

ZIEKTEVERZUIM IN DE GEZINSVERZORGING

Interimrapport: vergelijkende analyses van
verzuimcijfers over het jaar 1986

W600

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

ISN-nr. 11585
plaats 49-146
datum 30 JULI 1992

T.J. Veerman
Stichting CCOZ
De Boelelaan 30
1083 JH AMSTERDAM

A.H. Nieuwland
Werkgroep A&W
Hooigracht 15
2312 KM LEIDEN

Amsterdam/Leiden juni 1987

Stichting CCOZ
Afd. Bibliotheek
De Boelelaan 30
1083 HJ AMSTERDAM
020 - 5498497

I N H O U D S O P G A V E

VOORWOORD	1
1 DE GEANALYSEERDE BESTANDEN: EEN EERSTE BESCHRIJVING	3
1.1 Indeling in vier sectoren	3
1.2 Beschikbare variabelen	5
1.3 Korte schets van de vier deelbestanden	7
1.4 Samenhangen met verzuim in de deelbestanden	8
2 SELECTIES UIT DE BESTANDEN: NADERE BESCHRIJVING	12
3 UITSPLITSING VAN VERZUIM NAAR PERSOONS- EN FUNCTIEKENMERKEN	17
4 MULTIVARIATE ANALYSES VAN VERZUIMRISICO'S	31
4.1 Analyse-technieken	31
4.2 Uitkomsten	34
4.2.1 Risico's ten aanzien van verzuimpercentage	34
4.2.2 Risico's ten aanzien van verzuimfrequentie	38
4.3 Samenvatting	41
5 VERZUIMVERSCHILLEN TUSSEN ORGANISATIES	43
5.1 Gehanteerde technieken en gegevens	43
5.2 Uitkomsten	44
5.3 Conclusies	47
6 CONCLUSIES EN CONSEQUENTIES	48
6.1 Samenvatting	48
6.2 Conclusies en evaluatie	51

VOORWOORD

Het voor u liggende interimrapport vormt één van de onderdelen van het onderzoek naar ziekteverzuim in de gezinsverzorging. In dit rapport is een aantal statistische analyses neergelegd waarin het verzuim in de gezinsverzorging wordt vergeleken met dat in drie andere sectoren. Deze analyses zijn mogelijk geworden doordat de Stichting CCOZ binnen het Ziekteverzuim-informatiesysteem (ZVIS) beschikt over gedetailleerde verzuimgegevens plus een aantal achtergrondkenmerken van ca. 40.000 werknemers, waaronder ca. 5.000 uit de gezinsverzorging.

Het doel van de analyses is na te gaan:

- welke risicogroepen en factoren zich ten aanzien van het ziekteverzuim in de gezinszorg voordoen, voor zover dat is vast te stellen uit de beschikbare gegevens;
- in hoeverre de risicogroepen en factoren specifiek zijn voor de gezinszorg, dan wel zich ook in andere sectoren voordoen.

Langs deze weg wordt getracht, mogelijke achtergronden van het ziekteverzuim in de gezinszorg op het spoor te komen en daarmee aanwijzingen te krijgen voor de richting waarin het onderzoek zich verder dient te ontwikkelen.

Dit rapport beperkt zich tot de vergelijkende analyses tussen gezinszorg en andere sectoren. Daarbij is gepoogd de uitkomsten zo beknopt mogelijk weer te geven, zonder in statistische en wiskundige details te treden. Het gaat in dit rapport om de grote lijn in de resultaten; diverse meer gedetailleerde analyses, waartoe deze resultaten wellicht aanleiding vormen, kunnen pas in een later stadium van het onderzoek aan de orde komen.

De status van dit rapport is vooralsnog intern, bestemd voor de onderzoekers zelf en hun Begeleidingscommissie. Het is de bedoeling dat zij aan de hand van dit rapport zich beraden over de volgende vragen:

- Tot welke inhoudelijke interpretaties leiden de statistische uitkomsten - oftewel: welke oorzakelijke factoren zouden zich "achter de cijfers" kunnen verschuilen?
- Welke implicaties heeft dat voor het veldonderzoek, dat in de tweede helft van 1987 zal worden uitgevoerd?
- Tot welke nadere statistische analyses geven de hier gerapporteerde resultaten aanleiding?

1 DE GEANALYSEERDE BESTANDEN: EEN EERSTE BESCHRIJVING

Dit interimrapport is gebaseerd op gegevens van al die bedrijven/instellingen die over het gehele jaar 1986 hebben deelgenomen aan het ziekteverzuim-informatiesysteem (ZVIS) van de Stichting CCOZ.

In totaal betreft dit 161 bedrijven, die tezamen in 1986 40.580 werknemers in dienst hadden. In dit hoofdstuk geven we de opbouw en inhoud van dit databestand weer, alsmede een schets van de samenhang tussen verzuim en achtergrondkenmerken in het bestand.

1.1 Indeling in vier sectoren

Conform het onderzoeksvoorstel is bij de analyses onderscheid gemaakt naar vier sectoren, te weten:

- instellingen voor extramurale gezins- en bejaardenzorg, hierna aangeduid als de sector gezinszorg;
- overige instellingen aangesloten bij de BVG, hierna aangeduid als de sector overig BVG;
- andere instellingen in de kwartaire sector, hierna aangeduid als de sector overig kwartair;
- het particuliere bedrijfsleven, hierna aangeduid als de profit-sector.

Het totale databestand is overeenkomstig deze indeling gesplitst in vier deelbestanden. In tabel 1.1. is de nadere indeling van deze vier bestanden naar SBI-categorie weergegeven.

De tabel omvat het aantal bedrijven, het aantal personen en de totale personeelssterkte.

In het aantal personen is iedereen meegeteld die in 1986 ooit in dienst van de bedrijven was;

in de personeelssterkte is dit aantal gewogen naar het aantal dagen dat de personen in dienst waren (oftewel de som der gemiddelde personeelssterktes in 1986).

In de tabel zijn SBI-categorieën die elk slechts één bedrijf omvatten, samengenomen tot de categorie 'diverse overige'.

Tabel 1.1. Opbouw van de vier totale analysebestanden naar SBI-categorie

Sector en SBI-categorie	aantal be- drijven/ instel- lingen	aantal personen	pers. sterkte
<u>Gezinszorg: totaal</u>	<u>13</u>	<u>5116</u>	<u>4525</u>
94 Maatschappelijke dienstverlening	13	5116	4525
<u>Overig BVG: totaal</u>	<u>50</u>	<u>10015</u>	<u>8599</u>
93 Gezondheidszorg	24	6907	5930
94 Maatschappelijke dienstverlening	24	2782	2399
95 Sociaal-cultureel werk	2	326	270
<u>Overig kwartair: totaal</u>	<u>16</u>	<u>3227</u>	<u>3007</u>
90 Openb. bestuur, soc. verzekering	8	1495	1388
97 Bedrijfs/werknemersorganisaties etc.	3	903	839
98 Overig dienstverlening	2	649	610
Diverse overige (SBI 93,95,96)	3	180	170
<u>Profit-sector: totaal</u>	<u>82</u>	<u>22222</u>	<u>19746</u>
19 Delfstoffenwinning	2	261	248
20 Voedingsindustrie	12	1837	1599
21 Genotmiddelenindustrie	9	4021	3580
25 Houtindustrie	3	298	286
26 Papierindustrie	6	1537	1408
29 Chemische produktenindustrie	5	1830	1678
34 Metaalindustrie	15	2288	2077
35 Metaalindustrie	5	940	815
36 Electrotechnische industrie	3	1033	916
37 Transportmiddelenindustrie	2	211	190
40 Nutsbedrijven	3	3603	3398
61 Groothandel	2	240	214
62 Groothandel	5	584	488
66 Detailhandel	3	650	567
Diverse overige (SBI 22,27,31,38,65,72,84)	7	2889	2282

Elk der vier bestanden omvat een ruim aantal personen, zodat betrouwbare statistische bewerkingen mogelijk zijn. Tevens is er een ruime spreiding over SBI-categorieën, met name in de profit-sector; de bestanden dekken dus een breed scala van economische sectoren.

Voor de feitelijke vergelijkende analyses die in dit rapport worden gepresenteerd, zijn selecties uit de vier deelbestanden gemaakt. De reden daarvan wordt in 1.3 uiteengezet; een aantal nadere kenmerken van deze geselecteerde bestanden wordt in hoofdstuk 2 beschreven.

1.2 Beschikbare variabelen

Per afzonderlijke werknemer zijn in het bestand in beginsel beschikbaar een aantal gegevens over het ziekteverzuim alsmede een aantal persoons- en functiekenmerken.

a. verzuimgegevens

Beschikbaar zijn voor alle personen over 1986:

- aantal meldingen kort verzuim (1 - 7 kalenderdagen)
- aantal meldingen middellang verzuim (8 - 42 kalenderdagen)
- aantal meldingen lang verzuim ($\geq$ 43 kalenderdagen)

- aantal verzuimde kalenderdagen door korte gevallen
- aantal verzuimde kalenderdagen door middellange gevallen
- aantal verzuimde kalenderdagen door lange gevallen.

Uit deze basisgegevens zijn diverse verzuimmaten te berekenen. In dit rapport beperken we ons tot de volgende drie:

- $V\%$, het verzuimpercentage: totaal aantal verzuimde kalenderdagen / totaal aantal mensdagen, $\times 100$.
- F , de verzuimfrequentie: totaal aantal ziekmeldingen per personeelslid op jaarbasis.
- $V\%_{43}$, het langdurig verzuimpercentage: idem als $V\%$, maar nu 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 F en $V\%_{43}$. F wordt vooral beïnvloed door het aantal meldingen van kort verzuim: een hoge F 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 deel bepaald door dit langdurig verzuim.

