim kent, dan de groep mannen in de Profit-sector, die tevens uitvoerend werk verricht.

Het tegenovergestelde kan gezegd worden over het verzuimpercentage van de vrouwen in de Verpleeghuis sector, dit is relatief laag.

Het verschil in verzuim tussen mannen en vrouwen is het hoogste in de sector Overige BVG (5.3%).

Behalve in de Profit-sector is ook de meldingsfrequentie van vrouwen in alle sectoren hoger dan die van mannen.

Tabel 1.8 Verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar aanstellingsuren per week

Uren per week	Verpleeghuizen			Bejaardenoorden			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
1 - 8	3.5	6.5	1.1	6.9	6.8	1.1	4.5	8.7	0.9	8.5	13.5	0.4
9 - 12	2.9	9.7	1.5	7.5	9.3	1.5	11.8	12.5	1.5	10.4	13.5	0.7
13 - 16	5.2	12.4	1.4	6.9	6.3	1.4	13.1	14.3	1.8	6.8	8.9	1.3
17 - 24	16.1	11.4	2.1	20.0	12.2	1.8	18.9	14.0	2.0	26.3	10.9	1.7
25 - 32	18.8	11.8	2.5	19.5	13.3	2.3	15.4	12.6	2.2	25.8	12.3	2.0
> 32	53.4	9.2	2.3	39.3	11.5	2.2	36.3	8.3	2.0	22.2	12.0	2.3
Totaal	100	10.1	2.2	100	11.0	1.9	100	11.3	1.9	100	11.8	1.6

Bron ZVIS/NIA 1990

De verdeling van het aantal *aanstellingsuren per week* vertoont over de sectoren nogal wat verschillen. In de BVG-sectoren zien we met de toename van het aantal uren een toename van het personeel met als uitschieter de meer dan 50% full-timers in de Verpleeghuizen. In de Profit-sector ligt de top op "17-32 uur per week" en is het percentage full-timers kleiner dan 25%. Dat dit in vergelijking met de andere drie sectoren vrij laag is, is zoals in paragraaf 1.4.1 al beschreven werd een soortgelijk gevolg van het wegen voor verschillende variabelen als beschreven voor *geslacht*.

Wat verzuimpercentage betreft is er een duidelijk onderscheid te zien; daar waar de Profit-sector een relatief hoog verzuim bij "1-12 uur", een lager verzuim bij "13-24 uur", en een weer hoger verzuim bij "meer dan 25 uur" laat zien, is dit in de andere drie sectoren andersom; het hoogste verzuim ligt hier in de categorieën 13-24 uur. De 6.3% verzuim in de Bejaardenoorden categorie "13-16 uur per week" past niet in dit globale beeld. Voor alle sectoren geldt overigens dat het verzuim in de categorie "full-time" lager is dan in de categorie daarvoor ("25-32 uur per week"). Dit in tegenstelling tot een soms geuite opvatting, als zouden full-timers ten gevolge van een hoge arbeidsbelasting een hoger verzuimrisico lopen dan part-timers. Het hoge percentage full-timers werkt dus juist verlagend op het verzuimpercentage.

Tabel 1.9 Verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar aantal dienstjaren

Dienst- jaren	Verpleeghuizen			Bejaardenoorden			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
0 -1	24.6	6.1	2.1	25.5	8.5	2.1	24.4	8.1	1.9	28.7	6.0	1.7
2 -3	22.9	10.4	2.5	18.8	11.2	1.9	21.4	12.0	2.1	20.3	11.4	1.8
4 - 6	19.6	11.7	2.3	18.4	12.8	2.1	19.2	13.1	1.9	18.3	20.5	1.5
7 - 9	10.7	11.1	2.3	13.2	12.5	2.0	11.8	13.0	1.8	12.1	12.7	1.8
10 - 12	9.2	12.8	2.1	10.9	12.6	1.7	10.1	12.4	1.8	12.1	12.8	1.7
> 12	13.0	12.0	1.9	13.2	10.6	1.6	13.0	11.3	1.5	8.4	11.5	1.3
Totaal	100	10.1	2.2	100	11.0	1.9	100	11.3	1.9	100	11.8	1.6

Bron ZVIS/NIA 1990

De verdeling van het aantal *dienstjaren* is in alle sectoren vrijwel gelijk; de grootste groep zit in categorie "0-1 jaar", elke volgende categorie is iets kleiner alleen de laatste "meer dan 12 jaar" is weer iets groter, behalve in de profit sector.

Het verzuimpercentage is in alle sectoren het laagst in de categorie "0-1 jaar" en stijgt daarna met als top categorie "4-6 jaar" voor de sectoren Bejaardenoorden, Overige BVG en Profit en in de Verpleeghuizen een top in de categorie "10-12 jaar". Bij meer dienstjaren neemt het verzuimpercentage weer af. Mogelijk volgt er na deze toppen een selectie op gezondheid of arbeidssatisfactie. De meldingsfrequentie lijkt geen vast patroon te volgen. Hoogstens is een globale afname in frequentie bij een toenemend aantal *dienstjaren* te constateren.

Tabel 1.10 Verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar vakopleiding

Vakopleiding	Verpleeghuizen			Bejaardenoorden			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
geen	21.7	9.8	2.1	23.8	12.5	1.9	28.9	14.2	1.8	49.9	14.2	1.4
LBO	22.5	11.5	2.4	33.1	11.9	2.2	16.5	13.2	2.0	26.4	11.8	1.5
MBO	46.2	10.3	2.4	35.9	9.8	1.9	31.0	10.2	2.1	15.7	6.7	1.9
HBO	7.3	7.4	1.7	6.8	10.2	1.1	16.3	8.0	2.0	5.2	8.0	2.4
WO	2.2	3.9	0.9	0.4	4.4	1.2	7.2	4.2	1.4	2.8	8.2	2.6
Totaal	100	10.1	2.2	100	11.0	1.9	100	11.3	1.9	100	11.8	1.6

Bron ZVIS/NIA 1990

De sector Verpleeghuizen, Bejaardenoorden en Overige BVG hebben een vrijwel identieke opbouw wat *vakopleiding* betreft. De grootste groep heeft "MBO", dan volgen de groepen werknemers met "LBO" en "zonder vakopleiding" en de kleine groepen met "HBO" en "WO". Wat deze

laatste groepen betreft wijkt de Profit-sector niet af, maar vooral de grote groep ongeschoold personeel valt hier op (50%!).

Voor alle sectoren valt met de toename van de scholing, een afname van het verzuimpercentage waar te nemen. Uitzondering hierop is het relatief lage verzuimpercentage van de categorie "geen vakopleiding" in de sector Verpleeghuizen. Zeker in vergelijking met de sectoren Overige BVG en Profit steekt dit percentage gunstig af. Ook de omvang van de groepen "zonder vakopleiding" en "LBO" is in de Verpleeghuizen duidelijk kleiner dan de omvang van deze groepen in de Bejaardenoorden. Dit is een mogelijke verklaring voor het verschil in ziekteverzuim tussen deze sectoren.

Verder valt de categorie "WO" in de Profit-sector op. Met een percentage dat 2 keer zo hoog is als dezelfde categorie in de andere sectoren en een meer dan 2 keer zo hoge meldingsfrequentie valt deze categorie uit de toon bij de andere sectoren.

Opvallend is dat in alle sectoren de categorie "geen vakopleiding" een lagere meldingsfrequentie heeft dan de categorieën "LBO" en "MBO".

Vermeld moet zeker nog worden dat een groot aantal instellingen (in alle sectoren ca. 25%) de *vakopleiding* van hun personeel niet registreert. Dit zou van invloed kunnen zijn op de interpretatiemogelijkheden van gegeven cijfers.

Tabel 1.11 Verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar leidinggevend niveau

Leidinggevend niveau	Verpleeghuizen			Bejaardenoorden			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
uitvoerend	87.6	10.6	2.3	87.1	11.5	2.0	91.3	11.9	1.9	97.8	12.1	1.7
lager kader	5.0	10.3	2.3	5.1	9.3	2.1	3.3	8.9	1.6	1.2	9.7	1.8
midden kader	6.0	5.2	1.4	5.1	8.2	1.3	3.6	7.4	1.9	0.8	7.1	1.3
bedrijfsleiding	1.3	5.6	1.2	2.6	6.5	1.2	1.9	4.0	1.3	0.2	2.7	1.2
Totaal	100	10.1	2.2	100	11.0	1.9	100	11.3	1.9	100	11.8	1.6

Bron ZVIS/NIA 1990

De verdeling in *leidinggevend niveau* is vrijwel gelijk te noemen voor de vier sectoren.

Een categorie "uitvoerend niveau" van rond de 90%, een categorie "bedrijfsleiding" van rond de 2% en de rest verdeeld over "lager" en "middenkader".

In de Profit-sector echter is de categorie "uitvoerend niveau" dermate groot dat de percentages van het overige personeel zeer gering zijn.

In alle sectoren neemt het verzuim af bij een hoger *leidinggevend niveau*. De categorie "uitvoerend niveau" heeft in de Verpleeghuizen een relatief laag verzuim, terwijl de categorie "lager kader" hier juist relatief een hoog verzuim kent. Het kleine verschil in verzuimpercentage tussen deze categorieën is dan ook opvallend (0,3%). In de Profit-sector heeft de "bedrijfsleiding" een wel

zeer laag verzuimpercentage, maar zoals gezegd is die groep zo klein (0,2%) dat dit van weinig invloed is op het totale verzuimpercentage.

Ook de meldingsfrequentie neemt globaal af met een hoger *leidinggevend niveau*.

Tabel 1.12 Verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar personeelsoort

Personeelssoort	Verpleeghuizen			Bejaardenoorden			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
beambte	11.0	6.4	1.8	21.5	10.1	1.6	16.3	7.3	1.7	41.1	8.7	2.0
handarbeider	89.0	10.8	2.3	78.5	11.1	2.1	83.7	13.4	1.8	58.9	14.4	1.3
Totaal	100	10.1	2.2	100	11.0	1.9	100	11.3	1.9	100	11.8	1.6

Bron ZVIS/NIA 1990

De weging heeft voor het kenmerk *personeelsoort* niet het gewenste effect opgeleverd. Dat is toe te schrijven aan het feit dat er voor meerdere variabelen tegelijk gewogen is, waardoor het beoogde effect (gelijke verdeling van de variabelen over de sectoren) niet altijd bereikt wordt. Kortom nog steeds wijkt de opbouw van de Profit-sector af op de variabele *personeelsoort* van de andere drie sectoren die onderling een min of meer gelijke verdeling van de personeelsoorten hebben.

Wat verzuimpercentage betreft scoren "beambten" in alle sectoren lager dan "handarbeiders". Het kleine percentage "beambten" in de BVG-sectoren zorgt dus voor een verhoogd verzuimpercentage in verhouding tot de Profit-sector. Het relatief lage verzuimpercentage van de categorie "beambten" in de sector Verpleeghuizen, en het relatief hoge verzuimpercentage van de categorie "handarbeider" in de Profit-sector op. Het kleinste verschil in verzuimpercentage tussen de twee categorieën is er in de Bejaardenoorden (1,0%).

De meldingsfrequentie is in alle sectoren behalve de Profit-sector ook lager voor "beambten" dan voor "handarbeiders". Opgemerkt moet worden dat ook voor dit kenmerk geldt dat ca. 15% van de instellingen hierover geen informatie levert.

Tabel 1.13 Verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar uitdiensttreding

In/uit dienst	Verpleeghuizen			Bejaardenoorden			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
uitdiensttreder	9.4	23.8	2.9	6.1	30.4	2.3	6.7	28.7	2.2	5.3	17.1	2.0
blijver	90.6	8.7	2.1	93.9	9.8	1.9	93.3	10.1	1.9	94.7	11.6	1.6
Totaal	100	10.1	2.2	100	11.0	1.9	100	11.3	1.9	100	11.8	1.6

Bron ZVIS/NIA 1990

Het percentage *uitdiensttrede*rs is over de vier sectoren ongeveer gelijk. De sector Verpleeghuizen heeft een relatief hoog, en de Profit-sector een relatief laag percentage "uitdiensttrede

rs". Zoals verwacht ligt het verzuimpercentage van de "blijvers" aanmerkelijk lager dan dat van de "uitdiensttrede

rs". Opvallend hoog echter is het percentage verzuim van de "uitdiensttrede

rs" in de sectoren Bejaardenoorden en Overige BVG. Hoewel de groepen "uitdiensttrede

Tabel 1.14 Verzuimpercentage en langdurig verzuim percentage naar uitdiensttreding

In/uit dienst	Verpleeghuizen		Bejaardenoorden		Overige BVG		Profit	
	%	V %43	%	V %43	%	V %43	%	V %43
uitdiensttrede	23.8	19.5	30.4	26.5	28.7	25.2	17.1	13.7
Blijver	8.7	5.6	9.8	6.6	10.1	6.8	11.6	8.3
Totaal	10.1	6.9	11.0	7.8	11.3	8.1	11.8	8.6

Bron ZVIS/NIA 1990

## 1.5 Samenvatting

Het blijkt niet zonder meer mogelijk te zijn de vier sectoren te vergelijken op ziekteverzuim en achterliggende factoren hiervan. De sectoren zijn daartoe gewogen naar verzuimrelevante kenmerken. Dit houdt in dat de sector Overige BVG gewogen is voor aantal *dienstjaren* en *personeelsoort*. De Profit-sector is gewogen voor de kenmerken *geslacht*, aantal *dienstjaren*, aantal *aanstellingsuren per week* en de *personeelsoort*. Alle sectoren zijn gewogen voor de variabele *dagen in dienst*. Van de gewogen sectoren heeft de sector Verpleeghuizen gemiddeld de jongste werknemers. De samenhang tussen leeftijd en verzuimpercentage vertoont in alle sectoren een twee-toppige curve: globaal neemt het verzuimpercentage toe tot 30 jaar, neemt weer af tot 40 jaar, stijgt daarna tot 50-55 jaar en daalt dan weer. De gemiddeld jonge leeftijd in de Verpleeghuizen zorgt dus voor een in verhouding met de andere sectoren verlaagd verzuimpercentage.

In alle sectoren behalve de Bejaardenoorden hebben gehuwden een hoger verzuimpercentage dan ongehuwden. De groep "gehuwd geweest" (gescheidenen en weduwen/weduwena



worden als risicogroep. In alle behalve de sector Verpleeghuizen heeft deze groep een relatief hoog ziekteverzuim.

Het verzuimpercentage van mannen is in alle sectoren lager dan dat van vrouwen. Het hoog percentage vrouwelijke werknemers in de BVG-sectoren zorgt voor een relatief hoog verzuimpercentage in verhouding tot de Profit-sector. De mannen in de BVG-sectoren hebben een lager verzuimpercentage dan de mannen in de Profit-sector. Dit kan een gevolg zijn van een gemiddeld hoger leidinggevend niveau van mannen in de BVG-sectoren.

In tegenstelling tot hetgeen vaak wordt verondersteld is het ziekteverzuim van de full-timers in alle sectoren lager dan het ziekteverzuim van de grote part-timers. Daar in de drie BVG-sectoren, met name in de Bejaardenoorden en Overige BVG, naar verhouding veel deeltijdbanen zijn in vergelijking met de Profit-sector, hebben we hier weer een factor die zorgt voor een gemiddeld hoger ziekteverzuim in de BVG-sectoren.

Met het aantal *dienstjaren* vertoont het verzuimpercentage een kromlijng verband. Tot ongeveer 9 *dienstjaren* stijgt het, daarna neemt het geleidelijk af. In de Verpleeghuizen ligt de top iets later, na 11 jaar in dienst. Mogelijk wordt er rond de 10 *dienstjaren* een soort breekpunt in de gemiddelde loopbaan bereikt, waarna er een selectie op bijvoorbeeld arbeidssatisfactie of gezondheid plaatsvindt.

In alle sectoren is het ziekteverzuim van de laag-of-niet-opgeleiden hoger dan dat van hen met een hogere *vakopleiding*. In de Verpleeghuizen is de groep "LBO" of "zonder vakopleiding" duidelijk kleiner en heeft tevens een lager verzuimpercentage dan dezelfde groep in de Bejaardenoorden, wat mede een verklaring kan zijn voor het lagere ziekteverzuim in de Verpleeghuizen. Wat *leidinggevend niveau* betreft is het ziekteverzuim in alle sectoren op uitvoerend niveau hoger dan gemiddeld per sector. Het lager kader in de Verpleeghuizen heeft ook een relatief hoog ziekteverzuim. Deze groep is echter maar klein zodat het effect op het totale verzuim beperkt is.

Het verzuimpercentage van de *uitdiensttreders* is in alle sectoren hoger dan dat van de blijvers. In de sectoren Bejaardenoorden en Overige BVG is dit percentage relatief hoog. In de Verpleeghuizen is de groep uitdiensttreders echter weer hoger. In vergelijking tot de Profit-sector is het percentage uitdiensttreders met 100% verzuim (waarschijnlijk WAO-toetreders) in de drie BVG-sectoren een stuk hoger.

Verder is in de Profit-sector het verschil in verzuimpercentage tussen uitdiensttreders en blijvers kleiner dan in de BVG-sectoren.



## 2 Multivariate analyses van verzuimrisico's

### 2.1 Inleiding

In het voorgaande hoofdstuk zijn het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie per sector uitgesplitst naar een aantal persoons- en functiekenmerken. Deze uitsplitsing geeft reeds zicht op de vraag, waar het hoge verzuim gelokaliseerd is en in hoeverre dat per sector van elkaar verschilt.

Toch is het op grond van de tot nu toe uitgevoerde analyses nog niet mogelijk de achtergrondkenmerken die samengaan met een verhoogd verzuimpercentage daadwerkelijk risicofactoren te noemen. Dit komt doordat de verschillende achtergrondkenmerken onderling sterk verweven kunnen zijn. Een hypothetisch voorbeeld: indien gehuwden een hoger verzuimpercentage zouden hebben dan ongehuwden, zou dit wellicht niet aan het al of niet gehuwd zijn te wijten zijn, maar aan het feit dat gehuwden gemiddeld ouder zijn dan ongehuwden en ouderen een gemiddeld hoger verzuimpercentage hebben dan jongeren. Voor het schijnbare verband tussen *burgerlijke staat* en verzuimpercentage zou in dat geval alleen de factor *leeftijd* verantwoordelijk zijn.

Teneinde de afzonderlijke samenhang tussen de achtergrondkenmerken en het verzuimpercentage cq. de meldingsfrequentie te bepalen zijn multivariate analyses uitgevoerd, die zoveel mogelijk rekening houden met de onderlinge samenhang van de achtergrondkenmerken.

In 2.2 wordt de gehanteerde analysetechniek toegelicht, in 2.3 worden de uitkomsten beschreven. Tenslotte wordt in 2.4 een samenvatting van de resultaten gepresenteerd.

### 2.2 Analyse-technieken

Voor het bepalen van de afzonderlijke samenhangen tussen een afhankelijke variabele (i.c. een verzuimmaat) en een verzameling onafhankelijke variabelen (i.c. de persoons- en functiekenmerken), onafhankelijk van de indirecte samenhang via onderlinge verwevenheid, worden doorgaans varianten van multiple regressie-analyse toegepast. Regressie-analyse heeft in dit verband echter twee belangrijke nadelen:

- regressie-analyse geeft alleen lineaire samenhangen weer terwijl diverse achtergrondkenmerken een kromlijng verband met de verzuimmaten hebben. We zagen dat bijvoorbeeld bij de uitsplitsing van het verzuimpercentage in leeftijdsgroepen (zie tabel 1.5). Het verzuimpercentage steeg niet rechtevenredig met de *leeftijd* maar gaf diverse toppen en dalen te zien.
- regressie-analyse is moeilijk toepasbaar op nominale variabelen, dat wil zeggen variabelen waarvan de categorieën niet van nature een onderlinge rangorde hebben; *burgerlijke staat*, met de categorieën ongehuwd/gehuwd/gehuwd geweest, is een voorbeeld van een dergelijke nominale variabele.

Een techniek die een oplossing biedt voor deze beperkingen is de non-lineaire canonische correlatie-analyse. Na uitvoering van deze analyse is het wel mogelijk op de variabelen een regressie-analyse uit te voeren. Zonder in wiskundig details te treden zullen we de werking van de door ons gehanteerde variant van deze techniek, de OVERALS-analyse, kort toelichten.

OVERALS is in essentie een herschalingstechniek die voor de categorieën van de variabelen nieuwe schaalwaarden berekent. Daar de OVERALS-techniek alleen op gecategoriseerde variabelen (en niet op continue variabelen) toepasbaar is, moeten zowel de persoons- en functiekenmerken als de te analyseren verzuimmaten worden ingedeeld in categorieën. Voor sommige variabelen is een (nadere) indeling niet nodig omdat hun categorieën al bij voorbaat gegeven zijn (bijvoorbeeld *burgerlijke staat, leidinggevend niveau*). Bij andere variabelen is wel een indeling in een hanteerbaar aantal categorieën nodig (bijvoorbeeld *leeftijd, aantal dienstjaren, verzuimpercentage*).

De bedoeling van de OVERALS-techniek is voor deze categorieën zodanige schaalwaarden te berekenen, dat de persoons- en functiekenmerken tezamen zoveel mogelijk van de verschillen in verzuimpercentage en meldingsfrequentie verklaren. Dit houdt onder andere in dat de afzonderlijke "verklaringskracht" van elke categorie wordt gemaximaliseerd en de "overlap" van de achtergrondkenmerken in de relatie tot de verzuimmaat wordt geminimaliseerd. Dit betekent dat er wordt gerekend met de invloed van elk kenmerk op de verzuimmaat, zoveel mogelijk los van de samenhang die dit kenmerk heeft met de andere kenmerken.

Voor wat betreft de te analyseren verzuimmaat stellen we daarbij de beperking dat de herschaling daarvan altijd van laag naar hoog blijft lopen. Voor de herschaling van de persoons- en functiekenmerken geldt deze beperking niet zodat de persoons- en functiekenmerken bij de herschaling hun oorspronkelijke rangorde kunnen verliezen. De leeftijdscategorieën bijvoorbeeld, die normaliter van jong naar oud lopen, kunnen in hun schaalwaarden ten opzichte van de verzuimmaten een andere ordening krijgen. Op die manier kunnen kromlijnige verbanden zichtbaar worden.

Het verzuimpercentage of de meldingsfrequentie vormt dan een as van laag naar hoog; de achtergrondkenmerken kunnen in relatie tot die as worden geïnterpreteerd. Een **positieve** schaalwaarde betekent dat het kenmerk los van zijn verwevenheid met andere kenmerken, gerelateerd is aan een "hoger-dan-gemiddeld" verzuim; een schaalwaarde in de buurt van nul duidt op een gemiddeld verzuim; een **negatieve** schaalwaarde betekent dat het kenmerk samen gaat met een "lager-dan-gemiddeld" verzuim. Tot zover de achtergronden van de OVERALS-procedure.

Op de variabelen in hun herschaalde vorm kan vervolgens wel een traditionele regressie-analyse worden toegepast. De persoons- en functiekenmerken zijn nu immers zodanig herschaald dat er een lineaire samenhang met de verzuimmaten is en de categorieën van de nominale variabelen een rangorde verkregen hebben. Met de regressie-analyse wordt het effect van elk afzonderlijk achtergrondkenmerk op de verzuimmaat bepaald als totaal van de invloed van de categorieën van dit achtergrondkenmerk. Tevens wordt de verklarende waarde van de achtergrondkenmerken tezamen ten aanzien van de verzuimmaat berekend.

Voor de analyses zijn de volgende categorisering van variabelen gehanteerd (zie voor exacte cijfers bijlage 3: Variabelen-categorieën en OVERALS-schaalwaarden ten aanzien van verzuimpercentage en meldingsfrequentie.

- *Verzuimraten*: de analyses zijn tweemaal uitgevoerd; naar verzuimpercentage en naar meldingsfrequentie. De categorisering van het verzuimpercentage is per sector enigszins verschillend; de groep met een verzuimpercentage van nul is één categorie en de anderen zijn in zeven categorieën van gelijke grootte verdeeld; in alle sectoren zijn dus acht categorieën onderscheiden. De categorisering van de meldingsfrequentie is voor alle sectoren identiek en omvat zes categorieën: nul meldingen, tot één melding, tot twee meldingen, tot drie meldingen, tot vijf meldingen, meer dan vijf meldingen.
- *Achtergrondkenmerken*: voor alle sectoren zijn in de analyse opgenomen: *geslacht, leeftijd, burgerlijke staat, dienstjaren, aanstellingsuren per week, vakopleiding, leidinggevend niveau, personeelsoort* en *uitdiensttreding*. De categorisering van de kenmerken is in alle sectoren gelijk (zie bijlage 1). Voor de kenmerken *burgerlijke staat, vakopleiding, leidinggevend niveau* en *personeelsoort* is de categorie "onbekend" (bedrijf registreert niet) eenvoudig als afzonderlijke categorie opgenomen, omdat anders teveel cases buiten de analyse geraken.

## 2.3 Resultaten

### 2.3.1 OVERALS-analyse ten aanzien van verzuimpercentage

De OVERALS-analyse is per sector uitgevoerd op een steekproef van ongeveer 1600 cases. Dit is het grootste aantal cases dat gegeven het aantal te analyseren categorieën nog door de computer verwerkt kon worden. In bijlage 4 zijn de karakteristieken van deze steekproeven beschreven. Deze wijken nauwelijks af van de karakteristieken van de totale sectoren zoals die in tabel 1.4 gepresenteerd worden.

Zoals gezegd zijn in bijlage 3 alle uitkomsten van de OVERALS-analyse (d.w.z. alle herschaalde waarden) opgenomen. In deze paragraaf gaan we vooral in op die categorieën van variabelen die een redelijk grote positieve dan wel negatieve schaalwaarde verkregen; dit duidt op een hoger dan gemiddeld respectievelijk lager dan gemiddeld verzuimrisico. Bij de interpretatie dient men in het oog te houden dat het hier gaat om 'hoger' of 'lager' ten opzichte van de eigen sector, waarbij een gemiddeld verzuimpercentage in bijvoorbeeld de sector Bejaardenoorden nog altijd hoger is dan dat in de Profit-sector. De uitkomsten weerspiegelen dus relatieve verzuimrisico's binnen de eigen sector. Verder mogen de schaalwaarden, zoals vermeld in dit hoofdstuk, niet in absolute zin tussen de sectoren worden vergeleken. Vergelijkingen in termen van 'orde van grootte' zijn wel mogelijk.

In tabel 2.1a t/m d zijn per sector de kenmerken samengevat die binnen de sector samengaan met een duidelijk hoger of lager risico ten aanzien van het verzuimpercentage. De (arbitraire) grens waarbij we spreken van een duidelijk hoger of lager risico is gelegd op een absolute schaalwaarde van 0.30 of hoger.