Terwille van de overzichtelijkheid beperken we ons bij verschillende analyses in dit rapport tot V% en F.

b. persoons- en funktiekenmerken

Het ZVIS omvat standaard een aantal variabelen, waaruit voor deze analyses de volgende kenmerken zijn berekend:

- Leeftijd per 31 december 1986
- Aantal dienstjaren bij bedrijf/instelling, per 31 december 1986
- Eventuele uitdiensttreding in de loop van 1986, en reden van vertrek
- Geslacht
- Burgerlijke staat (ongehuwd/gehuwd/gehuwd geweest)
- Nationaliteit (Nederlands/overig EG/buiten EG)
- Opleiding vakonderwijs
- Soort dienst (dagdienst/andere werkroosters)
- Werkuren per week
- Personeelsoort (beambte/handarbeider)
- Leidinggevend niveau

Voor zover deze gegevens aan mutatie onderhevig kunnen zijn, is als peildatum gekozen medio 1986 (1 juli 1986) dan wel - indien een persoon op die datum niet in dienst was - het moment van in- of uitdiensttreding. Voor uitsluitend de sectoren gezinszorg en overig BVG zijn nog enkele bedrijfsspecifieke codes toegevoegd aan het bestand, met name afdelingscodes en CAO/functie/schaalgroep. Deze komen in dit rapport slechts zeer zijdelings ter sprake.

Niet alle instellingen registreren alle hier genoemde variabelen. Zo zijn er in de sector gezinszorg enige instellingen die geen opgave doen van nationaliteit, opleiding, soort dienst, personeelsoort of leidinggevend niveau. In voorkomende gevallen is in de tekst van dit rapport aangegeven hoe met deze "missing values" is omgegaan.

1.3 Korte schets van de vier deelbestanden

In tabel 1.2. wordt een korte beschrijving gegeven van het verzuim en de personeelssamenstelling in de vier sectoren. In de tabel zijn missing values niet meegeteld; de gemiddelden en percentages op elke variabele zijn dus alleen berekend voor die bedrijven/instellingen die deze variabelen daadwerkelijk registreren.

Tabel 1.2. Enige karakteristieken van de vier totale deelbestanden

sector: ->	Gezins- zorg	Overig BVG	Overig kwartair	Profit
V%	11.8	8.7	9.0	8.9
F	1.8	2.0	2.0	1.8
V% 43	7.6	5.3	5.1	5.0
Gem. leeftijd	39.6	33.1	38.9	36.6
% vrouwen	97	77	32	18
% gehuwden	80	52	74	66
Gem. dienstjaren	7.0	5,5	10.3	10.1
% buitenlanders	1	1	1	7
% zonder vakopleiding	66	18	32	41
% dagdienst	100	70	93	76
Gem. uren per week	18.3	32.2	36.6	37.8
% full-timers				
(≥ 33 uur)	14	59	86	90
% Personeelsverloop	12.4	13.8	7.1	10.4

In de gezinszorg blijken het verzuimpercentage en het langdurig verzuimpercentage aanmerkelijk hoger te liggen dan in de drie andere sectoren. Deze drie andere ontlopen elkaar op dit punt niet veel. De verzuimfrequentie daarentegen is in de gezinszorg niet hoog, en lijkt ten opzichte van overig BVG en overig kwartair zelfs laag te noemen. Dat is echter voor een groot deel een gevolg van het hoge percentage part-timers en dus in zekere zin een schijn-effect; we komen daarop verder in dit rapport terug.

De personeelssamenstelling in de gezinszorg blijkt eveneens sterk afwijkend van die in andere sectoren. In de gezinszorg werken vrijwel alleen vrouwen, en wel van Nederlandse nationaliteit; het merendeel is gehuwd; er wordt zo goed als alleen in dagdienst gewerkt en zeer vaak in part-time dienstverband. Het gemiddeld aantal werkuren per week bedraagt dan ook slechts ca. de helft van dat in andere sectoren. Het opleidingsniveau is gemiddeld laag, gezien het hoge percentage personeel zonder enige vakopleiding; daarin contrasteert de sector vooral met de overige BVG. Het gemiddeld aantal dienstjaren bij de eigen instelling ligt in de gezinszorg hoger dan in de sector overig BVG, maar lager dan in beide andere sectoren.

De zeer specifieke personeelssamenstelling van de sector gezinszorg is aanleiding geweest om voor de vergelijkende analyses niet uit te gaan van de totale bestanden, maar daarop eerst een aantal selecties te plegen. In hoofdstuk 2 wordt dit nader toegelicht.

1.4 Samenhangen met verzuim in de deelbestanden

Dit rapport is merendeels gebaseerd op de kleinere, geselecteerde deelbestanden die in hoofdstuk 2 aan de orde komen. Niettemin willen we een indruk geven van de samenhangen tussen de geregistreerde persoons- en functiekenmerken en het ziekteverzuim, zoals wij die in de totale bestanden aantreffen. Teneinde dit rapport niet met tabellen te overladen beperken we ons hier tot een korte verbale weergave.

a. Gezinszorg

Met de toename van de leeftijd blijkt V% in de gezinszorg (evenals in het bestand "overig BVG") niet lineair te stijgen. Een "dal" in het verzuim treedt op bij de leeftijden 41 t/m 45 jaar en bij "60 jaar of ouder" treedt eveneens een daling in het verzuim op. Vooruitlopend op de meer specifieke bespreking verderop in dit rapport, zij hier opgemerkt dat de leeftijdsverdeling van het gezinszorgpersoneel geheel anders is dan bij de andere sectoren, in het bijzonder is de gemiddelde leeftijd veel hoger.

Dit bestand bestaat voor 98% uit vrouwen (de personeelssterke van mannen is slechts 135), zodat een verschil met mannen niet zinvol te berekenen is. Naar nationaliteit heeft de gezinszorgsector in 99.5% van de gevallen de Nederlandse.

Het verzuim stijgt met het toenemen van het aantal dienstjaren, maar vertoont bij meer dan 10 dienstjaren een daling, wat ook in de andere bestanden een tendens is. Personen die in de loop van 1986 hun betrekking verlieten (om welke reden dan ook) hadden gezamenlijk een V% van 40.8 (de blijvers 9.9%), wat een bijna dubbel zo hoog verzuim als bij de vertrekkers in de andere sectoren betekent. De vakopleiding vertoont voor de gezinszorg eigenlijk alleen een wat verlaagd verzuim voor de HBO/WO-opgeleiden. De verzuimpercentages van de categorieën zijn: "geen vakopleiding" 12.9%, LBO 11.1%, MBO 11.3% en HBO/WO 6.7%.

Naar categorieën van de aanstellingsuren per week blijkt V% hier het hoogst te zijn bij de categorie "13-24 uur" (V% = 13.0%), wat een soortgelijk resultaat is als bij de andere sectoren. Anders dan bij de overige bestanden (in het bijzonder de profit- en kwartaire sector) is in de gezinszorg slechts een minderheid (12%) volletijds (33 uur of meer) werkzaam. Ruim 35% van het personeel valt in de categorie 9-12 uur per week.

Bij de categorieën van leidinggevend nivo werden de volgende verzuimpercentages gevonden: niet leidinggevend 12.4%, lager kader 11.0%, middenkader 8.1% en hoger kader/staf 5.0%. Hierbij spelen echter de leidinggevenden naar personeelssterkte een geringe rol.

b. Overig BVG

Met de toename van de leeftijd blijkt V% niet lineair te stijgen. Een "dal" in het verzuim treedt op bij de leeftijden 36 t/m 45 jaar en bij "60 jaar of ouder" treedt eveneens een daling in het verzuim op.

Vrouwen verzuimen significant meer dan mannen (V% resp. 6.5 en 9.3); de personeelssterkte van de vrouwen is - anders dan bij de twee volgende bestanden - in dit bestand relatief groot.

Naar nationaliteit heeft het personeel in deze sector in 99.5% van de gevallen de Nederlandse.

Het verzuim stijgt met het toenemen van het aantal dienstjaren, maar vertoont bij meer dan 13 dienstjaren een daling, wat ook in de profit-sector werd geconstateerd (zie verderop).

Personen die in de loop van 1986 hun betrekking verlieten (om welke reden dan ook) hadden gezamenlijk een V% van 22.1 en de blijvers 7.6%. De vakopleiding was in deze sector veel minder sterk aan verzuim gerelateerd dan bij de profit- en kwartaire sector. Nl.: "geen vakopleiding"

10.5%, LBO 10.3%, MBO 8.9% en HBO/WO 4.4%. Alleen het lage verzuim van de HBO/WO-opgeleiden geeft hier enige overeenstemming. Het onderscheid dagdienst/andere roosters gaf als verzuimpercentages resp. 8.9% en 9.5%, wat een relatie in dezelfde richting te zien geeft als in de profitsector.

Naar categorieën van de aanstellingsuren per week blijkt V% ook hier het hoogst te zijn bij de categorie "13-16 uur" (V% = 11.5), wat een soortgelijk resultaat is als in de profit- en kwartaire sector. In het "BVG"-bestand komt deeltijd echter, anders dan in beide volgende bestanden, juist veel voor.

Bij het onderscheid hoofdarbeid/handarbeid was V% resp. 7.3% en 9.2% en scoorde "onbekend" 8.5%. Bij de categorieën van leidinggevend nivo werden de volgende verzuimpercentages gevonden: niet leidinggevend 8.9%, lager kader 7.9%, midden-kader 8.4% en hoger kader/staf 4.2%. Hierbij is het relatief hoge verzuim van het midden-kader opvallend.

c. Overig kwartair

Met de toename van de leeftijd blijkt V% vrijwel lineair te stijgen. Deze toename, evenals de lineariteit, is statistisch zeer significant, hoewel er bij "60 jaar of ouder" een daling in het verzuim optreedt. Vrouwen verzuimen significant meer dan mannen (V% resp. 10.5 en 8.3); de personeelssterkte van de vrouwen in dit bestand was 927.

Naar nationaliteit heeft de kwartaire sector in 99.5% van de gevallen de Nederlandse.