Tabel 2.1a *Categorieën met een duidelijk hoger (schaalwaarde > 0.30) en duidelijk lager (schaalwaarde < -0.30) risico ten aanzien van verzuimpercentage in de sector Verpleeghuizen*

<b>Verpleeghuizen</b>			
<b>Hoger risico</b>		<b>Lager risico</b>	
<b>Categorie</b>	<b>Schaalwaarde</b>	<b>Categorie</b>	<b>Schaalwaarde</b>
Uitdienst getreden	1.03	1-8 uur per week	-.95
10-12 dienstjaren	.53	Opleiding WO	-.95
Leeftijd 56-60	.49	Middenkader	-.82
Leeftijd 26-30	.39	0-1 dienstjaren	-.79
4-6 dienstjaren	.39	9-12 uur per week	-.73
2-3 dienstjaren	.33	Leeftijd t/m 20	-.64
Gehuwd geweest	.32	Beambte	-.55
7-9 dienstjaren	.32	Man	-.46
Leeftijd 31-35	.32	Leeftijd 46-50	-.34

Bron ZVIS/NIA 1990

Tabel 2.1b *Categorieën met een duidelijk hoger (schaalwaarde > 0.30) en duidelijk lager (schaalwaarde < -0.30) risico ten aanzien van verzuimpercentage in de sector Bejaardenoorden*

<b>Bejaardenoorden</b>			
<b>Hoger risico</b>		<b>Lager risico</b>	
<b>Categorie</b>	<b>Schaalwaarde</b>	<b>Categorie</b>	<b>Schaalwaarde</b>
Uitdienst getreden	1.28	Opleiding WO	-1.38
Gehuwd geweest	.49	1-8 uur per week	-.84
Leeftijd 51-55	.46	Leeftijd t/m 20	-.76
Leeftijd 26-30	.40	Leeftijd ouder dan 60	-.72
10-12 dienstjaren	.34	Bedrijfsleiding	-.70
4-6 dienstjaren	.30	Middenkader	-.64
		Man	-.54
		13-16 uur per week	-.54
		0-1 dienstjaren	-.41
		Leeftijd 21-25	-.40
		9-12 uur per week	-.32

Bron ZVIS/NIA 1990

Tabel 2.1c *Categorieën met een duidelijk hoger (schaalwaarde > 0.30) en duidelijk lager (schaalwaarde < -0.30) risico ten aanzien van verzuimpercentage in de sector Overige BVG*

Overige BVG			
Hoger risico		Lager risico	
Categorie	Schaalwaarde	Categorie	Schaalwaarde
Gehuwd geweest	.56	Leeftijd ouder dan 60	-1.37
Uitdienst getreden	.51	Opleiding WO	-1.23
4-6 dienstjaren	.45	Bedrijfsleiding	-.92
2-3 dienstjaren	.44	1-8 uur per week	-.91
17-24 uren per week	.41	Leeftijd t/m 20	-.79
13-16 uren per week	.38	Lager kader	-.67
10-12 dienstjaren	.32	0-1 dienstjaren	-.65
Opleiding LBO	.31	Man	-.49
		Leeftijd 56-60	-.45
		Beambte	-.39
		Middenkader	-.36
		Ongehuwd	-.35

Bron ZVIS/NIA 1990

Tabel 2.1d *Categorieën met een duidelijk hoger (schaalwaarde > 0.30) en duidelijk lager (schaalwaarde < -0.30) risico ten aanzien van verzuimpercentage in de Profit-sector*

Profit			
Hoger risico		Lager risico	
Categorie	Schaalwaarde	Categorie	Schaalwaarde
Gehuwd geweest	.95	1-8 uur per week	-1.66
Leeftijd t/m 20	.70	Bedrijfsleiding	-1.43
Uitdienst getreden	.58	Opleiding WO	-1.30
Geen vakonderwijs	.57	Middenkader	-1.09
Handarbeider	.49	Opleiding HBO	-1.01
Leeftijd 46-50	.48	Leeftijd ouder dan 60	-.94
10-12 dienstjaren	.35	Opleiding MBO	-.61
17-24 uren per week	.32	Lager kader	-.59
Opleiding LBO	.31	0-1 dienstjaren	-.49
		Beambte	-.47
		Leeftijd 26-30	-.39

Bron ZVIS/NIA 1990

Categorieën met een in alle sectoren verhoogd risico ten aanzien van het verzuimpercentage zijn "gehuwd geweest", "10-12 dienstjaren" en "uitdienst getreden". Deze categorieën zijn aan te wijzen als algemene risicofactoren in relatie tot het verzuimpercentage.

Een risico-groep in alle drie BVG-sectoren is "4-6 dienstjaren".

Specifiek voor de sector Verpleeghuizen zijn de risico-categorieën "56-60 jaar" en "7-9 dienstjaren". Ook de categorie "2-3 dienstjaren" heeft een hoger-dan-gemiddeld verzuimrisico, wat ook in de sector Overige BVG het geval is. De leeftijdsgroep "26-30 jaar" is tevens als risicogroep te beschouwen. Dit is ook in de sector Bejaardenoorden het geval.

Voorts is in de sector Bejaardenoorden specifiek de leeftijdsgroep "51-55 jaar" een categorie met een hoger-dan-gemiddeld verzuimrisico.

Categorieën met in alle sectoren een verlaagd risico ten aanzien van het verzuimpercentage zijn "0-1 dienstjaren", "1-8 aanstellingsuren per week", "opleiding WO" en "middenkader".

In de drie BVG-sectoren hebben ook mannen en de categorie "leeftijd t/m 20" een lager-dan-gemiddeld verzuimrisico.

Specifiek voor de sector Verpleeghuizen is het verlaagde risico voor de leeftijdsgroep "46-50 jaar". Ook de categorie "9-12 aanstellingsuren per week" heeft een lager-dan-gemiddeld verzuimrisico. Dit laatste geldt ook voor de sector Bejaardenoorden.

Verder hebben in de sector Bejaardenoorden de categorieën "13-16 aanstellingsuren per week" en "leeftijd 21-25 jaar" een verlaagd risico. De categorieën "bedrijfsleiding" en "ouder dan 60 jaar" hebben tevens een lager-dan-gemiddeld verzuimrisico, wat ook in de sectoren Overige BVG en Profit het geval is.

### *2.3.2 Regressie-analyse ten aanzien van het verzuimpercentage*

Het relatieve belang van de geanalyseerde achtergrondkenmerken kan tenslotte worden bepaald door een regressie-analyse uit te voeren op de, door middel van OVERALS herschaalde kenmerken en het verzuimpercentage. De regressie-analyse levert per kenmerk per sector de partiële correlatie, een maat voor de invloed van ieder persoons- en functiekenmerk op het verzuimpercentage los van de invloed van de andere achtergrondkenmerken. Hoe hoger de partiële correlatie, hoe sterker de betreffende variabele bepalend is voor het verzuimpercentage. Voorts geeft de regressie-analyse voor alle kenmerken samen per sector de multiple correlatie. Dit is een maat voor de verklarende kracht van de persoons-en functiekenmerken tezamen op het verzuimpercentage. In tabel 2.2 worden deze partiële correlaties en de multiple correlatie per sector weergegeven.



Tabel 2.2 *Partiële correlaties (absolute waarden) van de herschaalde variabelen met het verzuimpercentage*

	Verpleeghuizen	Bejaarden- oorden	Overige BVG	Profit
Geslacht	.06	.07	.03	.05
Burgerlijke staat	.11	.07	.07	.08
Leeftijd	.03	.06	.04	.02
Dienstjaren	.10	.07	.09	.15
Uren per week	.03	.10	.07	*
Vakopleiding	.02	.03	.06	.04
Leidinggevend niveau	.06	.01	.02	.01
Personeelsoort	.04	.02	.07	.11
Uitdiensttreding	.23	.25	.23	.07
Multiple correlatie	.31	.31	.32	.23

\* kleiner dan .01

Bron ZVIS/NIA 1990

We zien in tabel 2.2 nogmaals de grote invloed van de factor *uitdiensttreding* op het verzuimpercentage. Met name in de drie BVG-sectoren is er een sterke samenhang tussen *uitdiensttreding* en het verzuimpercentage. Daarnaast zijn in de sector Verpleeghuizen met name de *burgerlijke staat* ("gehuwd" en "gehuwd geweest" een verhoogd risico en "ongetrouwd" een verlaagd risico) en het *aantal dienstjaren* ("2-12 dienstjaren" een verhoogd risico en "0-1 dienstjaar" en "13 of meer dienstjaren" een verlaagd risico) van belang. In de Bejaardenoorden is het aantal *aanstellingsuren* per week het meest bepalend ("meer dan 17 aanstellingsuren per week" een verhoogd risico en "1-16 uur per week" een verlaagd risico). In de sectoren Overige BVG en Profit wordt het verzuimpercentage vooral bepaald door de *burgerlijke staat* ("gehuwd" en "gehuwd geweest" een verhoogd risico en "ongetrouwd" een verlaagd risico), het *aantal dienstjaren* ("2 of meer dienstjaren" een verhoogd risico en "0-1 dienstjaar" een verlaagd risico) en de *personeelsoort* ("handarbeider" een verhoogd en "beambte" een verlaagd risico).

De multiple correlatie is in de drie BVG-sectoren ongeveer gelijk. De multiple correlatie in de Profit-sector is een stuk lager. Dit is echter geheel toe te schrijven aan de lagere invloed van de uitdiensttreding in deze sector; de verklarende kracht van de andere persoons- en functiekenmerken is in alle sectoren vrijwel gelijk.

### 2.3.3 OVERALS-analyse ten aanzien van meldingsfrequentie

Analoog aan de tabellen 2.1a t/m d zijn in de tabellen 2.3a t/m d de schaalwaarden gepresenteerd van categorieën die samenhangen met een duidelijk hoger dan wel lager risico ten aanzien van de meldingsfrequentie met als grens een absolute schaalwaarde van 0.30 of meer.

Tabel 2.3a *Categorieën met een duidelijk hoger (schaalwaarde > .30) en een duidelijk lager (schaalwaarde < -.30) risico ten aanzien van meldingsfrequentie in de sector Verpleeghuizen*

Verpleeghuizen			
Hoger risico		Lager risico	
Categorie	Schaalwaarde	Categorie	Schaalwaarde
Uitdiensttreding	.94	Opleiding WO	-2.07
2-3 dienstjaren	.45	Leeftijd 51-55	-1.53
Leeftijd 26-30	.44	1-8 uur per week	-1.26
25-32 uur per week	.36	9-12 uur per week	-1.13
Leeftijd t/m 20	.32	Bedrijfsleiding	-1.12
		Middenkader	-1.09
		13-16 uur per week	-.97
		Leeftijd 46-50	-.88
		Leeftijd ouder dan 60	-.85
		Leeftijd 56-60	-.65
		Beambte	-.57
		Man	-.57
		Leeftijd 36-40	-.54
		13 of meer dienstjaren	-.53
		Opleiding HBO	-.32

Bron ZVIS/NIA 1990

Tabel 2.3b *Categorieën met een duidelijk hoger (schaalwaarde > .30) en een duidelijk lager (schaalwaarde < -.30) risico ten aanzien van meldingsfrequentie in de sector Bejaardenoorden*

Bejaardenoorden			
Hoger risico		Lager risico	
Categorie	Schaalwaarde	Categorie	Schaalwaarde
Leeftijd 26-30	.73	Leeftijd ouder dan 60	-2.12
25-32 uur per week	.44	Bedrijfsleiding	-1.13
Uitdiensttreding	.37	Leeftijd 56-60	-1.01
Opleiding LBO	.33	1-8 uur per week	-.96
		Opleiding HBO	-.83
		Opleiding WO	-.81
		Leeftijd 51-55	-.76
		Middenkader	-.70
		13-16 uur per week	-.57
		13 of meer dienstjaren	-.49
		9-12 uur per week	-.47
		Beambte	-.39
		Man	-.39
		Leeftijd 41-45	-.30

Bron ZVIS/NIA 1990

Tabel 2.3c *Categorieën met een duidelijk hoger (schaalwaarde > .30) en een duidelijk lager (schaalwaarde < -.30) risico ten aanzien van meldingsfrequentie in de sector Overige BVG*

Overige BVG			
Hoger risico		Lager risico	
Categorie	Schaalwaarde	Categorie	Schaalwaarde
Leeftijd 21-25	.48	Leeftijd ouder dan 60	-1.67
2-3 dienstjaren	.48	1-8 uur per week	-1.37
Leeftijd t/m 20	.45	Bedrijfsleiding	-1.01
Uitdiensttreding	.40	Opleiding WO	-.81
10-12 dienstjaren	.37	Leeftijd 56-60	-.72
Opleiding LBO	.36	Lager kader	-.64
Gehuwd geweest	.32	Leeftijd 51-55	-.61
Leeftijd 31-35	.32	13 of meer dienstjaren	-.58
25-32 uur per week	.32	Man	-.46
		Leeftijd 46-50	-.30

Bron ZVIS/NIA 1990

Tabel 2.3d *Categorieën met een duidelijk hoger (schaalwaarde > .30) en een duidelijk lager (schaalwaarde < -.30) risico ten aanzien van meldingsfrequentie in de Profit-sector*

Profit			
Hoger risico		Lager risico	
Categorie	Schaalwaarde	Categorie	Schaalwaarde
Leeftijd t/m 20	2.75	1-8 uur per week	-.60
Uitdiensttreding	2.13	Middenkader	-.60
25-32 uur per week	1.46	13-16 per week	-.57
Leeftijd 21-25	.85	Bedrijfsleiding	-.52
0-1 dienstjaren	.59	Leeftijd ouder dan 60	-.50
Gehuwd geweest	.49	Leeftijd 51-55	-.49
Ongehuwd	.40	Leeftijd 56-60	-.49
Leeftijd 31-35	.37	9-12 uur per week	-.49
Opleiding LBO	.31	Leeftijd 41-45	-.45
		Lager kader	-.39
		Opleiding HBO	-.38

Bron ZVIS/NIA 1990

Categorieën met een in alle sectoren verhoogd risico ten aanzien van de meldingsfrequentie zijn "uitdienst getreden" en "25-32 aanstellingsuren per week".

In de drie BVG-sectoren is de leeftijdsgroep "26-30 jaar" een risicogroep te noemen.

In de sector Verpleeghuizen zijn de categorieën "2-3 dienstjaren" en "leeftijd t/m 20 jaar" en in de sector Bejaardenoorden de categorie "opleiding LBO" categorieën met een hoger-dan-gemiddeld meldingsrisico.

Categorieën met een lager-dan-gemiddeld risico ten aanzien van de meldingsfrequentie in alle sectoren zijn: "opleiding HBO en WO", "bedrijfsleiding" en "leeftijd 51-55, 56-60 en ouder dan 60 jaar". Ook de kleine part-time categorieën hebben in alle sectoren een verlaagd risico in relatie tot de meldingsfrequentie. Welke waarde hieraan gehecht moet worden is niet te bepalen omdat deze categorieën uiteraard een geringere meldingsgelegenheid hebben in vergelijking tot de full-time- en de grote part-timecategorieën.

In de drie BVG-sectoren hebben de mannen en de categorie "13 of meer dienstjaren" een lager-dan-gemiddeld meldingsrisico.

In de sector Verpleeghuizen zijn de categorieën "middenkader" en "leeftijd 36-40 en 46-50 jaar" en in de sector Bejaardenoorden de categorieën "middenkader" en "leeftijd 41-55 jaar" categorieën met een verlaagd meldingsrisico.

#### 2.3.4 Regressie-analyse ten aanzien van meldingsfrequentie

Ook ten aanzien van de meldingsfrequentie kan per sector het relatieve belang van de geanalyseerde achtergrondkenmerken worden samengevat in de vorm van de partiële correlaties van de herschaalde kenmerken met de meldingsfrequentie. Deze worden in Tabel 2.4 weergegeven, evenals de multiple correlaties per sector.

Tabel 2.4 *Partiële correlaties (absolute waarden) van herschaalde variabelen met meldingsfrequentie*

	Verpleeghuizen	Bejaarden-oorden	Overige BVG	Profit
Geslacht	.06	.05	.06	.05
Burgerlijke staat	*	.14	.06	.03
Leeftijd	.08	.12	.09	.07
Dienstjaren	.05	.02	.03	.01
Uren per week	.13	.16	.09	.14
Vakopleiding	.05	.08	.05	.08
Leidinggevend niveau	.04	.01	.06	.09
Personeelsoort	.03	.11	.11	.17
Uitdiensttreding	.08	.01	.03	.03
Multiple correlatie	.25	.32	.24	.28

\* kleiner dan .01

Bron ZVIS/NIA 1990

Als we de invloed van het *aantal aanstellingsuren per week* op de meldingsfrequentie op grond van de genoemde triviale samenhang met meldingsgelegenheid buiten beschouwing laten, is in de sector Verpleeghuizen voornamelijk de factor *leeftijd* van belang voor de meldingsfrequentie. Jongeren hebben een "hoger- dan-gemiddeld", en ouderen een "lager-dan-gemiddeld" risico ten aanzien van de meldingsfrequentie. In de sector Bejaardenoorden zijn vooral *leeftijd*, *burgerlijke staat* ("ongetrouwd" en "getrouwd geweest" een "hoger-dan-gemiddeld" en "getrouwd" een "lager-dan-

gemiddeld" risico) en *personeelsoort* ("handarbeider" een verhoogd en "beambte" een verlaagd risico) van belang. In de sector Overige BVG is met *leeftijd* voornamelijk de *personeelsoort* bepalend voor de meldingsfrequentie. *Vakopleiding* ("geen vakonderwijs", "LBO" en "WO" een verhoogd en "MBO" en "HBO" een verlaagd risico), *leidinggevend niveau* ("uitvoerend niveau" een verhoogd en "lager en midden kader" en "bedrijfsleiding" een verlaagd risico) en *personeelsoort* zijn in de Profit-sector het meest van invloed op de meldingsfrequentie.

Uit vergelijking van de multiple correlaties in de tabellen 2.2 en 2.4 blijkt dat in de sector Verpleeghuizen en de sector Overige BVG de achtergrondkenmerken gezamenlijk meer gerelateerd zijn aan het verzuimpercentage dan aan de meldingsfrequentie. In de Bejaardenoorden verklaren de achtergrondkenmerken het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie ongeveer even goed.

## 2.4 Samenvatting

In dit hoofdstuk is nagegaan in hoeverre bepaalde persoons- en functiekenmerken, onafhankelijk van elkaar, binnen iedere sector samengaan met een verhoogd dan wel verlaagd risico ten aanzien van het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie. Categorieën met een in alle sectoren verhoogd risico ten aanzien van het verzuimpercentage zijn "gehuwd geweest", "10-12 dienstjaren" en "uitdienstgetreden". Een categorie met een in de drie BVG-sectoren hoger-dan-gemiddeld verzuimrisico is "4-6 dienstjaren".

Specifiek voor de Verpleeghuizen zijn de risicocategorieën "leeftijd 56-60", "leeftijd 26-30" (ook in Bejaardenoorden), "7-9 dienstjaren" en "2-3 dienstjaren" (ook in Overige BVG).

Specifiek voor de Bejaardenoorden zijn de risicocategorieën "leeftijd 51-55" en "leeftijd 26-30" (ook in Verpleeghuizen).

Wat betreft de samenhang van achtergrondkenmerken met het verzuimpercentage blijken in de sector Verpleeghuizen het *aantal dienstjaren* en de *burgerlijke staat* de grootste invloed te hebben ("2-12 dienstjaren", "gehuwd" en "gehuwd geweest" een verhoogd risico, en "0-1" en "13 of meer dienstjaren" en "ongetrouwd" een verlaagd risico). In de Bejaardenoorden is het aantal *aanstellingsuren per week* het meest bepalend voor het verzuimpercentage ("meer dan 17 uren per week" een hoger-dan-gemiddeld en "1-16 aanstellingsuren per week" een lager-dan-gemiddeld risico). De factor *uitdiensttreding* komt ook nu in alle sectoren weer naar voren als het belangrijkste kenmerk in de verklaring van het verzuimpercentage. In de drie BVG-sectoren is dit effect nog veel groter dan in de Profit-sector. Buiten *uitdiensttreding* wordt het verzuimpercentage in de sectoren Overige BVG en Profit voor het grootste deel verklaard door de *burgerlijke staat*, het aantal *dienstjaren* en de *personeelsoort*.

Voor de meldingsfrequentie blijkt de factor *leeftijd* in alle sectoren een grote rol te spelen; jongeren hebben een "hoger-dan-gemiddeld" en ouderen een "lager-dan-gemiddeld" risico ten aanzien van de meldingsfrequentie. Behalve in de sector Verpleeghuizen is het kenmerk *uitdiensttreding* van geringe invloed op de meldingsfrequentie. In de Verpleeghuizen heeft de factor *leeftijd* de meeste invloed op de meldingsfrequentie. In de Bejaardenoorden zijn naast *leeftijd* vooral *burgerlijke staat* ("ongetrouwd" en "gehuwd geweest" een verhoogd en "gehuwd" een verlaagd risico) en

*personeelsoort* ("handarbeider" een hoger-dan-gemiddeld en "beambte" een lager-dan-gemiddeld risico) van belang. In de sector Overige BVG is met *leeftijd* vooral de *personeelsoort* bepalend voor de meldingsfrequentie; in de Profit-sector gaat het met name om de *vakopleiding*, het *leidinggevend niveau* en de *personeelsoort*.

In de Verpleeghuizen verklaren de achtergrondkenmerken gezamenlijk het verzuimpercentage beter dan de meldingsfrequentie. In de Bejaardenoorden verklaren de kenmerken beide verzuimmaten even goed.

### 3 Verzuimverschillen tussen organisaties

#### 3.1 Inleiding

In de voorgaande twee hoofdstukken hebben de persoons- en functiekenmerken als mogelijke achtergronden van verzuim centraal gestaan. Daarnaast is het echter mogelijk dat het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie los van de invloed van persoons- en functiekenmerken, bedrijfs- cq. instellingsgebonden zijn. In dit hoofdstuk gaan we na in hoeverre dat inderdaad het geval is, zonder dat daarbij wordt nagegaan welke bedrijfs-/instellingskenmerken eventueel samenhangen met verzuimverschillen. Voor dit laatste zijn de data niet toereikend. Nader onderzoek zal daarin meer inzicht moeten bieden.

#### 3.2 Gehanteerde technieken en gegevens

Het vaststellen van eventuele organisatieverschillen gebeurt door middel van variantie-analyse. Met deze analyse kan worden bepaald of bedrijven/instellingen onderling significant verschillen qua verzuimpercentage en meldingsfrequentie. Is dat het geval, dan mag men aannemen dat er inderdaad sprake is van organisatie-effecten op verzuim. De mate van onderling verschil tussen bedrijven/instellingen wordt uitgedrukt in een zgn. F-ratio. Door vergelijking van F-ratio's tussen de sectoren kan worden vastgesteld of de organisatie-effecten in een sector sterker zijn dan in andere sectoren. Een iets verfijndere techniek van variantie-analyse is de covariantie-analyse. Deze techniek is voor de analyse van de gegevens gebruikt. Hierbij gebeurt het volgende:

- Eerst worden verzuimpercentage en meldingsfrequentie per bedrijf/instelling gecorrigeerd voor eventuele effecten van zgn. covariaten: *geslacht, leeftijd, burgerlijke staat en aanstellingsuren per week*. Eventuele verschillen tussen organisaties zoals die uit de variantie-analyse naar voren komen kunnen dan niet meer worden toegeschreven aan een tussen de bedrijven/instellingen wellicht verschillende personeelsopbouw op deze punten. Vervolgens worden de hoofdeffecten van het aantal *dienstjaren* en het bedrijf/instelling bepaald, en wel in deze volgorde. Dat wil zeggen dat het "organisatie-effect" eerst geschoond wordt voor het aantal *dienstjaren*, zoals dat ook gebeurt voor de covariaten, met dit verschil dat het effect van het aantal *dienstjaren* bepaald wordt. Niet alleen wordt het organisatie-effect berekend los van de invloed van een mogelijk verschillend aantal jaren in dienst van het personeel in de verschillende bedrijven/instellingen, maar ook wordt zo de invloed van het aantal *dienstjaren* op het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie berekend.
- Tenslotte wordt, na correctie voor alle voornoemde variabelen, voorzover mogelijk nagegaan of er een interactie-effect is tussen het aantal *dienstjaren* en het bedrijf cq. de instelling.

Vanwege beperkingen in capaciteit van de benodigde computer-programmatuur (de hier gehanteerde analysetechniek is zeer rekenintensief) zijn de sectoren waar nodig verder opgedeeld:

- Alle instellingen in de Verpleeghuizen zijn in analyse opgenomen;
- Alle instellingen in de Bejaardenoorden zijn in analyse opgenomen;
- Sector Overige BVG is verdeeld in de Gezondheidszorg, de Maatschappelijke dienstverlening, en het Sociaal-cultureel werk. Deze laatste groep is wegens een te beperkt aantal instellingen (3) niet in de analyse opgenomen;
- De Profit-sector is verdeeld in de Voedingsindustrie, Andere industrie, en Openbare diensten, bestuur en handel. Van de groep "andere industrie" zijn de twee kleinste instellingen buiten analyse gelaten.

Tabel 3.1 geeft de verdeling van de sectoren in groepen naar SBI-code (zie bijlage 5: Standaard BedrijfsIndeling), aantal instellingen en personeelssterkte.

*Tabel 3.1 Verdeling van sectoren in groepen naar SBI-code, aantal instellingen en personeelssterkte*

Sector	SBI-code	Aantal instellingen	Personeelssterkte
Verpleeghuizen	93	13	3.000
Bejaardenoorden	94	13	1.481
Overige BVG:			
- Gezondheidszorg	93	10	3.284
- Maatsch. dienstverlening	94	20	4.966
- Sociaal cultureel werk	95	3	342
Profit:			
- Voedingsindustrie	20,21	12	2.935
- Andere industrie	19,25,26,27,29,31, 32,33,34,35,36,40, 72,76	29	5.626
- Kleine andere industrie	37,51	2	68
- Openbare diensten, bestuur en handel	61,62,66,82,90,96, 97,98	19	8.172
Totaal	-	121	29.874

Bron ZVIS/NIA 1990

### 3.3 Resultaten

#### 3.3.1 Covariantie-analyse ten aanzien van verzuimpercentage

In tabel 3.2 zijn de F-ratio's van hoofd- en interactie-effecten ten aanzien van het verzuimpercentage weergegeven. Met de term "bedrijf" wordt daarbij bedoeld op het bedrijfs/instellings-effect op het verzuimpercentage. F-ratio's welke in de tabel onderstreept zijn, zijn statistisch significant op  $p < 0.01$ ; de andere zijn dat niet.



Tabel 3.2 F-ratio's uit covariantie-analyse naar verzuimpercentage per sector(groep)

	Verpl. huizen	Bej. oorden	Overige BVG		Profit		
			Gez Zorg	Mts Dnst	Voed Ind	Ande- re Ind	Op dnst
Aantal bedr. Pers.sterkte	13 3.000	13 1.481	10 3.284	20 4.966	12 2.935	29 5.626	19 8.172
HOOFDEFFECTEN			F-ratio				
Dienstjaren	<u>8.7</u>	1.3	<u>9.0</u>	<u>8.1</u>	<u>21.2</u>	<u>25.7</u>	<u>140.6</u>
Bedrijf	<u>2.5</u>	<u>3.4</u>	<u>2.4</u>	<u>3.8</u>	<u>24.1</u>	<u>21.5</u>	<u>17.9</u>
INTERACTIE EFFECT			F-ratio				
Dienstj. x Bedrijf	1.0	0.8	<u>1.7</u>	0.9	<u>5.9</u>	<u>4.4</u>	<u>23.3</u>

Bron ZVIS/NIA 1990

Er blijken in alle sectoren significante verschillen in verzuimpercentage tussen de organisaties te bestaan. Bijvoorbeeld in de sector Verpleeghuizen heeft het hoofdeffect "bedrijf" een F-ratio van 2,5, hetgeen globaal geïnterpreteerd mag worden als: de onderlinge verschillen in verzuimpercentage tussen de verpleeghuizen zijn 2,5 maal zo groot als men op grond van statistisch toeval zou mogen verwachten.

De hoge F-ratio's van de effecten in de Profit-sector vallen op. Hierbij moet echter bedacht worden dat de drie groepen in deze sector zeer gevarieerd naar bedrijfstak zijn samengesteld, zodat hier de F-ratio buiten een bedrijfs-effect wellicht ook een bedrijfstak-effect weergeeft. Dit in tegenstelling tot de F-ratio's van de groepen in de andere drie sectoren, waar per (sub-)sector slechts instellingen uit één bepaalde bedrijfstak aanwezig zijn.