Het verzuim stijgt met het toenemen van het aantal dienstjaren, maar vertoont bij meer dan 10 dienstjaren een daling. Personen die in de loop van 1986 hun betrekking verlieten (om welke reden dan ook) hadden gezamenlijk een V% van 26.2 en de blijvers 8.2%. Naar vakopleiding was er ook hier een lineair dalend verzuim naar hoogte van het opleidingsnivo: "geen vakopleiding" 12.3%, LBO 9.3%, MBO 7.9% en HBO/WO 4.4%. De richting van deze samenhang vonden we ook reeds in de sector "overig BVG"; in de overige kwartaire sector blijkt de samenhang echter veel sterker. De gelijkenis met het patroon in de profitsector is groot.

Het onderscheid dagdienst/ploegendienst gaf als verzuimpercentage resp. 9.0 en 8.6%, wat een omgekeerde relatie te zien geeft als in de sector "overig BVG" en in de profitsector. De personeelssterkte in de ploegendiensten is hier echter slechts 220.

Naar categorieën van de aanstellingsuren per week blijkt V% ook hier het hoogst te zijn bij de categorie "13-16 uur" (V% = 14.0), wat een soortgelijk resultaat is als in de overige sectoren. Hier komt deeltijd echter weinig voor. Bij het onderscheid hoofdarbeid/handarbeid was V% resp. 7.9 en 12.5%. Eenzelfde beeld werd gevonden bij de categorieën van leidinggevend nivo: "niet leidinggevend" 9.8% (overgrote meerderheid), lager kader 9.0%, midden-kader 5.8% en hoger kader/staf 4.0%.

d. Profitsector

Met de toename van de leeftijd blijkt V% vrijwel lineair te stijgen. Deze toename, evenals de lineariteit, is statistisch zeer significant. Vrouwen verzuimen significant meer dan mannen (V% resp. 9.4 en 8.8%); de personeelssterkte van de vrouwen in dit bestand is echter slechts vrij klein. Naar nationaliteit is er een groot verschil tussen "niet-EG" (V% is 20.7) en "Nederlands" of "overige EG-landen" (V% resp. 8.2 en 9.0). Het verzuim stijgt met het toenemen van het aantal dienstjaren, maar vertoont bij meer dan 12 dienstjaren een lichte daling. Personen die in de loop van 1986 hun betrekking verlieten (om welke reden dan ook) hadden gezamenlijk een V% van 22.7 en de blijvers 8.2. Naar vakopleiding was er een lineair dalend verzuim naar hoogte van het opleidingsnivo: "geen vakopleiding" 11.7%, LBO 9.4%, MBO 5.6% en HBO/WO 3.1%. De groep "vakopleiding onbekend" scoorde 10.4% en was relatief groot.

Het onderscheid dagdienst/ploegendienst gaf als verzuimpercentage resp. 8.2 en 11.7%, terwijl hier "onbekend" een laag verzuim had (7.4%).

Naar categorieën van de aanstellingsuren per week blijkt V% het hoogst te zijn bij de categorie "13-16 uur" (V% = 10.6). In de profitsector kwam deeltijdwerk in totaliteit echter slechts weinig voor. Bij het onderscheid hoofdarbeid/handarbeid was V% resp. 6.1 en 11.4%. Eenzelfde beeld, maar dan extremer, werd gevonden bij de categorieën van leidinggevend nivo: "niet leidinggevend" 10.0% (overgrote meerderheid), lager kader 7.1%, midden-kader 4.8% en hoger kader/staf 3.2%.

2 SELECTIES UIT DE BESTANDEN: NADERE BESCHRIJVING

Uit het voorgaande hoofdstuk blijkt duidelijk dat de gezinszorg qua personeelssamenstelling een uitermate specifieke sector vormt, hetgeen een directe vergelijking ervan met andere sectoren bemoeilijkt. Ook het ziekteverzuim laat zich daardoor slecht vergelijken met dat in andere sectoren: van verschillende kenmerken waarop de gezinszorg (sterk) afwijkend is van de rest, is immers tevens bekend dat deze een samenhang met het verzuim hebben. In paragraaf 1.4 kwam dit duidelijk naar voren. Het kan misleidend zijn om het ziekteverzuim in een sector waar vrijwel alleen Nederlandse vrouwen in dagdienst werken, zonder meer te vergelijken met sectoren waar wel een zeker percentage buitenlanders werkt (profitsector), waar het merendeel van het personeel uit mannen bestaat (profit en 'overig kwartair') of waar vrij vaak in nacht- of ploegendienst wordt gewerkt ('overig BVG', met name intramurale gezondheidszorg).

Besloten is daarom, voor de vergelijkende analyses de deelbestanden te reduceren tot de volgende selectie van personen:

- uitsluitend vrouwen;
- uitsluitend Nederlanders plus de categorie 'bedrijf registreert niet';
- uitsluitend werkers in reguliere dagdienst plus de categorie 'bedrijf registreert niet'.

We zullen de bestanden die hieruit resulteren aanduiden als de 'geselecteerde bestanden' ter onderscheiding van de totale bestanden.

Van deze bestanden is zeker dat zij uitsluitend vrouwen omvatten; de variabele 'geslacht' is voor iedereen bekend. Voor wat betreft nationaliteit en soort dienst komen wel "missing values" voor. Teneinde de bestanden niet tot onverantwoord kleine aantallen personen te reduceren zijn deze missings wel opgenomen in de geselecteerde bestanden, te meer omdat mag worden aangenomen dat het overgrote deel hiervan toch Nederlanders resp. werkers in reguliere dagdienst omvat. De geselecteerde bestanden bevatten dus vermoedelijk nog wel een (onbekend) aantal buitenlanders en nacht- of ploegendienstpersoneel, maar hun aantal is zeker zeer gering en veel geringer dan in de totale bestanden.

Voor het deelbestand 'gezinszorg' betekenen bovengenoemde selecties uiteraard nauwelijks een reductie: 96% van het totale bestand blijft ook in het geselecteerde bestand aanwezig. Voor de drie andere sectoren betekent de selectie wel een wezenlijke reductie van de aantallen personen. Daardoor zijn deze geselecteerde bestanden op verschillende karakteristieken anders dan de totale bestanden zoals beschreven in 1.1 en 1.3. Aangezien de geselecteerde bestanden de hoofdrol spelen in de vergelijkende analyses, staan we in deze paragraaf wat langer stil bij de kenmerken van deze bestanden. Tezamen omvatten deze bestanden 15.940 personen uit 159 bedrijven/instellingen.

Allereerst bezien we nogmaals de samenstelling naar SBI-groep, analoog aan tabel 1.1.; zie tabel 2.1. op de volgende pagina.

Vergelijkt men de aantallen van tabel 2.1. met die van tabel 1.1., dan blijkt het bestand gezinszorg niet veel kleiner te zijn geworden. De andere drie bestanden zijn wel sterk gereduceerd, maar omvatten nog voldoende aantallen personen en variatie over bedrijfstakken om zinvol analyses te kunnen verrichten. Bij de sector "overig BVG", die in dit rapport als eerste vergelijkingspunt voor de gezinszorg dient, tekenen we aan dat het bestand hier merendeels onder de categorie gezondheidszorg valt; daarin zitten zowel instellingen voor intramurale gezondheidszorg als een aantal kruisverenigingen. De instellingen voor maatschappelijke dienstverlening in de sector "overig BVG" betreffen met name bejaarden-oorden.

Voor een beeld van de spreiding der vier bestanden over het land geven tabellen 2.2. en 2.3. de verdeling van de personeelssterktes naar regio en naar grote steden vs. overig.

Onder de regio's verstaan wij:

- Noord: Groningen, Friesland, Drenthe;
- Oost: Overijssel, Gelderland, Flevoland;
- West: Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland;
- Zuid: Zeeland, Noord-Brabant, Limburg.

Onder "grote steden" worden hier verstaan Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht.

Tabel 2.1. Opbouw van de geselecteerde analysebestanden naar SBI-categorie

Sector en SBI-categorie	aantal be- drijven/ instel- lingen	aantal personen	pers. sterkte
<u>Gezinszorg: totaal</u>	<u>13</u>	<u>4901</u>	<u>4334</u>
94 Maatschappelijke dienstverlening	13	4901	4334
<u>Overig BVG: totaal</u>	<u>50</u>	<u>6295</u>	<u>5441</u>
93 Gezondheidszorg	24	4405	3817
94 Maatschappelijke dienstverlening	24	1740	1504
95 Sociaal-cultureel werk	2	150	121
<u>Overig kwartair: totaal</u>	<u>15</u>	<u>992</u>	<u>896</u>
90 Openb. bestuur, soc. verzekering	7	476	423
97 Bedrijfs/werknemersorganisaties etc.	3	419	390
98 Overig dienstverlening	2	29	22
Diverse overige (SBI 93,95,96)	3	68	63
<u>Profit-sector: totaal</u>	<u>81</u>	<u>3752</u>	<u>3062</u>
19 Delfstoffenwinning	2	25	20
20 Voedingsindustrie	11	198	169
21 Genotmiddelenindustrie	9	388	339
25 Houtindustrie	3	27	25
26 Papierindustrie	6	98	90
29 Chemische produktenindustrie	5	247	220
34 Metaalindustrie	15	149	128
35 Metaalindustrie	5	76	62
36 Electrotechnische industrie	3	173	144
37 Transportmiddelenindustrie	2	6	6
40 Nutsbedrijven	3	323	287
61 Groothandel	2	21	15
62 Groothandel	5	153	124
66 Detailhandel	3	341	293
Diverse overige (SBI 22,27,31,38,65,72,84)	7	1527	1140

Tabel 2.2. Verdeling van personeelssterktes der vier geselecteerde bestanden naar regio

	Noord	Oost	West	Zuid	Totaal
Gezinszorg	-	755	2120	1458	4334
Overig BVG	1093	1036	2011	1301	5252
Overig kwartair	-	-	745	151	896
Profit-sector	493	144	1843	583	3062

Tabel 2.3. Verdeling van personeelssterktes der vier geselecteerde bestanden naar grote steden vs. overig

	Grote steden	Overig	Totaal
Gezinszorg	-	4334	4334
Overig BVG	68	5373	5441
Overig kwartair	10	886	896
Profit-sector	268	2794	3062

In alle bestanden is regio West veruit de grootste, hetgeen vermoedelijk een goede afspiegeling is van de totale landelijke situatie. In het bestand gezinszorg zijn geen instellingen uit de regio Noord vertegenwoordigd. Ook de vier grote steden komen niet voor in het analyse-bestand voor de gezinszorg. In de andere drie bestanden hebben de grote steden echter ook maar een gering aandeel, zodat de onderlinge vergelijkbaarheid niet ernstig wordt doorkruist. De ondervertegenwoordiging van regio Noord resp. de grote steden in het bestand Gezinszorg kan invloed hebben op de gemiddelde verzuimcijfers zoals die in dit rapport worden vermeld. Van belang zijn hier echter niet primair de gemiddelden, maar de samenhangen van het

verzuim met een aantal achtergrondkenmerken; aangezien samenhangen doorgaans stabiel zijn dan gemiddelden worden de uitkomsten van de analyses vermoedelijk niet aangetast door de beperkte regionale spreiding.