De F-ratio van het hoofdeffect "dienstjaren" is in alle groepen behalve de Bejaardenoorden significant. Dit betekent dat het aantal *dienstjaren* van invloed is op het verzuimpercentage. Opmerkelijk is de lage F-ratio van het dienstjaar-effect in de sector Bejaardenoorden. Kennelijk is hier nauwelijks invloed van het aantal *dienstjaren* op het verzuimpercentage.

Het interactie-effect "dienstjaren x bedrijf" is behalve in de Profit-sector laag te noemen. Dit betekent dat de invloed van het aantal *dienstjaren* op het verzuimpercentage in de verschillende bedrijven van een (sub-)sector min of meer gelijk is.

Het interactie-effect in de groepen van de Profit-sector is wel significant maar met uitzondering van de openbare dienstverlening veel kleiner dan de beide hoofdeffecten, die dus ook in deze sector van meer belang zijn.

### 3.3.2 Covariantie-analyse ten aanzien van meldingsfrequentie

Tabel 3.3 geeft de uitkomsten van de covariantie-analyse ten aanzien van de meldingsfrequentie. F-ratio's welke in de tabel onderstreept zijn, zijn statistisch significant op  $p < 0.001$ ; de andere zijn dat niet.

Tabel 3.3 F-ratio's uit covariantie-analyse naar meldingsfrequentie per (sub-)sector

	Verpl. huizen	Bej. oorden	Overige BVG		Profit		
			Gez. Zorg	Mtsch. Dnst.	Voed- Ind	An- dere Ind.	Open- bare dnst
Aantal bedr.	13	13	10	20	12	29	19
Pers.sterkte	3.000	1.481	3.284	4.966	2.935	5.626	8.172
HOOFDEFFECTEN			F-ratio				
Dienstjaren	<u>6.1</u>	0.7	<u>3.6</u>	<u>3.4</u>	<u>6.0</u>	<u>13.8</u>	<u>7.8</u>
Bedrijf	<u>8.3</u>	<u>4.2</u>	<u>74.5</u>	<u>8.0</u>	<u>84.5</u>	<u>89.4</u>	<u>41.3</u>
INTERACTIE EFFECT			F-ratio				
Dienstj. x Bedrijf	1.1	0.8	<u>0.8</u>	1.2	<u>5.4</u>	<u>11.1</u>	<u>12.1</u>

Bron ZVIS/NIA 1990

Ook de meldingsfrequentie blijkt in alle sectoren organisatie-gebonden: in alle groepen is het hoofdeffect "bedrijf" significant. De hoge F-ratio's in de groepen van de Profit-sector vallen ook hier op. Eenzelfde verklaring als onder tabel 3.2 voor verzuimpercentage geldt ook nu voor de meldingsfrequentie: waarschijnlijk gaat het hier zowel om een bedrijfs- als om een bedrijfstak-effect. Een vergelijkbare hoge F-ratio is te zien in de groep Gezondheidszorg van de Overige BVG. Er zijn in deze groep dus grote verschillen in meldingsfrequentie tussen de verschillende bedrijven ( $F=74,5$ ), waar de verschillen in verzuimpercentage niet bijzonder groot zijn ( $F=2,4$ ). De meldingsfrequentie is in alle groepen meer bedrijfsgebonden dan het verzuimpercentage. Dit is te zien aan een in alle groepen hogere F-ratio van het hoofdeffect "bedrijf" in tabel 3.3 dan in tabel 3.2.

De invloed van het aantal *dienstjaren* op de meldingsfrequentie is in alle groepen juist lager dan de invloed op het verzuimpercentage. Behalve in de Bejaardenoorden is echter in alle groepen het dienstjaar-effect wel significant. Dit betekent dat het aantal *dienstjaren* van invloed is op de meldingsfrequentie. Nadat we in tabel 3.2 al zagen dat het aantal *dienstjaren* bij de Bejaardenoorden geen effect had op het verzuimpercentage, blijkt in tabel 3.3 dat dit kenmerk eveneens in deze sector geen invloed heeft op de meldingsfrequentie.

Het interactie-effect 'dienstjaren x bedrijf' is in de drie BVG-sectoren niet significant. Dit betekent dat het aantal dienstjaren een min of meer gelijke invloed heeft op de meldingsfrequentie in de verschillende bedrijven van een groep. In de Profit-sector is het interactie-effect wel significant.

### 3.4 Conclusie

Zowel het verzuimpercentage als de meldingsfrequentie blijken in alle sectoren organisatiegebonden te zijn. Dit betekent dat optredende verschillen in verzuimpercentage of meldingsfrequentie tussen organisaties niet op toeval berusten. Onafhankelijk van verschillen in personeelsopbouw tussen de bedrijven/instellingen zijn er derhalve organisatiefactoren verantwoordelijk voor het optreden van verschillende verzuimkarakteristieken.

Het organisatie-effect is in de Verpleeghuizen en Bejaardenoorden aanmerkelijk kleiner dan in de Profit-sector maar dit lijkt zijn verklaring te hebben in de homogene bedrijfstakopbouw van de sectoren Verpleeghuizen en Bejaardenoorden in tegenstelling tot de veel gevarieerdere bedrijfstakopbouw van de (sub-)sectoren in de Profit-sector. Hierdoor komen in het organisatie-effect in de Profit-sector ook de verschillen tussen bedrijven die ontstaan als gevolg van verschillen in bedrijfstak tot uiting.

Het organisatie-effect op meldingsfrequentie is in alle sectoren groter dan het organisatie-effect op het verzuimpercentage.

Het is via statistische analyse van de beschikbare gegevens niet mogelijk om te bepalen welke factoren binnen de organisaties de organisatie-effecten veroorzaken. Er kan slechts vastgesteld worden in hoeverre ze bestaan. De uitkomst van de covariantie-analyse wijst er op dat in nader onderzoek aandacht voor organisatie-gebonden factoren noodzakelijk is.



## 4 Samenvatting en conclusies

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk vatten we eerst samen welke analyses en resultaten hiervan in dit rapport zijn beschreven. Vervolgens worden enkele meer algemene conclusies getrokken die voor het vervolg van het onderzoek van belang kunnen zijn.

De beschikbare gegevens komen uit het Ziekteverzuim-Informatiesysteem van het NIA, het ZVIS. Dit systeem registreert van 121 bedrijven en instellingen het ziekteverzuim op individueel niveau. Tevens worden van iedere werknemer in deze bedrijven verscheidene persoons- en functiekenmerken vastgelegd. Onder deze 121 bedrijven met 30.949 werknemers bevonden zich in 1990 13 Verpleeghuizen (3.590 werknemers) en 13 Bejaardenoorden (1.703 werknemers). Dit grote aantal werknemers en de combinatie van de geregistreerde variabelen en kenmerken bieden de mogelijkheid voor uitgebreide statistische analyses.

Dit deelrapport beperkt zich tot vergelijkende analyses tussen vier sectoren:

- de Verpleeghuizen
- de Bejaardenoorden
- de sector 'Overige BVG'
- de 'Profit-sector'

De sector Overige BVG omvat 33 instellingen uit voornamelijk de Gezondheidszorg en de Gezinsverzorging. De Profit-sector met ruim 60 bedrijven en instellingen, is een sector waarin zowel handel en industrie als een aantal dienstverlenende bedrijven zijn ondergebracht.

De vraagstelling voor de analyses luidt:

- *Welke samenhang vertonen achtergrondkenmerken, geregistreerd in het ZVIS, met het ziekteverzuim bij instellingen uit de sectoren Verpleeghuizen en Bejaardenoorden?*
- *In hoeverre is de gevonden samenhang specifiek voor deze sectoren?*
- *Welke algemene en sector-specifieke risicofactoren zijn op grond van de analyses aan te wijzen?*
- *In hoeverre is het ziekteverzuim instellingsgebonden?*

Als gevolg van het "selecte" karakter van de ZVIS-bedrijven en -instellingen - deze zijn tenslotte niet a-select getrokken uit de totale populatie van bedrijven en instellingen uit de diverse sectoren - kunnen er verschillen optreden in de absolute hoogte van de verzuimraten ten opzichte van bijvoorbeeld de BVG-cijfers. Het gaat bij de analyses dan ook niet om het vaststellen van representatieve absolute cijfers voor wat betreft de hoogte van het verzuim, maar om de bepaling van verbanden en risicogroepen, waarvan we aannemen dat die zich eveneens in de diverse totale sectoren voordoen.

## 4.2 Samenvatting

### 4.2.1 *Vergelijking sectoren*

Het verzuimpercentage in de sector Verpleeghuizen ligt in ons analyse-bestand enigszins lager dan in de sectoren Bejaardenhuizen en Overige BVG. De meldingsfrequentie daarentegen is enigszins hoger dan in de andere sectoren. Voor wat betreft de achtergrondkenmerken geldt dat de Verpleeghuizen gemiddeld de jongste werknemers en het laagste percentage gehuwden hebben. Wat in deze sector verder opvalt is het lage percentage werknemers in dagdienst en het (relatief) lage percentage ongeschoolden.

De sectoren Bejaardenoorden en Overige BVG lijken veel op elkaar. Op verzuimpercentage en meldingsfrequentie scoren de sectoren verrassend gelijk. Dit geldt ook voor het percentage full-time werknemers en het personeelsverloop. Onderscheid is met name te vinden in een iets lagere gemiddelde leeftijd, iets lager percentage gehuwden, en een iets hoger percentage geschoold personeel in de Bejaardenoorden.

De Profit-sector blijkt op verscheidene punten sterk af te wijken van de andere drie sectoren. Zowel het verzuimpercentage als de meldingsfrequentie is in deze sector het laagst. Verder valt vooral het geringe percentage vrouwen (tegenover in de andere drie sectoren juist een hoog percentage vrouwen) en het gemiddeld hoger aantal jaren in dienst in de Profit-sector op. Ook op het hoger aantal werkuren per week en het hoger percentage buitenlandse werknemers onderscheidt zich de Profit-sector van de andere sectoren.

Om de sectoren zuiver met elkaar te kunnen vergelijken op ziekteverzuim en achterliggende factoren hiervan, is er gewogen voor verzuimrelevante kenmerken. Dit houdt in dat alle sectoren gewogen zijn voor het aantal *dagen in dienst*; de sectoren 'Overige BVG' en 'Profit' zijn voorts gewogen voor het aantal *dienstjaren* en de *personeelsoort*, en de Profit-sector tevens voor *geslacht* en het aantal *aanstellingsuren per week*. Na weging kunnen de sectoren vergeleken worden op verzuimpercentage en meldingsfrequentie, zonder dat verschillen in personeelsopbouw tussen de sectoren verantwoordelijk kunnen zijn voor verschillen in verzuimpercentage of meldingsfrequentie.

Na de weging vinden we de volgende samenhangen:

De samenhang tussen *leeftijd* en verzuimpercentage vertoont in alle sectoren een gelijk beeld: een tweetoppige curve. Globaal neemt het verzuimpercentage toe tot 30 jaar, neemt weer af tot 40 jaar, stijgt daarna tot 50-55 jaar en daalt dan weer. De sector Verpleeghuizen heeft gemiddeld de jongste werknemers, wat een verklaring kan vormen voor het in verhouding met de andere sectoren relatief lage verzuimpercentage in de Verpleeghuizen.

Ook *burgerlijke staat* speelt in alle sectoren een rol. In alle sectoren behalve de Bejaardenoorden hebben gehuwden een hoger verzuimpercentage dan ongehuwden. De categorie "gehuwd geweest" (gescheidenen en weduwen/weduwnares) heeft in alle sectoren behalve de sector Verpleeghuizen een hoger verzuimpercentage dan de categorie "gehuwd".

*Geslacht* geeft een duidelijk beeld: het verzuimpercentage van mannen is in alle sectoren lager dan dat van vrouwen. Het hoge percentage vrouwelijke werknemers in de BVG-sectoren zorgt voor een relatief hoog verzuimpercentage in verhouding tot de Profit-sector. De mannen in de BVG-sectoren hebben een lager verzuimpercentage dan de mannen in de Profit-sector. Dit is waarschijnlijk een gevolg van een gemiddeld hoger *leidinggevend niveau* van de mannen in de BVG-sectoren.

Het verzuimpercentage van de *full-timers* is in alle sectoren lager dan het verzuimpercentage van de grote part-time categorieën "17-24 en 25-32 aanstellingsuren per week". Een hoog percentage deeltijdwerkers in de drie BVG-sectoren, met name in de Bejaardenoorden en Overige BVG, zorgt in vergelijking met de Profit-sector voor een hoger verzuimpercentage in de BVG-sectoren. Met het aantal *dienstjaren* vertoont het verzuimpercentage een kromlijng verband. Stijgend met de jaren in dienst tot ongeveer 9 *dienstjaren* (in de Verpleeghuizen tot 11 *dienstjaren*), daarna geleidelijk afnemend. Mogelijk wordt er rond de 10 *dienstjaren* een soort breukpunt in de gemiddelde loopbaan bereikt, waarna er een selectie op bijvoorbeeld arbeidssatisfactie of gezondheid plaatsvindt. Een hogere *vakopleiding* zorgt in alle sectoren voor een afnemend verzuimpercentage. De groep "zonder vakopleiding en LBO" is in de Verpleeghuizen kleiner dan in de andere sectoren wat mede een verklaring vormt voor het lagere verzuimpercentage in de Verpleeghuizen.

Een soortgelijk verband als *vakopleiding* vertoont het *leidinggevend niveau* met verzuimpercentage: hoe hoger het *leidinggevend niveau* hoe lager het verzuimpercentage.

De factor *uitdiensttreding* geeft van alle kenmerken het duidelijkste beeld. In alle sectoren is het verzuimpercentage van de "uitdiensttreders" veel hoger dan dat van de "blijvers". Met name in de sectoren Bejaardenoorden en Overige BVG hebben de "uitdiensttreders" een zeer hoog verzuimpercentage. In de Verpleeghuizen is de groep "uitdiensttreders" echter groter dan in de andere sectoren. In de Profit-sector is het verschil in verzuimpercentage tussen "uitdiensttreders" en "blijvers" het kleinst van de vier sectoren.

In vergelijking met de Profit-sector is het percentage "uitdiensttreders-met-100% verzuim" (waarschijnlijk voornamelijk WAO-toetreders en onlangs bevallen vrouwen) in de drie BVG-sectoren aanzienlijk hoger.