Naar analogie met tabel 1.2. presenteren we tenslotte in tabel 2.4 enkele karakteristieken van de geselecteerde bestanden.

Tabel 2.4. Enige karakteristieken van de vier geselecteerde deelbestanden

sector ->	Gezins- zorg	Overig BVG	Overig kwartair	Profit
V%	12.0	9.3	10.4	8.7
F	1.8	2.0	2.6	2.1
V%43	7.9	5.8	6.4	4.8
Gem. leeftijd	39.7	32.5	34.1	29.2
% gehuwd	76	47	51	39
Gem. dienstjaren	7.0	5.1	6.9	5.2
Gem. uren per week	17.6	30.0	32.6	32.1
% personeelsverloop	11.7	12.9	9.2	16.0

Ook na selectie blijkt de gezinszorg in vergelijking tot de andere sectoren een hoog verzuimpercentage en met name langdurig verzuimpercentage te vertonen, terwijl de verzuimfrequentie juist wat lager ligt dan elders. Dit laatste is, nogmaals, goeddeels een effect van het hoge percentage parttimers (zie verder hoofdstuk 3).

Op een aantal punten komt de afwijkende personeelssamenstelling in de gezinszorg nu nog pregnanter naar voren dan reeds uit de totale bestanden bleek. In verhouding tot de andere sectoren omvat de gezinszorg veel gehuwde vrouwen van gemiddeld wat hogere leeftijd, die gemiddeld ook reeds vrij veel dienstjaren bij hun instelling hebben.

3 UITSPLITSING VAN VERZUIM NAAR PERSOONS- EN FUNCTIEKENMERKEN

In dit hoofdstuk wordt de verdeling van het verzuim naar enkele achtergrondkenmerken beschreven. De weergegeven cijfers hebben steeds betrekking op de geselecteerde bestanden (zie hoofdstuk 2).

De tabellen in dit hoofdstuk bevatten steeds per sector:

- de procentuele verdeling van de personeelssterkte over het betreffende kenmerk (in de kolom '%');
- het verzuimpercentage (kolom 'V%');
- de verzuimfrequentie (kolom 'F').

Wanneer een bepaalde categorie minder dan 25 personen omvat, zijn daarvan in de tabellen geen verzuimaten vermeld; zulke kleine aantallen moeten te gering worden geacht om nog betrouwbare verzuimcijfers op te leveren.

Tabel 3.1 Het verzuim naar leeftijd

leeftijd	Gezinszorg			Overige B.V.G			Overige kwartair			Profit		
	%	V%	F	%	V%	F	%	V%	F	%	V%	F
≤ 20	2	7.3	2.0	6	4.6	1.9	2	-	-	11	4.0	1.5
21 - 25	12	11.1	2.3	25	7.5	2.2	18	8.2	2.9	34	7.6	2.2
26 - 30	9	14.3	2.4	21	10.2	2.3	25	9.0	2.9	20	10.0	2.3
31 - 35	9	11.9	2.2	13	11.2	2.0	16	10.9	2.5	9	10.4	2.5
36 - 40	16	12.2	1.8	12	8.4	1.8	12	11.3	2.3	8	8.0	1.8
41 - 45	17	10.5	1.6	7	9.4	1.6	11	11.8	2.3	7	10.5	2.0
46 - 50	16	13.2	1.6	7	10.8	1.7	7	14.7	2.5	6	11.5	1.8
51 - 55	11	11.9	1.3	5	12.6	1.6	5	12.9	2.2	4	12.4	1.7
56 - 60	7	12.2	1.1	4	11.5	1.4	4	7.0	1.8	2	12.5	1.9
≥ 61	1	14.5	0.7	1	5.8	0.8	1	-	-	-	-	-
Totaal	100%	12.0	1.8	100%	9.3	2.0	100%	10.4	2.6	100%	8.7	2.1

De verschillen in leeftijdsverdeling tussen de sectoren worden uit deze tabel zeer duidelijk. In de gezinszorg ligt de 'modale' leeftijd tussen de 36 en 50 jaar, in alle andere sectoren ligt deze tussen de 21 en 30 jaar.

De verdeling van het verzuimpercentage over de leeftijden is in de gezinszorg eveneens specifiek. Bij de jongeren - tot en met 40 jaar - is het verzuimpercentage in de gezinszorg steeds hoger dan in alle andere sectoren. Boven de 40 jaar is het verzuimpercentage in de gezinszorg weliswaar niet laag, maar ook niet opvallend hoger dan in andere sectoren. Dit duidt op een tweeledige problematiek:

- bij jongere vrouwen is er kennelijk in de gezinszorg een specifieke verzuimproblematiek;
- bij oudere vrouwen in de gezinszorg is er ook een verzuimproblematiek, doch dit is minder specifiek; ook in andere sectoren doet zich dit voor.

De verdeling van de verzuimfrequentie naar leeftijd volgt in alle sectoren globaal eenzelfde patroon: de frequentie is lager naarmate de leeftijd hoger is.

Tabel 3.2 Het verzuim naar burgerlijke staat

burgerl. staat	Gezinszorg			Overige B.V.G			Overige kwartair			Profit		
	%	V%	F	%	V%	F	%	V%	F	%	V%	F
ongehuwd	18	9.1	2.1	48	7.5	2.1	40	8.9	2.6	54	6.9	2.0
gehuwd	77	12.6	1.7	48	10.8	1.9	52	11.6	2.5	43	10.7	2.1
gehuwd geweest	5	13.3	2.0	4	10.8	2.4	8	11.0	2.9	3	12.1	2.4
Totaal	100%	12.0	1.8	100%	9.3	2.0	100%	10.4	2.6	100%	8.7	2.1

De vier sectoren verschillen sterk naar burgerlijke staat; het percentage ongehuwden in de gezinszorg is zeer laag ten opzichte van de andere sectoren.

In alle sectoren is het verzuim van degenen die gehuwd geweest zijn (gescheiden vrouwen en weduwen) relatief hoog. Procentueel is deze categorie echter klein. Verder hebben in alle sectoren de gehuwden een hoger V% dan ongehuwden; zowel bij ongehuwden als bij gehuwden is het V% in de gezinszorg echter hoger dan elders. De verzuimfrequentie tenslotte is in vrijwel alle sectoren bij de ongehuwden iets hoger dan bij de gehuwden.

Tabel 3.3 Het verzuim naar dienstjaren

dienst- jaren	Gezinszorg			Overig B.V.G			Overig kwartair			Profit		
	%	V%	F	%	V%	F	%	V%	F	%	V%	F
0 - 1	16	8.6	1.8	23	5.6	1.7	14	6.9	2.2	25	4.7	1.6
2 - 3	13	12.0	2.1	18	8.5	2.1	12	7.6	2.9	15	7.1	2.1
4 - 6	19	13.6	1.9	25	10.1	2.2	27	11.3	3.0	23	9.9	2.2
7 - 9	13	14.6	1.8	16	11.5	2.2	21	14.7	2.6	18	11.3	2.4
10 - 12	22	12.6	1.6	9	11.7	2.0	12	8.4	1.8	7	12.1	2.0
≥ 13	17	10.6	1.5	9	11.6	1.8	14	10.4	2.2	12	11.0	2.1
Totaal	100%	12.0	1.8	100%	9.3	2.0	100%	10.4	2.6	100%	8.7	2.1

De gezinszorg telt relatief veel personeel met 10 of meer dienstjaren. Dit zou zowel kunnen komen door een hoge instroom van personeel in de periode voor 1977 als door een langere 'blijf-duur' van personeel. Een opmerkelijke rol speelt de categorie '7 - 9 dienstjaren': deze is ten opzichte van de beide aangrenzende categorieën relatief klein en heeft een relatief hoog verzuim.

In vergelijking tot de andere sectoren vinden we ongeveer hetzelfde beeld als ten aanzien van de leeftijd. De categorieën tot 6 dienstjaren hebben in de gezinszorg een aanmerkelijk hoger V% dan elders; bij meer dienstjaren worden de verschillen geringer en bij 13 en meer dienstjaren valt het verschil zelfs weg.

De verzuimfrequentie in de gezinszorg is bij alle categorieën boven 3 dienstjaren de laagste van de vier sectoren.

Het algemene beeld is, samenvattend: in de gezinszorg is het verzuimpercentage reeds snel na indiensttreding relatief hoog, en het loopt daarna ook snel verder op. Een soort 'breekpunt' lijkt bij 7 - 9 dienstjaren te worden bereikt. In de verzuimfrequentie is niet een specifiek patroon te ontdekken.

Tabel 3.4 Het verzuim naar werkuren per week

uren/week	Gezinszorg			Overig BVG			Overig kwartair			Profit		
	%	V%	F	%	V%	F	%	V%	F	%	V%	F
1- 8	11	10.2	1.1	5	4.2	0.9	1	-	-	1	-	-
9-12	35	12.1	1.5	4	6.7	1.2	2	-	-	0	-	-
13-16	16	12.6	1.8	6	12.6	1.5	3	11.9	2.1	4	11.0	1.8
17-24	17	13.3	2.2	18	11.0	1.8	16	8.9	2.1	22	7.8	1.7
25-32	9	10.4	2.1	17	10.3	2.3	11	13.9	3.0	15	9.5	2.2
≥33	12	11.9	2.4	50	8.5	2.2	66	10.5	2.7	58	8.8	2.2
Totaal	100%	12.0	1.8	100%	9.3	2.0	100%	10.4	2.6	100%	8.7	2.1

Tabel 3.3 laat nogmaals zien dat de gezinszorg sterk wordt gedomineerd door deeltijd-banen, terwijl in de andere sectoren toch tenminste 50% in een (vrijwel) full-time baan werkzaam is.

Voor wat betreft het verzuimpercentage vertoont de gezinszorg minstens één overeenkomst met andere sectoren: full-timers hebben niet het

hoogste verzuim. (Dit in tegenstelling tot opvattingen die soms worden geuit, als zouden full-timers ten gevolge van een hoge arbeidsbelasting een hoog verzuimrisico lopen). In alle sectoren zit het hoogste verzuimpercentage bij bepaalde categorieën deeltijdwerkers. In de gezinszorg is dat de categorie met 17 - 24 uur per week. De 'kleine deeltijders' (tot 12 uur per week) hebben een zeer hoog verzuimpercentage in vergelijking tot de sector 'overige BVG'. De verzuimfrequentie in de gezinszorg blijkt in vrijwel alle categorieën hoger dan in de overeenkomstige categorieën bij 'overige BVG'. Slechts doordat de gezinszorg zeer veel deeltijders kent, en deeltijders gemiddeld een lagere verzuimfrequentie hebben, blijkt de totale frequentie hier lager dan in de overige BVG-sector. Om deze reden noemden we eerder de lage verzuimfrequentie in de gezinszorg een 'schijn-effect'. De verklaring hiervan blijkt, dat deeltijders - die doorgaans ook minder dagen per week werken - een kleinere meldingsgelegenheid hebben dan degenen die 5 of meer dagen per week werken: men meldt zich gewoonlijk alleen ziek op een dag waarop men geacht wordt te werken. Houdt men rekening met dit effect, dan lijkt de verzuimfrequentie in de gezinszorg niet lager, maar juist wat hoger te liggen dan in de overige BVG-sector en de profit-sector. Ten opzichte van 'overig kwartair' blijft de gezinszorg wel duidelijk lager in verzuimfrequentie.

Vanwege de mogelijke 'verstorende' invloed van de factor 'deeltijd' op de verzuimfrequentie zullen we in de tekst bij de volgende tabellen niet meer ingaan op samenhangen van achtergrondkenmerken met de frequentie; zulke samenhangen kunnen doorkruist zijn door de invloed van deeltijd. Voor de volledigheid wordt de frequentie wel steeds in de tabellen zelf vermeld.

Tabel 3.5 Het verzuim naar niveau van vakopleiding

vakop- leiding	Gezinszorg			Overig BVG			Overig kwartair			Profit		
	%	V%	F	%	V%	F	%	V%	F	%	V%	F
geen	43	12.9	1.7	15	11.0	2.2	32	12.4	2.8	33	10.4	2.2
LBO	11	11.2	2.2	15	11.3	2.2	24	10.8	2.4	14	11.9	2.5
MBO	6	11.6	2.2	26	9.0	2.0	19	8.5	2.6	8	6.3	2.2
HBO/WO	2	7.9	2.1	18	7.5	1.6	10	7.0	2.6	2	4.5	1.8
onbekend	37	.	.	26	.	.	16	.	.	42	.	.
Totaal	100%	12.0	1.8	100%	9.3	2.0	100%	10.4	2.6	100%	8.7	2.1

Reeds eerder meldden wij dat het opleidingsniveau niet altijd bekend is, omdat een aantal bedrijven/instellingen deze variabele niet registreert. Ter adstructie hiervan zijn in tabel 3.4 ook de percentages 'onbekend' per sector weergegeven, zonder hun verzuimaten (die vrijwel betekenisloos zijn).

Voorzover de vakopleiding wel bekend is, toont de tabel nogmaals het relatief lage opleidingsniveau in de gezinszorg, vooral ten opzichte van de sector 'overige BVG'. De gezinszorg lijkt hierin nog het meest op de profit-sector.

Het verschil in verzuimpercentage tussen gezinszorg en andere sectoren blijkt voor een groot deel samen te gaan met dit verschil in opleidingsniveau. Met name bij LBO'ers is er nauwelijks verschil in verzuimpercentage tussen de sectoren. Bij degenen zonder vakopleiding is het verzuimpercentage in de gezinszorg weliswaar hoger dan elders, maar erg groot zijn de verschillen niet. Opmerkelijk is wel de groep MBO'ers in de gezinszorg. Hun verzuim is veel hoger dan dat van hun 'opleidingsgenoten' elders.

Tabel 3.6 Het verzuim naar leidinggevend niveau

leidingg. niveau	Gezinszorg			Overige BVG			Overige kwartair			Profit		
	%	V%	F	%	V%	F	%	V%	F	%	V%	F
geen	70	12.5	1.7	81	9.3	2.0	94	10.7	2.6	61	9.8	2.3
lager												
kader	3	11.5	2.2	4	8.8	2.0	3	8.1	2.4	2	10.6	2.1
midden												
kader	3	9.2	2.3	4	11.1	1.5	2	5.4	2.6	1	9.0	1.6
hoger												
kader	0	-	-	1	5.8	1.9	0	-	-	0	-	-
onbekend	24	.	.	10	.	.	1	.	.	36	.	.
Totaal	100%	12.0	1.8	100%	9.3	2.0	100%	10.4	2.6	100%	8.7	2.1

Ook voor wat betreft het leidinggevend niveau wordt een vergelijking tussen sectoren bemoeilijkt door een wisselend en in sommige sectoren hoog percentage 'onbekend'. Verder komt in de hier geanalyseerde bestanden vrijwel geen hoger kader voor (men bedenke nogmaals dat deze bestanden uitsluitend vrouwen betreffen).

In de gezinszorg ziet men een lager verzuimpercentage naarmate het leidinggevend niveau hoger is. Een soortgelijke tendens is ook in de andere sectoren te bespeuren. Een pregnante uitzondering daarop is het middenkader in de overige BVG-sector, dat naar verhouding een zeer hoog verzuimpercentage heeft.

Tabel 3.7 Het verzuim naar personeelsoort

perso- neelsoort	Gezinszorg			Overig BVG			Overig kwartair			Profit		
	%	V%	F	%	V%	F	%	V%	F	%	V%	F
beambte	5	8.7	2.1	16	8.7	1.8	94	10.3	2.6	45	8.0	2.1
hand- arbeider	71	12.6	1.8	49	9.3	1.9	6	12.4	1.5	17	14.6	2.6
onbekend	24	.	.	35	.	.	-	-	-	37	.	.
Totaal	100%	12.0	1.8	100%	9.3	2.0	100%	10.4	2.6	100%	8.7	2.1

Het onderscheid naar 'beambte' versus 'handarbeider' lijkt in een vergelijking tussen de sectoren nauwelijks te hanteren. Veel bedrijven registreren dit kenmerk niet; voor het overige is de procentuele verdeling zeer verschillend tussen gezinszorg en overig BVG enerzijds en de beide andere sectoren anderzijds.

Het etiket 'beambte' wordt door bedrijven vermoedelijk gebruikt voor de aanduiding van administratief organisatorisch werk, terwijl met 'handarbeid' vooral direct uitvoerende werkzaamheden zullen worden bedoeld. Wanneer we hiervan uitgaan valt op dat in de gezinszorg relatief zeer weinig administratief/organisatorisch personeel werkzaam is, ook vergeleken met de sector 'overig BVG'. De verzuimpercentages van deze personeelscategorie zijn in beide sectoren even hoog. Het uitvoerend personeel in de gezinszorg heeft daarentegen een veel hoger V% dan dat in de sector 'overig BVG'. De specifieke verzuimproblematiek in de gezinszorg is kennelijk te localiseren op het uitvoerend niveau. Om deze veronderstelling te toetsen is binnen de sector gezinszorg op basis van de afdelingscoderingen een nadere uitsplitsing naar functie gemaakt. Het bleek mogelijk om een redelijk zuiver onderscheid te maken naar vier soorten functies: uitvoerenden in gezins- en bejaardenzorg; leiding; algemeen maatschappelijk werk (AMW); en een restcategorie 'kantoor', waaronder zowel administratief en huishoudelijk personeel als directie en staf zijn gerekend. Aangezien deze functie-indeling ook in het volgende hoofdstuk aan de orde komt, presenteren we in tabel 3.8 het

verzuim naar functiegroep voor zowel het totale bestand gezinszorg als het geselecteerde bestand daaruit (vgl. hoofdstuk 2).

Tabel 3.8 Het verzuim in de gezinszorg naar functiegroep

functie	totaal bestand			geselecteerd bestand		
	%	V%	F	%	V%	F
uitvoerend GV	90	12.3	1.8	94	12.2	1.8
leiding	4	8.0	2.1	3	8.5	2.1
AMW	2	7.0	1.4	1	7.4	1.5
kantoor	5	6.9	1.7	2	7.8	1.9
Totaal	100%	11.8	1.8	100%	12.0	1.8

Ook in deze uitsplitsing blijkt dat de verzuimproblematiek van de gezinsverzorging in hoofdzaak geconcentreerd is bij de uitvoerenden.

We hebben nu een aantal persoons- en functiemarkers de revue laten passeren. In aanvulling daarop behandelen we tenslotte een variabele die weliswaar van een wat andere orde is, maar een dermate zwaarwegende samenhang met het verzuim vertoont dat behandeling ervan hier en in het volgende hoofdstuk niet achterwege kan blijven. Dit betreft het onderscheid tussen degenen die in 1986 uit dienst zijn getreden in de overigen, de zgn. 'blijvers'.