#### 4.2.2 *Invloed van achtergrondkenmerken*

Door middel van multivariate analyses is nagegaan in hoeverre de verschillende persoons- en functiekenmerken afzonderlijk, dat wil zeggen onafhankelijk van hun onderlinge verwevenheid, samenhangen met verzuimpercentage en meldingsfrequentie.

##### *Samenhang persoons- en functiekenmerken met het verzuimpercentage*

Wat betreft de samenhang van de achtergrondkenmerken met het verzuimpercentage blijken in de sector Verpleeghuizen het aantal *dienstjaren* en de *burgerlijke staat* grote invloed te hebben ("2t/m12 dienstjaren", "gehuwd" en "gehuwd geweest" een verhoogd verzuimrisico; een verlaagd verzuimrisico voor "0-1 en 13 of meer dienstjaren" en "ongehuwd").

In de Bejaardenoorden is het aantal *aanstellingsuren per week* zeer bepalend voor verschillen in het verzuimpercentage ("meer dan 17 uren per week " een hoger-dan-gemiddeld en "1-16 aanstellingsuren per week" een lager-dan-gemiddeld risico). De factor *uitdiensttreding* komt ook nu in alle sectoren weer naar voren als het belangrijkste kenmerk in de verklaring van verschillen in verzuimpercentage. In de drie BVG-sectoren is dit effect aanzienlijk groter dan in de Profit-sector. Buiten *uitdiensttreding* dragen met name de *burgerlijke staat* ("gehuwd" en "gehuwd geweest" een verhoogd risico en "ongetrouwd" een verlaagd risico), het aantal *dienstjaren* ("2 of meer dienstjaren" een verhoogd risico en "0-1 dienstjaar" een verlaagd risico) en de *personeelsoort* ("handarbeider" een verhoogd, en "beambte" een verlaagd risico) bij aan de verklaring van verschillen in verzuimpercentage in de sectoren Overige BVG en Profit.

#### *Samenhang persoons- en functiekenmerken met de meldingsfrequentie*

Voor de meldingsfrequentie blijkt de factor *leeftijd* in alle sectoren een grote rol te spelen; jongeren hebben een "hoger-dan-gemiddeld" en ouderen een "lager-dan-gemiddeld" risico ten aanzien van de meldingsfrequentie. Behalve in de sector Verpleeghuizen is het kenmerk *uitdiensttreding* van geringe invloed op de meldingsfrequentie.

In de Verpleeghuizen heeft de factor *leeftijd* de meeste invloed op de meldingsfrequentie.

In de Bejaardenoorden zijn naast *leeftijd* vooral *burgerlijke staat* ("ongetrouwd" en "gehuwd geweest" een verhoogd en "gehuwd" een verlaagd meldingsrisico) en *personeelsoort* ("handarbeider" een hoger-dan-gemiddeld en "beambte" een lager-dan-gemiddeld meldingsrisico) van belang.

In de sector Overige BVG is met *leeftijd* ("t/m 40 jaar" een verhoogd risico en "ouder dan 40 jaar" een verlaagd risico) vooral de *personeelsoort* ("handarbeider" een verhoogd en "beambte" een verlaagd risico) bepalend voor de verschillen in meldingsfrequentie.

In de Profit-sector gaat het met name om de *vakopleiding* ("geen vakonderwijs", "LBO", "WO" een verhoogd risico en "MBO" en "HBO" een verlaagd risico), het *leidinggevend niveau* ("uitvoerend niveau" een verhoogd risico en "lager- en middenkader" en "bedrijfsleiding" een verlaagd risico) en de *personeelsoort* ("handarbeider" een verhoogd en "beambte" een verlaagd risico).

In de Verpleeghuizen verklaren de achtergrondkenmerken gezamenlijk de verschillen in verzuimpercentages beter dan de verschillen in meldingsfrequenties. In de Bejaardenoorden is de invloed van de achtergrondkenmerken op beide verzuimmaten even groot.

Naast de invloed van de achtergrondkenmerken op verschillen in de verzuimmaten leveren de multivariate analyses voor alle categorieën schaalwaarden die aangeven in hoeverre iedere categorie per sector samengaat met een 'hoger-dan-gemiddelde' dan wel 'lager-dan-gemiddelde' score op de verzuimmaten. Categorieën met een schaalwaarde hoger dan een bepaalde norm mogen beschouwd worden als "risicocategorie" ten aanzien van het verzuimpercentage dan wel de meldingsfrequentie.

#### *Risico-categorieën ten aanzien van het verzuimpercentage*

Ten aanzien van het verzuimpercentage zijn categorieën van werknemers met in alle sectoren een duidelijk verhoogd risico: "gehuwd geweest", "10-12 dienstjaren" en "uitdienstgetreden".



Een categorie met in de drie BVG-sectoren een 'hoger-dan-gemiddeld' verzuimrisico is "4-6 dienstjaren".

Specifiek voor de sector Verpleeghuizen zijn de risico-categorieën "leeftijd 56-60", "leeftijd 26-30" (ook in de sector Bejaardenorden), "7-9 dienstjaren" en "2-3 dienstjaren" (ook in de sector Overige BVG).

Specifiek voor de sector Bejaardenorden zijn de risico-categorieën "leeftijd 51-55" en "leeftijd 26-30" (ook in de sector Verpleeghuizen).

*Risico-categorieën ten aanzien van de meldingsfrequentie*

Categorieën met een in alle sectoren duidelijk verhoogd risico ten aanzien van de meldingsfrequentie zijn "uitdienst getreden" en "25-32 aanstellingsuren per week".

In de drie BVG-sectoren is de leeftijdsgroep "26-30 jaar" een risicogroep te noemen.

In de sector Verpleeghuizen zijn de categorieën "2-3 dienstjaren" en "leeftijd t/m 20 jaar" en in de sector Bejaardenorden de categorie "opleiding LBO" categorieën met een 'hoger-dan-gemiddeld' meldingsrisico. Deze categorieën zijn overigens niet alleen voor de sector Verpleeghuizen en Bejaardenorden risico-categorieën te noemen. Omwille van de overzichtelijkheid zijn deze risico-categorieën nogmaals gepresenteerd in tabel 4.1a en 4.1b. Mogelijk specifieke risico-categorieën in de sectoren 'Overige BVG' en 'Profit' zijn in deze tabellen niet opgenomen.

*Tabel 4.1a Categorieën met een duidelijk hoger (schaalwaarde > 0.30) risico ten aanzien van het verzuimpercentage per sector*

	Verpleeghuizen	Bejaardenorden	Overige BVG	Profit
- gehuwd geweest	x	x	x	x
- 10-12 dienstjaren	x	x	x	x
- uitdienst getreden	x	x	x	x
- 4-6 dienstjaren	x	x	x	
- leeftijd 26-30	x	x		
- 2-3 dienstjaren	x		x	
- leeftijd 56-60	x			
- 7-9 dienstjaren	x			
- leeftijd 51-55		x		

Bron: ZVIS/NIA 1990

Tabel 4.1b *Categorieën met een duidelijk hoger (schaalwaarde > 0.30) risico ten aanzien van de meldingsfrequentie per sector*

	Verpleeghuizen	Bejaardenoorden	Overige BVG	Profit
- uitdienst getreden	x	x	x	x
- 25-32 uur per week	x	x	x	x
- leeftijd 26-30	x	x	x	
- 2-3 dienstjaren	x		x	
- leeftijd t/m 20	x		x	x
- opleiding LBO		x	x	x

Bron: ZVIS/NIA 1990

#### 4.2.3 *Verzuimverschillen tussen organisaties*

Tenslotte is nagegaan in hoeverre het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie in de vier sectoren organisatiegebonden zijn. De vraag hierbij is of er organisatie-factoren zijn die, onafhankelijk van een ongelijke personeelsopbouw tussen bedrijven, invloed hebben op het ziekteverzuim. Daartoe zijn de sectoren Overige BVG en Profit nader opgedeeld in werksoorten en bedrijfstakken om een homogener bedrijfstakopbouw te verkrijgen.

Zowel het verzuimpercentage als de meldingsfrequentie blijken in alle sectoren organisatiegebonden te zijn. Dit betekent dat optredende verschillen in verzuimpercentage en meldingsfrequentie tussen organisaties niet op toeval berusten. Onafhankelijk van verschillen in personeelsopbouw tussen de bedrijven/instellingen zijn er derhalve organisatie-factoren verantwoordelijk voor het optreden van verschillende verzuimkarakteristieken. Welke factoren dit zijn kan met behulp van de beschikbare gegevens niet worden aangetoond.

Het organisatie-effect is in de Verpleeghuizen en Bejaardenoorden aanmerkelijk kleiner dan in de Profit-sector maar dit lijkt zijn verklaring te hebben in de homogene bedrijfstakopbouw van de sectoren Verpleeghuizen en Bejaardenoorden in tegenstelling tot de veel gevarieerdere bedrijfstakopbouw van de (sub)sectoren in de Profit-sector. Hierdoor komen in het organisatie-effect in de Profit-sector ook verschillen in ziekteverzuim tussen bedrijven die ontstaan als gevolg van verschillen in bedrijfstak tot uiting.

Het organisatie-effect op meldingsfrequentie is in alle sectoren groter dan het organisatie-effect op het verzuimpercentage.

### 4.3 **Conclusie**

*Verpleeghuizen: samenhang van achtergrondkenmerken met de verzuimraten*

Achtergrondkenmerken die een relatief grote invloed hebben op het individueel verzuimpercentage zijn in de sector Verpleeghuizen *uitdiensttreding*, aantal *dienstjaren* en *burgerlijke staat*. (Dit kan overigens ook voor de sectoren Overige BVG en Profit gezegd worden).

Wat de meldingsfrequentie betreft, is het in de Verpleeghuizen vooral de factor *leeftijd* die een rol speelt. Daarnaast is in deze sector de factor *uitdiensttreding* van belang.

*Verpleeghuizen: risico-categorieën ten aanzien van het verzuimpercentage*

Specifiek voor de sector Verpleeghuizen zijn de volgende categorieën op grond van de analyses risico-categorieën met betrekking tot het verzuimpercentage: "leeftijd 26-30" (ook in de sector Bejaardenoorden), "2-3 dienstjaren" (ook in de sector Overige BVG), "leeftijd 56-60", "7-9 dienstjaren".

Voor alle vier sectoren zijn de volgende algemene risico-factoren ten aanzien van het verzuimpercentage aan te wijzen: de categorieën "getrouwd geweest", "10-12 dienstjaren" en "uitdiensttreders".

In alle drie BVG-sectoren treedt daarnaast de categorie "4-6 dienstjaren" naar voren met een verhoogd verzuimrisico.

*Verpleeghuizen: risico-categorieën ten aanzien van de meldingsfrequentie*

In de sector Verpleeghuizen zijn de categorieën "2-3 dienstjaren" en "leeftijd t/m 20 jaar" categorieën met een 'hoger-dan-gemiddeld' meldingsrisico. Deze categorieën zijn echter niet alleen in de sector Verpleeghuizen risico-categorieën te noemen.

Algemene risico-groepen met betrekking tot de meldingsfrequentie zijn in alle vier sectoren de categorieën "uitdienst getreden" en "25-32 aanstellingsuren per week".

In de drie BVG-sectoren is de leeftijdsgroep "26-30 jaar" eveneens een risicogroep te noemen.

*Bejaardenoorden: samenhang van achtergrondkenmerken met de verzuimraten*

In de sector Bejaardenoorden is naast *uitdiensttreding* met name het aantal *aanstellingsuren per week* bepalend voor de verschillen in het verzuimpercentage, hetgeen specifiek voor deze sector genoemd kan worden.

Wat betreft de meldingsfrequentie heeft in de Bejaardenoorden, naast *leeftijd*, de *burgerlijke staat* de meeste invloed.

*Bejaardenoorden: risico-categorieën ten aanzien van het verzuimpercentage*

Specifiek voor de sector Bejaardenoorden zijn de risico-categorieën "leeftijd 26-30" (ook in de sector Verpleeghuizen) en "leeftijd 51-55".

Voor alle vier sectoren zijn op grond van de analyses de volgende algemene risico-factoren met betrekking tot het verzuimpercentage aan te wijzen: de categorieën "getrouwd geweest", "10-12 dienstjaren" en "uitdiensttreders".

In alle drie BVG-sectoren treedt daarnaast de categorie "4-6 dienstjaren" naar voren met een verhoogd verzuimrisico.

*Bejaardenoorden: risico-categorieën ten aanzien van de meldingsfrequentie*

In de sector Bejaardenoorden is de categorie "opleiding LBO" een categorie met een 'hoger-dan-gemiddeld' meldingsrisico. Deze categorie is echter niet alleen in de sector Bejaardenoorden een risico-categorie te noemen.

Algemene risico-groepen met betrekking tot de meldingsfrequentie zijn in alle vier sectoren de categorieën "uitdienst getreden" en "25-32 aanstellingsuren per week".

In de drie BVG-sectoren is de leeftijdsgroep "26-30 jaar" eveneens een risicogroep te noemen.

*Organisatie-effecten in de sectoren Verpleeghuizen en Bejaardenoorden*

Zowel het verzuimpercentage als de meldingsfrequentie blijken organisatiegebonden te zijn. Onafhankelijk van de verschillen in personeelsopbouw tussen de bedrijven/instellingen bestaan er derhalve organisatie-gebonden factoren die ten grondslag liggen aan de verschillen in ziekteverzuim. De beschikbare gegevens zijn niet toereikend om te bepalen om welke organisatie-gebonden factoren het gaat. Factoren die hier mogelijk een rol spelen zijn bijvoorbeeld "verzuimcultuur" en "leidinggevende stijl" in de bedrijven/instellingen, factoren als "bedrijfsgrootte" en "topografische ligging", of het al of niet aanwezig zijn van een "ARBO-beleid".

Het verdient aanbeveling om in verder onderzoek nader aandacht te besteden aan deze organisatie-gebonden factoren, daar het via statistische analyse van de beschikbare gegevens uit het ziekteverzuim informatie systeem niet mogelijk is te bepalen welke kenmerken of factoren binnen de bedrijven/instellingen deze organisatie-effecten veroorzaken.