Tabel 3.9 Het verzuim naar 'blijvers' en uitdiensttreders

	Gezinszorg			Overig BVG			Overig kwartair			Profit		
	%	V%	F	%	V%	F	%	V%	F	%	V%	F
blijvers	94	10.0	1.8	93	8.1	2.0	95	9.7	2.6	92	7.5	2.1
uit- diensttr.	6	41.0	1.2	7	25.1	1.7	5	24.5	1.8	8	22.2	1.7
Totaal	100%	12.0	1.8	100%	9.3	2.0	100%	10.4	2.6	100%	8.7	2.1

Bij de percentages uitdiensttreders bedenke men dat deze zijn berekend op de gemiddelde personeelssterktes. Uitdiensttreders (waarbij het gemiddelde tijdstip van uitdiensttreding steeds rond medio 1986 ligt) tellen gemiddeld maar voor 0.5 persoon mee in de personeelssterkte. In personen uitgedrukt is het percentage uitdiensttreders dan ook circa twee maal zo hoog als in tabel 3.9 is aangegeven.

Binnen alle sectoren is het verzuimpercentage van de uitdiensttreders veel hoger dan dat van de blijvers. Binnen de gezinszorg is dat effect echter veel sterker dan elders; het relatieve verschil in V% tussen blijvers en uitdiensttreders is in de gezinszorg ruim anderhalf maal zo hoog als elders. De verzuimfrequentie daarentegen is onder uitdiensttreders in de gezinszorg naar verhouding laag. Dit duidt erop dat juist het langdurig verzuim hier een grote rol speelt. In tabel 3.10 is dit nagegaan door het percentage langdurig verzuim (V% 43) van blijvers en uitdiensttreders te vergelijken.

Tabel 3.10. Het langdurig verzuimpercentage van blijvers en uitdienst-treders

	Gezinszorg V% 43	Overig BVG V% 43	Overig kwartair V% 43	Profit V% 43
blijvers	5.8	4.8	5.6	4.3
uit- diensttr.	36.6	20.4	20.2	17.8
Totaal	7.8	5.8	6.4	4.8

Het langdurig verzuim van uitdiensttreders in de sector gezinszorg blijkt bijna twee maal zo hoog te zijn als in andere sectoren. Overigens is ook onder de 'blijvers' in de gezinszorg het langdurig verzuimpercentage hoger dan in andere sectoren.

Het hoge (langdurig) verzuim onder vertrekkers in de gezinszorg doet vermoeden dat de 'bestemming' van vertrokkenen relatief vaak de WAO zal zijn. Inderdaad blijkt de WAO-toetrede in de gezinszorg relatief hoog. In tabel 3.11 zijn de percentages vertrekkers per 'bestemming' op het totaal aantal werkenden weergegeven, alsmede hun verzuimpercentage.

Tabel 3.11. Uitdiensttreders naar bestemming

bestemming:	Gezinszorg		Overig BVG		Overig kwartair		Profit	
	%	V%	%	V%	%	V%	%	V%
—								
WAO	2.7	98.9	1.0	97.3	0.4	99.9	0.8	92.4
neemt ontslag	7.2	21.8	9.2	20.3	6.8	23.2	13.3	18.2
krijgt ontslag	0.4	—	1.4	14.6	1.1	10.6	1.3	12.8
overige redenen	1.4	26.1	1.5	11.9	0.9	8.0	0.6	17.9
onbekend	1.0	25.1	0.1	—	0.0	—	0.1	—
niet vertrokken	87.3	10.0	87.0	8.1	90.8	9.7	83.9	7.5
Totaal	100%	12.0	100%	9.3	100%	10.4	100%	8.7

Inderdaad blijkt de incidentie van WAO-toetreding in de gezinszorg enige malen hoger dan in andere sectoren; vooral ten opzichte van de sector 'overig kwartair' en de profit-sector, maar toch ook ten opzichte van de overige BVG-sector. Deze laatste vergelijking is hier extra relevant, omdat men mag aannemen dat de uitvoering van de WAO in de gezinszorg en de overige BVG identiek is en dus geen oorzaak van verschil in WAO-toetreding kan vormen. Men zou nog kunnen veronderstellen dat de hoge WAO-toetreding in de gezinszorg veroorzaakt wordt door de specifieke leeftijdsopbouw in deze sector. In tabel 3.12 wordt daarom de WAO-incidentie per sector gesplitst naar leeftijd. Gezien de kleine aantallen personen is geen fijnere indeling naar leeftijd mogelijk dan een tweedeling "jong/oud", waarbij de grens min of meer arbitrair op 35 jaar is gesteld.

Tabel 3.12. WAO-incidentie (% van betreffende personeelscategorie) naar leeftijd

Leeftijd	Gezinszorg	Overig BVG	Overig kwartair	Profit
< 35 jaar	1.1	0.3	-	0.6
≥ 35 jaar	3.5	2.0	1.0	1.3
Totaal	2.7	1.0	0.4	0.8

De factor leeftijd blijkt geen verklaring te vormen voor de hoge WAO-incidentie in de gezinszorg. Zowel boven als onder de 35 jaar kent de gezinszorg een hogere WAO-incidentie dan de overige BVG-sector; juist onder de 35 jaar is het verschil naar verhouding groot. In deze categorie is de WAO-toetreding bijna viermaal zo hoog als in de overige BVG-sector. Hiermee zijn we terug bij een conclusie die ook aan het begin van dit hoofdstuk werd bereikt, nl. dat vooral onder de jongeren in de gezinszorg specifieke knelpunten aanwezig lijken. Wat wij toen constateerden aan de hand van de verzuimcijfers blijkt ook door de WAO-incidentie te worden gestaafd.

Samenvatting

De factor leeftijd speelt in de gezinsverzorging een bijzondere rol. Onder de 40 jaar is het verzuim in deze sector ten opzichte van andere sectoren opmerkelijk hoog; daarboven is het verzuimpercentage in absolute zin even hoog, doch niet meer sterk afwijkend van andere sectoren. Dit kan erop duiden dat de problematiek onder jongeren in de gezinsverzorging anders van aard is dan onder ouderen.

In alle sectoren hebben gehuwden een hoger verzuimpercentage dan ongehuwden. Het feit dat de gezinsverzorging veel gehuwden omvat vormt deels een verklaring van het hogere verzuim. Ook binnen alle categorieën van burgerlijke staat vertoont de gezinszorg echter een hoger verzuim dan de andere sectoren. Met het aantal dienstjaren vertoont het

verzuimpercentage een kromlijnige samenhang: tot 10 dienstjaren stijgt het, daarna neemt het weer af. Vooral personeel met weinig dienstjaren heeft een hoger verzuim dan in andere sectoren. Mogelijk wordt rond de 10 dienstjaren een soort "breekpunt" in de gemiddelde loopbaan bereikt, waarna er een selectie op 'gezondheid' plaatsvindt.

In tegenstelling tot hetgeen vaak wordt verondersteld is het verzuim van full-timers in geen enkele sector hoger dan gemiddeld. In de gezinszorg komen hogere verzuimpercentages voor bij 13 tot 24 werkuren per week. Ook in andere sectoren vertoont met name de categorie 13-16 uur per week een verhoogd verzuim. Doordat deeltijdwerk in de gezinszorg echter veel meer voorkomt dan elders, is deze factor hier van extra relevantie. Ditzelfde geldt voor het niveau van de vakopleiding. Bij degenen zonder vakopleiding is in alle sectoren het verzuimpercentage hoger dan gemiddeld; in de gezinsverzorging is deze categorie echter groter dan elders, zodat deze factor relatief zwaar weegt in het totale verzuim. De verzuimproblematiek in de gezinszorg is vooral geconcentreerd bij de uitvoerende. Bij andere personeelscategorieën, die overigens vrij klein zijn, is het verzuimpercentage duidelijk lager; dit wil uiteraard niet zeggen dat hier het verzuim ook in absolute zin laag is.

Het personeelsverloop is in de gezinszorg van groot belang voor het verzuim, niet omdat het verloop hoog zou zijn (in vergelijking met andere sectoren is dat niet het geval), doch omdat de uitdiensttreders een zeer hoog verzuim (met name langdurig verzuim) vertonen. Uitsluiting geschiedt dan ook relatief vaak via de WAO. Analooq aan het verzuimpercentage lijkt vooral onder jongeren de WAO-incidentie relatief zeer hoog: ook onder ouderen is de WAO-toetreding echter groter dan in andere sectoren, inclusief de overige BvG-sector.

4 MULTIVARIATE ANALYSES VAN VERZUIMRISICO'S

In het voorgaande hoofdstuk zijn het verzuimpercentage en de verzuimfrequentie per sektor 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 in de sector gezinsverzorging anders ligt dan elders.

Toch is niet op voorhand zeker dat bepaalde achtergrondkenmerken die samengaan met verhoogd verzuim, ook als "risico-plekken" te beschouwen zijn. Dit komt doordat de verschillende achtergrondkenmerken onderling sterk verweven kunnen zijn. Een hypothetisch voorbeeld: wanneer gehuwden een hoger verzuim vertonen dan ongehuwden, zou dat wellicht ook kunnen komen doordat gehuwden gemiddeld ouder zijn dan ongehuwden, en ouderen gemiddeld een hoger verzuim hebben dan jongeren. Achter het schijnbare verband tussen burgerlijke staat en verzuim zou zich in dat geval wellicht alleen de factor leeftijd verschuilen.

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

In 4.1 wordt de gehanteerde analysetechniek toegelicht, in 4.2 worden de uitkomsten beschreven.

4.1 Analyse-technieken

Voor het bepalen van de afzonderlijke samenhangen tussen achtergrondkenmerken en verzuim (dus los van de indirecte samenhangen via onderlinge verwevenheid) worden vaak varianten van multipelle regressie-analyse toegepast. Regressie-analyse heeft in dit verband echter twee belangrijke nadelen:

- zij geeft alleen lineaire samenhangen weer, terwijl diverse achtergrondkenmerken een kromlijnige samenhang met verzuim hebben. We zagen dat onder andere bij de aanstellingsomvang: het verzuimpercentage neemt niet recht evenredig toe of af met het aantal uren per week, doch is het hoogst in het midden van de schaal van kleine naar grote aanstellingsomvang.

- zij is ook moeilijk toepasbaar op nominale variabelen, dat wil zeggen variabelen waarvan de categorieën niet van nature een onderlinge rangorde hebben. De burgerlijke staat (met categorieën "ongetrouwd/getrouwd/-getrouwd geweest") is zo'n variabele.

Vrij recent is een reeks statistische technieken ontwikkeld, die niet deze beperkingen hebben.

Eén van de technieken uit deze reeks is inmiddels ook met succes toegepast op ziekteverzuimdata. Het betreft hier de zogeheten CANALS, afkorting van Canonical Analysis using Alternating Least Squares. Zonder in wiskundig detail te treden zullen we de werking van deze techniek kort toelichten.

De achtergrondkenmerken enerzijds en de te analyseren verzuimmaat anderzijds, worden eerst door de onderzoeker zo nodig ingedeeld in een beperkt aantal categorieën. Voor sommige variabelen is (nadere) indeling niet nodig, omdat hun categorieën al bij voorbaat gegeven zijn (bijvoorbeeld burgerlijke staat, leidinggevend niveau). Bij andere variabelen is wel "indikking" tot een hanteerbaar aantal categorieën nodig (bijvoorbeeld leeftijd, aantal dienstjaren, verzuimpercentage).

De CANALS-techniek poogt vervolgens voor de categorieën van achtergrondkenmerken en de verzuimmaat zodanige schaalwaarden te berekenen, dat de achtergrondkenmerken tezamen zoveel mogelijk van het verzuim verklaren. Dit houdt onder andere in dat de "overlap" van de achtergrondkenmerken in de relatie tot het verzuim wordt geminimaliseerd en dus de afzonderlijke "verklaringskracht" van elke categorie wordt gemaximaliseerd.

CANALS is dan ook in essentie een herschalingstechniek die voor categorieën van variabelen nieuwe schaalwaarden berekent. Voor wat betreft de te analyseren verzuimmaat stellen we daarbij een beperking, namelijk dat de herschaling daarvan altijd van laag naar hoog blijft lopen. Het verzuim vormt dan een "as" van laag naar hoog; de herschaalde waarden van de achtergrondkenmerken kunnen dan in relatie tot die as worden geïnterpreteerd. Een hoge waarde betekent dat het kenmerk los van zijn verwevenheid met andere kenmerken, gerelateerd is aan een hoger-dan-gemiddeld verzuim; een waarde in de buurt van nul duidt op "gemiddeld" verzuim; en een negatieve schaalwaarde betekent dat het kenmerk samen gaat met lager-dan-gemiddeld verzuim.

De kenmerken kunnen hierbij hun oorspronkelijke rangorde verliezen. De leeftijdscategorieën bijvoorbeeld, die "van nature" van jong naar oud lopen, kunnen in hun schaalwaarde ten opzichte van het verzuim een andere ordening krijgen. Op die manier kunnen kromlijnige verbanden zichtbaar worden.

Op de variabelen in hun herschaalde vorm kan vervolgens ook een traditionele regressie-analyse worden toegepast. Daarmee wordt het effect van elke afzonderlijke achtergrondvariabele zichtbaar gemaakt, als de "som" van zijn categorieën.

In de nu volgende analyses zijn de volgende categorisering van variabelen gehanteerd (zie voor exacte cijfers bijlage 1):

- Verzuimmaten: alle analyses zijn tweemaal uitgevoerd, namelijk naar het verzuimpercentage en de verzuimfrequentie. De categorisering van het verzuimpercentage is per sector enigszins verschillend; in alle gevallen zijn acht categorieën onderscheiden. De categorisering van de verzuimfrequentie is voor alle sectoren identiek en omvat zes categorieën.
- Achtergrondkenmerken: voor alle sectoren zijn in de analyse opgenomen leeftijd, burgerlijke staat, dienstjaren, aanstellingsomvang en vakopleiding. de categorisering voor de verschillende sectoren zijn vrijwel identiek (zie bijlage 1). Voor de variabele "vakopleiding" is de categorie "onbekend" (bedrijf registreert niet) eenvoudig als afzonderlijke categorie opgenomen. Tevens is voor alle sectoren de variabele "wel/niet uit dienst getreden" opgenomen, niet alleen vanwege het inhoudelijk belang ervan, maar ook omdat deze de totale uitkomst van de analyses beter te interpreteren maakt (om statistische redenen, die we hier niet nader uitdiepen).

In de sectoren "overig BVG", "overig kwartair" en "profit" zijn verder het leidinggevend niveau en de personeelsoort opgenomen. In de sector gezinszorg is in plaats van deze twee de functie-indeling gehanteerd die we in het vorige hoofdstuk behandelden (uitvoerenden, leiding, AMW, kantoor).

4.2 Uitkomsten

In bijlage 1 zijn alle uitkomsten van de CANALS-analyses (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 resp. 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' verzuim in bijv. de gezinszorg dus nog altijd hoger is dan in andere sectoren. 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. Vergelijking in termen van de 'orde van grootte' is wel mogelijk.

4.2.1 Risico's ten aanzien van verzuimpercentage

In tabel 4.1 zijn per sector de kenmerken samengevat die binnen de sector samengaan met een duidelijk hoger resp. lager verzuimrisico.

Tabel 4.1: Kenmerken met verzuimrisico's ten aanzien van V% boven resp. onder sector-gemiddelden.

<u>Verzuimrisico's boven gemiddelde:</u>		<u>Verzuimrisico's onder gemiddelde:</u>	
kenmerk	schaal- waarde	kenmerk	schaal- waarde
Gezinszorg			
Uit dienst getreden	.98	functie: kantoor/staf	-.23
7 - 9 dienstjaren	.14	functie: leidinggevende	-.22
		functie: AMW	-.22
		0 - 1 dienstjaren	-.20
		ongetrouwd	-.18
		opleiding HBO/WO	-.18
		leeftijd $\geq$ 61 jaar	-.15
		niet uit dienst	-.13
overig BVG			
Uit dienst getreden	.54	leeftijd $\geq$ 61 jaar	-.54
10-12 dienstjaren	.21	1 - 8 uur per week	-.49
$\geq$ 13 dienstjaren	.18	0-1 dienstjaren	-.31
getrouwd geweest	.16	9 - 12 uur per week	-.26
7 - 9 dienstjaren	.15	leeftijd 41-45	-.12
4 - 6 dienstjaren	.13	leeftijd 56-60	-.12
vakopleiding: geen	.13	opleiding HBO/WO	-.12
leeftijd 31-35	.12	ongetrouwd	-.11
getrouwd	.11		

Tabel 4.1: Kenmerken met verzuimrisico's ten aanzien van V% boven resp. onder sector-gemiddelden (vervolg)

Overig kwartair			
uit dienst getreden	.64	1-12 per week	-.39
7-9 dienstjaren	.26	0-1 dienstjaren	-.37
4-6 dienstjaren	.17	opleiding HBO/WO	-.17
leeftijd 31-35	.11	17-24 per week	-.17
gehuwd geweest	.11	leidinggevend	-.13
vakopleiding: geen	.11	leeftijd $\geq$ 56	-.12
		ongehuwd	-.12
		10-12 dienstjaren	-.12
		leeftijd $\leq$ 20	-.11
		opleiding MBO	-.11
Profit-sector			
Gehuwd geweest	.54	1-8 uur per week	-.60
uit dienst getreden	.42		
10-12 dienstjaren	.30	opleiding HBO/WO	-.46
7-9 dienstjaren	.29	0-1 dienstjaren	-.34
$\geq$ 13 dienstjaren	.22	leeftijd 36-40	-.26
vakopleiding: geen	.19	9-12 uur per week	-.24
4-6 dienstjaren	.16	leeftijd $\leq$ 20	-.23
gehuwd	.15	opleiding MBO	-.21
leeftijd 26-30	.14		
leeftijd 31-35	.14	ongehuwd	-.13
opleiding LBO	.14	leeftijd 46-50	-.11

Wat in de gezinszorg opvalt is dat er maar weinig kenmerken zijn die met een hoog verzuimrisico samengaan. Het hoge verzuim van uitdiensttreders domineert hier het beeld volkomen. Alleen de categorie '7-9 dienstjaren' vertoont nog een verhoogd risico. Er is wel een aantal kenmerken die met een verlaagd verzuimrisico samengaan. Direct valt op dat alle functiecategorieën anders dan uitvoerend (nl. kantoor/staf, leiding en AMW) het laagst scoren, en wel vrijwel even laag. Voorts vertonen

'nieuwkomers' (0 of 1 dienstjaren per eind 1986), hoog opgeleiden, ongehuwden, 61-plussers en de 'blijvers' enigszins verlaagde risico's. Vergelijkt men dit beeld met de andere sectoren, dan is het algemene verschil dat in die sectoren de verzuimrisico's veel sterker gedifferentieerd zijn: er komen daar veel meer kenmerken voor die een afwijkend verzuimrisico (in positieve of negatieve zin) vertonen. Op al deze afzonderlijke kenmerken zullen we hier niet inhoudelijk ingaan.

De conclusie die uit het bovenstaande voortkomt is dat het hoge ziekte-verzuim in de gezinszorg een breed verschijnsel is, dat met name te localiseren is bij het uitvoerend personeel (ruim 90% van het totale personeelsbestand), maar verder nauwelijks te differentiëren is naar persoons- en functiekenmerken. Voorts komt ook uit deze analyses het zeer hoge verzuimrisico van uitdiensttreders nogmaals aan het licht.

Het relatieve belang van de geanalyseerde variabelen voor het verzuimrisico kan tenslotte worden samengevat door bepaling van de partiële correlaties van variabelen (na herschaling door CANALS) met het verzuimpercentage (eveneens in herschaalde vorm). Hoe hoger de partiële correlatie, hoe sterker de betreffende variabele bepalend is voor het verzuimpercentage. In tabel 4.2. worden deze partiële correlaties voor de vier sectoren weergegeven.