## Personeelsopbouw van het totale bestand

Tabel 1 Personeelsopbouw, verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar leeftijd

Leef- tijds- klasse	Verpleeg- huizen			Bejaarden- oorden			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
≤20	10.0	5.2	2.2	5.5	5.8	1.9	2.4	4.6	1.9	1.4	9.6	3.6
21-25	26.9	9.2	2.5	16.9	8.6	2.2	13.7	9.8	2.4	8.9	7.5	2.1
26-30	20.9	13.1	2.5	18.3	14.6	2.7	16.5	12.5	2.1	16.3	8.3	2.0
31-35	13.6	12.1	2.3	13.6	13.0	2.0	14.5	11.6	1.9	15.1	8.6	1.9
36-40	10.6	10.1	1.8	14.0	11.2	1.7	14.0	10.6	1.8	15.1	9.1	1.8
41-45	8.1	8.6	1.6	12.2	11.0	1.7	15.5	11.0	1.6	15.6	9.7	1.5
46-50	4.6	10.8	1.4	8.3	14.0	1.7	10.6	13.3	1.5	11.4	9.4	1.3
51-55	2.9	14.2	1.1	5.9	15.5	1.4	7.3	14.4	1.4	8.6	12.4	1.3
56-60	2.2	14.8	1.5	4.1	15.1	1.1	4.6	12.9	1.2	6.2	12.0	1.1
>60	0.3	15.3	1.9	1.2	14.1	0.3	0.9	7.7	0.8	1.4	15.3	1.1
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>10.4</b>	<b>2.2</b>	<b>100</b>	<b>12.0</b>	<b>2.0</b>	<b>100</b>	<b>11.5</b>	<b>1.8</b>	<b>100</b>	<b>9.4</b>	<b>1.7</b>

Bron: ZVIS/NIA 1990

Tabel 2 *Personeelsopbouw, verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar burgerlijke staat*

	Verpleeghuizen			Bejaardenoorden			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
<b>Burgerlijke Staat</b>												
ongehuwd	50.5	8.4	2.4	43.6	10.9	2.1	38.5	8.8	2.1	35.9	8.5	1.9
gehuwd	46.5	12.5	2.0	51.0	11.8	1.7	56.8	12.0	1.6	60.6	9.8	1.5
gehuwd geweest	3.0	10.9	2.2	5.3	16.2	2.1	4.7	15.3	2.0	3.4	13.6	2.3
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>10.4</b>	<b>2.2</b>	<b>100</b>	<b>12.0</b>	<b>2.0</b>	<b>100</b>	<b>11.5</b>	<b>1.8</b>	<b>100</b>	<b>9.4</b>	<b>1.7</b>

Bron: ZVIS/NIA 1990

Tabel 3 *Personeelsopbouw, verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar geslacht*

	Verpleeghuizen			Bejaardenoorden			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
<b>Geslacht</b>												
man	14.4	7.3	1.7	16.6	8.2	1.6	18.0	6.9	1.6	79.7	9.1	1.6
vrouw	85.6	11.0	2.3	83.4	12.7	2.0	82.0	12.5	1.9	20.3	10.7	2.1
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>10.4</b>	<b>2.2</b>	<b>100</b>	<b>12.0</b>	<b>2.0</b>	<b>100</b>	<b>11.5</b>	<b>1.8</b>	<b>100</b>	<b>9.4</b>	<b>1.7</b>

Bron: ZVIS/NIA 1990

Tabel 4 *Personeelsopbouw, verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar aanstellings uren per week*

	Verpleeghuizen			Bejaardenoorden			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
<b>Uren per week</b>												
1-8	3.7	6.0	1.0	7.7	6.5	1.1	5.2	8.9	0.9	0.6	8.9	0.7
9-12	2.9	10.1	1.5	7.3	9.0	1.5	12.0	13.0	1.4	0.5	11.3	1.0
13-16	5.0	12.5	1.5	7.0	8.4	1.4	13.4	14.3	1.8	2.2	7.3	1.5
17-24	16.5	11.8	2.0	20.7	13.4	1.8	18.0	13.9	1.9	4.9	10.9	1.7
25-32	18.9	12.2	2.5	19.8	14.2	2.3	14.9	12.7	2.1	3.4	10.1	2.2
>32	53.0	9.5	2.3	37.4	12.7	2.3	36.4	8.7	1.9	88.4	9.4	1.7
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>10.4</b>	<b>2.2</b>	<b>100</b>	<b>12.0</b>	<b>2.0</b>	<b>100</b>	<b>11.5</b>	<b>1.8</b>	<b>100</b>	<b>9.4</b>	<b>1.7</b>

Bron: ZVIS/NIA 1990

Tabel 5 *Personeelsopbouw, verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar aantal dienstjaren*

Dienstjaren	Verpleeghuizen			Bejaardenoorden			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
0-1	31.4	5.4	2.9	31.0	8.5	2.6	28.3	7.2	2.7	16.8	6.4	3.2
2-3	21.6	11.5	2.5	17.7	12.7	2.4	16.6	13.0	2.3	11.5	8.9	2.2
4-6	17.9	13.5	2.3	17.4	15.2	2.2	16.2	14.4	2.1	14.5	9.8	2.0
7-9	9.5	12.8	2.1	12.0	14.1	2.2	8.6	14.6	2.1	8.8	10.6	1.9
10-12	8.2	14.0	2.2	9.7	13.0	1.8	10.1	13.0	1.9	13.2	11.2	1.9
>12	11.3	13.3	2.2	12.2	12.7	1.9	20.1	12.0	1.7	35.1	10.0	1.6
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>10.4</b>	<b>2.2</b>	<b>100</b>	<b>12.0</b>	<b>2.0</b>	<b>100</b>	<b>11.5</b>	<b>1.8</b>	<b>100</b>	<b>9.4</b>	<b>1.7</b>

Bron: ZVIS/NIA 1990

Tabel 6 *Personeelsopbouw, verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar vakopleiding*

Vakopleiding	Verpleeghuizen			Bejaardenoorden			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
geen	21.6	9.6	2.0	24.0	14.5	1.9	29.1	15.1	1.7	31.0	12.2	1.6
LBO	22.9	11.9	2.3	33.2	13.0	2.3	16.2	13.4	2.0	33.0	10.6	1.8
MBO	46.2	10.6	2.3	36.0	10.4	1.9	30.9	10.3	2.1	22.4	6.1	1.6
HBO	7.3	8.3	1.8	6.5	10.1	1.2	15.4	7.6	1.9	9.9	4.8	1.5
WO	2.0	3.6	0.8	0.3	4.4	1.2	8.3	4.1	1.3	3.8	4.1	1.5
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>10.4</b>	<b>2.2</b>	<b>100</b>	<b>12.0</b>	<b>2.0</b>	<b>100</b>	<b>11.5</b>	<b>1.8</b>	<b>100</b>	<b>9.4</b>	<b>1.7</b>

Bron: ZVIS/NIA 1990



Tabel 7 *Personeelsopbouw, verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar leidinggevend niveau*

	Verpleeghuizen			Bejaardenoorden			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
Leidinggevend Niveau												
uitvoerend	88.7	10.8	2.2	88.1	12.4	2.0	89.9	12.1	1.9	84.7	10.2	1.8
lagerkader	4.6	11.9	2.3	4.8	10.4	2.3	3.6	8.9	1.5	4.9	6.9	1.3
middenkader	5.5	5.5	1.3	4.6	8.0	1.3	4.3	7.7	1.8	7.3	5.1	1.1
bedrijfdleiding	1.2	8.2	1.1	2.4	6.8	1.1	2.2	4.1	1.3	3.1	3.6	0.9
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>10.9</b>	<b>2.2</b>	<b>100</b>	<b>12.0</b>	<b>2.0</b>	<b>100</b>	<b>11.5</b>	<b>1.8</b>	<b>100</b>	<b>9.4</b>	<b>1.7</b>

Bron: ZVIS/NIA 1990

Tabel 8 *Personeelsopbouw, verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar personeelsoort*

	Verpleeghuizen			Bejaardenoorden			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
Personeelsoort												
beambte	10.5	7.4	1.7	20.7	10.3	1.6	20.3	7.6	1.6	50.7	7.0	1.6
handarbeider	89.5	11.1	2.3	79.3	12.3	2.1	79.7	13.8	1.7	49.3	12.0	1.8
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>10.4</b>	<b>2.2</b>	<b>100</b>	<b>12.0</b>	<b>2.0</b>	<b>100</b>	<b>11.5</b>	<b>1.8</b>	<b>100</b>	<b>9.4</b>	<b>1.7</b>

Bron: ZVIS/NIA 1990

Tabel 9 *Personeelsopbouw, verzuimpercentage en meldingsfrequentie naar uitdiensttreding*

	Verpleeghuizen			Bejaardenoorden			Overige BVG			Profit		
	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF	%	V%	MF
Uitdienst												
uitdiensttreder	16.0	22.7	2.8	12.2	30.9	2.4	12.1	26.2	2.0	6.6	21.1	2.5
blijver	84.0	8.1	2.1	87.8	9.4	1.9	87.9	9.5	1.8	93.4	8.6	1.6
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>10.4</b>	<b>2.2</b>	<b>100</b>	<b>12.0</b>	<b>2.0</b>	<b>100</b>	<b>11.5</b>	<b>1.8</b>	<b>100</b>	<b>9.4</b>	<b>1.7</b>

Bron: ZVIS/NIA 1990

Tabel 10 Verzuimpercentage en langdurig verzuimpercentage naar uitdiensttreding

Uitdienst	Verpleeghuizen		Bejaardenoorden		Overige BVG		Profit	
	V %	V %43	V %	V %43	V %	V %43	V %	V %43
uitdiensttreder	22.7	18.4	30.9	26.3	26.2	22.6	21.1	15.8
blijver	8.1	5.1	9.4	6.2	9.5	6.4	8.6	5.4
<b>Totaal</b>	<b>10.4</b>	<b>7.3</b>	<b>12.0</b>	<b>8.7</b>	<b>11.5</b>	<b>8.3</b>	<b>9.4</b>	<b>6.1</b>

Bron: ZVIS/NIA 1990



## Bijlage 2

*F-ratio's en significantieniveau uit variantenanalyse in sectoren Overige BVG en Profit naar verzuimpercentage*

Hoofdeffecten	Overige BVG		Profit-sector	
	F-ratio	Significantie	F-ratio	Significantie
- Geslacht	10.9	0.01	73.8	0.01
- Dienstjaarklasse	9.4	0.01	13.4	0.01
- Uren per week klasse	10.8	0.01	2.5	0.28
- Personeelsoort	61.4	0.01	293.9	.01

0  
1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99

## Bijlage 3

### 3.1 Variabelen-categorieën en Overals-schaalwaarden ten aanzien van verzuimpercentage en meldingsfrequentie in de sector Verpleeghuizen

Totaal (N=3000)

Kenmerken	Categorieën	% personen	Schaalwaarden	
			V%	t.o.v. MF
Geslacht	Man	15.2	-.46	-.57
	Vrouw	84.8	.08	.09
Burgerlijke staat	Ongehuwd	48.8	-.21	.23
	Gehuwd	48.0	.20	-.23
	Gehuwd geweest	3.2	.32	.02
	Onbekend	.1	2.41	-1.48
Leeftijd	t/m 20 jaar	8.2	-.64	.32
	21-25 jaar	26.1	-.08	.21
	26-30 jaar	21.5	.39	.44
	31-35 jaar	13.9	.32	.12
	36-40 jaar	11.0	-.27	-.54
	41-45 jaar	8.6	-.03	-.30
	46-50 jaar	4.9	-.34	-.88
	51-55 jaar	3.3	-.22	-1.53
	56-60 jaar	2.4	.49	-.65
	ouder dan 60 jaar	0.3	.12	-.85
Dienstjaren	0 t/m 1 jaar	24.6	-.79	-.23
	2 t/m 3 jaar	22.9	.33	.45
	4 t/m 6 jaar	19.6	.39	.09
	7 t/m 9 jaar	10.7	.32	.10
	10 t/m 12 jaar	9.2	.53	.08
	13 of meer jaar	13.0	.19	-.53
Uren per week	1 t/m 8 uur	3.5	-.95	-1.26
	9 t/m 12 uur	2.9	-.73	-1.13
	13 t/m 16 uur	5.2	.22	-.97
	17 t/m 24 uur	16.1	.14	-.22
	25 t/m 32 uur	18.8	.25	.36
	33 of meer uur	53.4	-.07	.20

Kenmerken	Categorieën	% personen	Schaalwaarden t.o.v.	
			V%	MF
Vakopleiding	Geen vakonderwijs	16.2	-.09	-.02
	LBO	16.8	.14	.05
	MBO	34.5	.01	.11
	HBO	5.5	-.02	-.32
	WO	1.6	-.95	-2.07
	Onbekend	25.4	-.01	-.02
Leidinggevend niveau	Uitvoerend	83.3	.05	.05
	Lager kader	4.8	.24	.28
	Middenkader	5.7	-.82	-1.09
	Bedrijfsleiding	1.3	-.25	-1.12
	Onbekend	5.0	-.23	.18
Personeelsoort	Beambte	9.0	-.55	-.57
	Handarbeider	73.1	.10	.11
	Onbekend	17.9	-.13	-.19
Uitdiensttreding	Uit dienst	9.4	1.03	.94
	Niet uit dienst	90.6	-.20	-.18
Verzuimpercentage	0% verzuim	23.5	-.90	-
	0.1 - 0.9 % verzuim	9.3	-.33	-
	1.0 - 1.8 % verzuim	10.1	-.28	-
	1.9 - 3.0 % verzuim	11.1	-.28	-
	3.1 - 5.2 % verzuim	11.3	.29	-
	5.3 - 9.9 % verzuim	11.2	.33	-
	10.0 - 28.2% verzuim	11.7	.33	-
	28.3 - 100 % verzuim	11.8	1.81	-
Meldingsfrequentie	0 meldingen	25.7	-	-.77
	1 melding	19.1	-	-.77
	2 meldingen	18.3	-	.14
	3 meldingen	13.8	-	.28
	4 en 5 meldingen	14.0	-	.96
	meer dan 5 meldingen	9.1	-	1.58

3.2 Variabelen-categorieën en Overals-schaalwaarden ten aanzien van verzuimpercentage en meldingsfrequentie in de sector Bejaardenoorden

Totaal (N=1481)

Kenmerken	Categorieën	% personen	Schaalwaarden	
			V%	t.o.v. MF
Geslacht	Man	16.7	-.54	-.39
	Vrouw	83.3	.12	.09
Burgerlijke staat	Ongehuwd	39.4	-.17	.13
	Gehuwd	49.6	.02	-.24
	Gehuwd geweest	5.2	.49	.16
	Onbekend	5.8	.59	.93
Leeftijd	t/m 20 jaar	4.0	-.76	-.10
	21-25 jaar	15.6	-.40	.26
	26-30 jaar	18.4	.40	.73
	31-35 jaar	13.6	.27	.29
	36-40 jaar	14.4	-.18	-.24
	41-45 jaar	13.0	-.12	-.30
	46-50 jaar	9.1	.25	-.26
	51-55 jaar	6.6	.46	-.76
	56-60 jaar	4.2	.11	-1.01
	ouder dan 60 jaar	1.2	-.72	-2.12
Dienstjaren	0 t/m 1 jaar	25.5	-.41	.18
	2 t/m 3 jaar	18.8	-.03	-.06
	4 t/m 6 jaar	18.4	.30	.12
	7 t/m 9 jaar	13.2	.29	.12
	10 t/m 12 jaar	10.9	.34	-.19
	13 of meer jaar	13.2	.14	-.49
Uren per week	1 t/m 8 uur	6.9	-.84	-.96
	9 t/m 12 uur	7.5	-.32	-.47
	13 t/m 16 uur	6.9	-.54	-.57
	17 t/m 24 uur	20.0	.24	-.09
	25 t/m 32 uur	19.5	.24	.44
	33 of meer uur	39.3	.07	.21
Vakopleiding	Geen vakonderwijs	22.0	.18	-.10
	LBO	30.6	.23	.33
	MBO	33.2	-.22	-.10
	HBO	6.3	-.27	-.83
	WO	.3	-1.38	-.81
	Onbekend	7.5	-.15	.12



Kenmerken	Categorieën	% personen	Schaalwaarden t.o.v.	
			V%	MF
Leidinggevend niveau	Uitvoerend	87.1	.06	.06
	Lager kader	5.1	.05	.28
	Middenkader	5.1	-.64	-.70
	Bedrijfsleiding	2.6	-.70	-1.13
	Onbekend	0	-	-
Personeelsoort	Beambte	18.3	-.19	-.39
	Handarbeider	66.8	.05	.19
	Onbekend	14.8	.04	-.48
Uitdiensttreding	Uit dienst	6.1	1.28	.37
	Niet uit dienst	93.9	-.17	-.05
Verzuimpercentage	0% verzuim	26.9	-.82	-
	0.1 - 0.9 % verzuim	10.4	-.50	-
	1.0 - 1.8 % verzuim	10.5	-.24	-
	1.9 - 3.0 % verzuim	10.9	-.24	-
	3.1 - 5.2 % verzuim	10.1	.12	-
	5.3 - 9.9 % verzuim	10.5	.44	-
	10.0 - 28.2% verzuim	10.3	.48	-
	28.3 - 100 % verzuim	10.4	1.95	-
Meldingsfrequentie	0 meldingen	30.2	-	-.84
	1 melding	20.0	-	-.44
	2 meldingen	18.8	-	.08
	3 meldingen	12.4	-	.55
	4 en 5 meldingen	12.1	-	1.04
	meer dan 5 meldingen	6.5	-	1.76

### 3.3 Variabelen-categorieën en Overals-schaalwaarden ten aanzien van verzuimpercentage en meldingsfrequentie in de sector Overige BVG

Totaal (N=8592)

Kenmerken	Categorieën	% personen	Schaalwaarden t.o.v.	
			V%	MF
Geslacht	Man	18.0	-.49	-.46
	Vrouw	82.0	.12	.11
Burgerlijke staat	Ongehuwd	35.5	-.35	.10
	Gehuwd	51.7	.07	-.14
	Gehuwd geweest	4.1	.56	.32
	Onbekend	8.6	.82	.30
Leeftijd	t/m 20 jaar	1.9	-.79	.45
	21-25 jaar	14.2	-.19	.48
	26-30 jaar	17.7	.04	.19
	31-35 jaar	15.0	.10	.32
	36-40 jaar	14.6	-.06	.07
	41-45 jaar	15.7	.10	-.29
	46-50 jaar	10.2	.25	-.30
	51-55 jaar	6.4	.18	-.61
	56-60 jaar	3.6	-.45	-.72
ouder dan 60 jaar	0.6	-1.37	-1.67	
Dienstjaren	0 t/m 1 jaar	24.4	-.65	-.06
	2 t/m 3 jaar	21.4	.44	.48
	4 t/m 6 jaar	19.2	.45	.14
	7 t/m 9 jaar	11.8	.08	-.17
	10 t/m 12 jaar	10.1	.32	.37
	13 of meer jaar	13.0	.01	-.58
Uren per week	1 t/m 8 uur	4.5	-.91	-1.37
	9 t/m 12 uur	11.8	.05	-.21
	13 t/m 16 uur	13.1	.38	.14
	17 t/m 24 uur	18.9	.41	.08
	25 t/m 32 uur	15.4	.20	.32
	33 of meer uur	36.3	-.28	.08
Vakopleiding	Geen vakonderwijs	21.6	.29	-.24
	LBO	12.3	.31	.36
	MBO	23.2	-.17	.24
	HBO	12.2	-.26	.12
	WO	5.4	-1.23	-.81
	Onbekend	25.2	.20	-.06

Kenmerken	Categorieën	% personen	Schaalwaarden t.o.v.	
			V%	MF
Leidinggevend niveau	Uitvoerend	86.5	.12	.08
	Lager kader	3.1	-.67	-.64
	Middenkader	3.4	-.36	.24
	Bedrijfsleiding	1.8	-.92	-1.01
	Onbekend	5.3	-.74	-.48
Personeelsoort	Beambte	12.3	-.39	-.11
	Handarbeider	63.1	.20	-.16
	Onbekend	24.6	-.23	.41
Uitdiensttreding	Uit dienst	6.7	.51	.40
	Niet uit dienst	93.3	-.06	-.05
Verzuimpercentage	0% verzuim	28.0	-.90	-
	0.1 - 0.9 % verzuim	9.4	-.39	-
	1.0 - 1.8 % verzuim	10.8	-.15	-
	1.9 - 3.0 % verzuim	10.3	.11	-
	3.1 - 5.2 % verzuim	10.4	.11	-
	5.3 - 9.9 % verzuim	10.4	.63	-
	10.0 - 28.2% verzuim	10.4	.84	-
28.3 - 100 % verzuim	10.3	1.71	-	
Meldingsfrequentie	0 meldingen	31.2	-	-.80
	1 melding	20.0	-	-.15
	2 meldingen	18.3	-	-.01
	3 meldingen	12.3	-	.51
	4 en 5 meldingen	12.2	-	1.13
	meer dan 5 meldingen	6.0	-	1.88

3.4 Variabelen-categorieën en Overals-schaalwaarden ten aanzien van verzuimpercentage en meldingsfrequentie in de Profit-sector

Totaal (N=16801)

Kenmerken	Categorieën	% personen	Schaalwaarden	
			V%	t.o.v. MF
Geslacht	Man	9.1	-.03	-.06
	Vrouw	90.9	.15	.28
Burgerlijke staat	Ongehuwd	35.3	-.04	.40
	Gehuwd	59.2	.00	-.23
	Gehuwd geweest	4.1	.95	.49
	Onbekend	1.4	-.65	-.70
Leeftijd	t/m 20 jaar	2.3	.70	2.75
	21-25 jaar	13.3	-.15	.85
	26-30 jaar	21.4	-.39	.01
	31-35 jaar	12.9	-.17	.37
	36-40 jaar	12.1	.10	-.04
	41-45 jaar	14.8	.09	-.45
	46-50 jaar	11.8	.48	-.16
	51-55 jaar	5.7	.13	-.49
	56-60 jaar	4.6	.19	-.49
	ouder dan 60 jaar	1.2	-.94	-.50
Dienstjaren	0 t/m 1 jaar	28.7	-.49	.59
	2 t/m 3 jaar	20.3	.02	.15
	4 t/m 6 jaar	18.3	.11	-.13
	7 t/m 9 jaar	12.1	.15	.03
	10 t/m 12 jaar	12.1	.35	-.03
	13 of meer jaar	8.4	.04	-.27
Uren per week	1 t/m 8 uur	8.5	-1.66	-.60
	9 t/m 12 uur	10.4	.17	-.49
	13 t/m 16 uur	6.8	-.04	-.57
	17 t/m 24 uur	26.3	.32	.15
	25 t/m 32 uur	25.8	.11	1.46
	33 of meer uur	22.2	-.01	-.04
Vakopleiding	Geen vakonderwijs	33.8	.57	.05
	LBO	17.8	.31	.31
	MBO	10.6	-.61	-.23
	HBO	3.5	-1.01	-.38
	WO	1.9	-1.30	.11
	Onbekend	32.3	.00	-.11

Kenmerken	Categorieën	% personen	Schaalwaarden t.o.v.	
			V%	MF
Leidinggevend niveau	Uitvoerend	94.5	.17	.10
	Lager kader	1.2	-.59	-.39
	Middenkader	.8	-1.09	-.60
	Bedrijfsleiding	.2	-1.43	-.52
	Onbekend	3.4	.17	-.56
Personeelsoort	Beambte	38.1	-.47	-.05
	Handarbeider	54.6	.49	.09
	Onbekend	7.3	-.10	-.30
Uitdiensttreding	Uit dienst	5.3	.58	2.13
	Niet uit dienst	94.7	-.03	-.12
Verzuimpercentage	0% verzuim	31.3	-.75	-
	0.1 - 0.9 % verzuim	9.9	-.75	-
	1.0 - 1.8 % verzuim	10.3	-.37	-
	1.9 - 3.0 % verzuim	9.2	.25	-
	3.1 - 5.2 % verzuim	9.7	.25	-
	5.3 - 9.9 % verzuim	9.8	.71	-
	10.0 - 28.2% verzuim	9.9	1.13	-
28.3 - 100 % verzuim	9.9	1.70	-	
Meldingsfrequentie	0 meldingen	37.0	-	-.31
	1 melding	22.7	-	-.31
	2 meldingen	15.3	-	-.28
	3 meldingen	9.8	-	-.08
	4 en 5 meldingen	9.1	-	.62
	meer dan 5 meldingen	6.2	-	3.57

## Bijlage 4

### *Karakteristieken van de steekproeven uit de gewogen sectoren*

	<b>Steekproef Verpleeghuizen</b>	<b>Steekproef Bejaardenoorden</b>	<b>Steekproef Overige BVG</b>	<b>Steekproef Profit</b>
V%	10.3	11.1	11.2	11.9
MF	2.2	2.0	1.9	1.6
% gehuwd	49.0	53.0	57.6	57.4
% personeelsverloop	9.8	6.0	6.1	5.5
% vrouwen	85.6	83.1	81.1	89.8
gem. leeftijd	31.8	36.1	36.5	36.8
gem. dienstjaren	5.7	5.9	5.8	5.5
gem. uren per week	30.8	27.6	26.1	24.5
<b>Aantal</b>	<b>1.645</b>	<b>1.588</b>	<b>1.575</b>	<b>1.633</b>



### Standaardbedrijfsindeling

01	Land- en tuinbouw
02	Bosbouw
03	Visserij
11	Kolenmijnbouw e.d.
12	Aardolie- en gaswinning en exploratie
19	Overige delfstofwinning
20 + 21	Voedings- en genotmiddelenindustrie
22	Textielindustrie
23	Kledingindustrie
24	Leder-, schoen- e.a. lederwarenindustrie, exclusief kleding
25	Hout- en meubelindustrie, exclusief metalen meubelen
26	Papier- en papierwarenindustrie
27	Grafische industrie, uitgeverijen
28	Aardolie- en steenkoolverwerkende industrie
29	Chemische industrie
30	Kunstmatische en synthetische garen- en vezelindustrie
31	Rubber en kunststofverwerkende industrie
32	Bouwmaterialen-, aardewerk- en glasindustrie
33	Basismetalenindustrie
34	Metaalproductenindustrie, exclusief machines en transportmiddelen
35	Machine-industrie
36	Electrotechnische industrie
37	Transportmiddelenindustrie
38	Instrumenten- en optische industrie
39	Overige industrie
40	Productie en distributie van electriciteit, gas en water
51	Bouwnijverheid
52	Bouwinstallatiebedrijven e.d.
61 + 62	Groothandel
63 + 64	Tussenpersonen in de groothandel
65 + 66	Detailhandel
67	Hotels, restaurants, café's e.d.
68	Reparatiebedrijven voor gebruiksgoederen
71	Spoorwegen
72	Wegvervoer
73	Zeevaart
74	Binnenvaart
75	Luchtvaart
76	Hulpbedrijven van het vervoer
77	Bankwezen
81	Bankwezen
82	Verzekeringswezen
83	Exploitatie van en handel in onroerende goederen
84	Zakelijke dienstverlening
85	Verhuur van machines e.a. roerende goederen



90	Openbaar bestuur, defensie, wettelijke sociale verzekering
91	Religieuze organisaties e.d.
92	Onderwijs
93	Gezondheids- en veterinaire diensten
94	Maatschappelijke dienstverlening
95	Sociaal-culturele en culturele instellingen
96	Sport en recreatie
97	Bedrijfs- en werknemersorganisaties, researchinstellingen, overige sociale organisaties
98	Overige dienstverlenende bedrijven
99	Particuliere huishoudens met personeel in loondienst