Tabel 4.2. Partiële correlaties (absolute waarden) van herschaalde variabelen met verzuimpercentage

	gezinszorg	overig BVG	overig kwartair	profit
leeftijd	.04	.08	.07	.15
burgerlijke staat	.09	.11	.11	.16
dienstjaren	.11	.21	.22	.26
uren per week	.02	.13	.11	.04
vakopleiding	.05	.08	.09	.17
leidinggevend nivo	-	.02	.12	.15
personeelssoort	-	.03	.01	.03
functie (gez.zorg)	.06	nvt	nvt	nvt
uitdiensttreding	.36	.21	.20	.18
Multipеле corre-				
latie	.39	.35	.38	.39

Deze tabel bevestigt dat:

- de factor 'uitdiensttreding' in de gezinszorg veel zwaarder bepalend is voor het verzuimpercentage dan elders;
- alle overige persoons- en functiekenmerken in de gezinszorg lagere samenhangen met het verzuimpercentage vertonen dan in elk der andere sectoren.

4.2.2 Risico's ten aanzien van verzuimfrequentie

In de beschrijving van de risico's ten aanzien van de verzuimfrequentie volgen we hetzelfde stramien als in de vorige paragraaf. In tabel 4.3. worden per sector de kenmerken samengevat die binnen elke sector samen- gaan met een duidelijk hoger resp. lager risico t.a.v. de verzuim- frequentie.

Het lijkt uit deze tabel alsof er, vooral in de gezinszorg, veel meer risico-kenmerken zijn ten aanzien van de verzuimfrequentie dan we ten aanzien van het verzuimpercentage vonden. Bij nader inzien is dat slechts gedeeltelijk waar. Er zijn enkele variabelen die sterk van invloed (kunnen) zijn op de meldingsgelegenheid, en daardoor een nogal triviale samenhang met de frequentie vertonen. Dit zijn:

- werkuren per week. Naarmate men minder uren (en veelal ook dagen) per week werkt, is de meldingsgelegenheid geringer. Mede daardoor ziet men in alle sectoren dat fulltimers of grote parttimers een hoger 'risico' vertonen, en/of kleine parttimers een lager.
- 0-1 dienstjaren. In deze categorie zitten ook degenen die in de loop van 1986 in dienst kwamen; zij hebben slechts een gedeelte van het jaar 'meldingsgelegenheid' gehad. In alle sectoren ziet men, (mede) hierdoor, een laag risico voor deze categorie.
- uit dienst getreden. Ook zij die in 1986 uit dienst gingen hebben slechts een deel van het jaar meldingsgelegenheid gehad, zodat ook zij een kunstmatig laag risico vertonen.

Wanneer men deze kenmerken, die een vertekenend effect op de verzuim- frequentie hebben, buiten beschouwing laat, blijken er toch niet zo veel 'echte' risico-kenmerken over te blijven.

Tabel 4.3. Kenmerken met verzuimrisico's ten aanzien van F boven resp. onder sector-gemiddelden.

<u>Verzuimrisico's boven gemiddelde:</u>		<u>Verzuimrisico's onder gemiddelde:</u>	
kenmerk	schaal- waarde	kenmerk	schaal- waarde
Gezinszorg			
≥ 33 uur per week	.26	uit dienst getreden	-.50
17-24 uur per week	.22	leeftijd ≥ 61	-.49
leeftijd 26-30	.21	1-8 uur per week	-.34
leeftijd 31-35	.21	leeftijd 56-60	-.30
leeftijd 21-25	.18	leeftijd 51-55	-.22
opleiding HBO/WO	.17	0-1 dienstjaren	-.19
leeftijd ≤ 20 jaar	.16	9-12 uur per week	-.14
25-32 uur per week	.12	functie: AMW	-.13
Overig BVG			
25-32 uur per week	.16	1 - 8 uur per week	-.63
gehuwd geweest	.15	leeftijd ≥ 61	-.48
≥ 13 dienstjaren	.18	0-1 dienstjaren	-.31
7 - 9 dienstjaren	.13	uit dienst getreden	-.33
10-12 dienstjaren	.12	leeftijd 56-60	-.29
leeftijd 26-30	.11	0-1 dienstjaren	-.28
vakopleiding: geen	.11	13-16 uur per week	-.20
		leeftijd 51-55	-.18
		leeftijd 41-45	-.15
		opleiding HBO/WO	-.14
		leeftijd 46-50	-.12
		middenkader	-.11

Tabel 4.3. Kenmerken met verzuimrisico's ten aanzien van F boven resp. onder sector-gemiddelden (vervolg)

Overig kwartair			
4-6 dienstjaren	.31	1-12 per week	-.77
gehuwd geweest	.22	uit dienst getreden	-.44
2-3 dienstjaren	.19	handarbeider	-.39
25-32 uur per week	.13	leeftijd $\geq$ 56	-.38
leeftijd 26-30	.12	0-1 dienstjaren	-.34
		10-12 dienstjaren	-.20
		leidinggevend	-.15
		leeftijd 41-45	-.13
		$\geq$ 13 dienstjaren	-.12
Profit-sector			
gehuwd geweest	.37	1-8 uur per week	-.93
7-9 dienstjaren	.31	9-12 uur per week	-.53
4-6 dienstjaren	.17	0-1 dienstjaren	-.35
10-12 dienstjaren	.15	uit dienst getreden	-.35
$\geq$ 13 dienstjaren	.12	leeftijd 51-55	-.27
2-3 dienstjaren	.12	leeftijd 46-50	-.21
leeftijd 21-25	.11	leeftijd $\geq$ 56	-.18
		leeftijd 41-45	-.14
		leeftijd 36-40	-.11

In de gezinszorg resteert dan voornamelijk de leeftijd (jong = hoger frequentie-risico, oud = lager). Verder vertonen hoger opgeleiden een wat hoger, en personeel in het AMW een wat lager risico dan gemiddeld. De lagere verzuimfrequentie van ouderen vindt men ook in alle andere sectoren terug; de hogere frequentie van jongeren echter niet of nauwelijks.

Ook ten aanzien van de verzuimfrequentie kan het relatieve belang van de geanalyseerde variabelen worden samengevat in de vorm van hun partiële correlaties (na herschaling) met de frequentie. Tabel 4.4. geeft deze correlaties weer.

Tabel 4.4. Partiële correlaties (absolute waarden) van herschaalde variabelen met verzuimfrequentie

	gezinszorg	overig BVG	overig kwartair	profit
leeftijd	.17	.11	.12	.12
burgerlijke staat	.04	.03	.07	.07
dienstjaren	.10	.18	.24	.26
uren per week	.20	.19	.15	.09
vakopleiding	.05	.08	.05	.02
leidinggevend nivo	-	.03	.19	.19
personeelssoort	-	.08	.10	.03
functie (gez.zorg)	.02	nvt	nvt	nvt
uitdiensttreding	.18	.13	.14	.15
Multipеле corre-				
latie	.33	.34	.38	.36

Wanneer we afzien van de variabelen 'uren per week' en 'uitdiensttreding', waarvan de relatie met de verzuimfrequentie vertekend is, resteert de conclusie dat in de gezinszorg de leeftijd naar verhouding sterk bepalend is voor de verzuimfrequentie, terwijl in andere sectoren het aantal dienstjaren de belangrijkste rol speelt. Uit de multipеле correlaties blijkt verder dat persoons- en functiekenmerken gezamenlijk in de gezinszorg en overig BVG iets minder sterk zijn gerelateerd aan de verzuimfrequentie dan in beide andere sectoren.

4.3 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 t.a.v. het verzuimpercentage en de verzuimfrequentie.

Voor wat betreft het verzuimpercentage blijkt in de gezinszorg dat dit risico weinig gedifferentieerd is: er zijn nauwelijks kenmerken aan te wijzen die met een hoog risico samengaan. Wel zijn er enkele die met een verlaagd risico samengaan, waaronder met name alle functiegroepen anders dan uitvoerenden. De belangrijkste conclusie is dat het hoge verzuim in deze sector een breed probleem is, dat zich met name voordoet bij de (grote) groep uitvoerenden, maar daarbinnen nauwelijks verder te localiseren is bij specifieke personeelscategorieën. Dit in tegenstelling tot de drie andere sectoren, waar zo'n nadere localisering wel mogelijk is. Tenslotte onderstreept de analyse nogmaals het zeer hoge verzuimrisico van de uitdiensttreders, en komt de categorie personeel met 7-9 dienstjaren wederom naar voren met een verhoogd risico.

Ten aanzien van de verzuimfrequentie lijken persoons- en functiekenmerken in de gezinszorg van meer gewicht dan t.a.v. het verzuimpercentage. Ten dele zijn de samenhangen echter moeilijk te interpreteren, daar zij samen (kunnen) hangen met de meldingsgelegenheid. Dit geldt vooral voor deeltijdwerkers (die veelal op minder dan 5 dagen per week zullen werken) en voor hen die in de loop van 1986 in of uit dienst zijn getreden. Voor het overige blijkt in de gezinszorg de leeftijd relatief sterk van invloed op de verzuimfrequentie: jongeren vertonen op dit punt een verhoogd risico, ouderen een verlaagd. Het aantal dienstjaren daarentegen is in de gezinszorg van relatief weinig gewicht ten aanzien van de verzuimfrequentie.

5 VERZUIMVERSCHILLEN TUSSEN ORGANISATIES

In de voorgaande twee hoofdstukken hebben de persoons- en functiekenmerken als mogelijke achtergronden van verzuim centraal gestaan. Daarnaast is het echter mogelijk dat het verzuim los van de invloed van persoons- en functiekenmerken, bedrijfs- cq instellingsgebonden is. 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 dat laatste zijn de data niet toereikend. Nader onderzoek zal daarin meer inzicht moeten bieden.

5.1 Gehanteerde technieken en gegevens

Het vaststellen van eventuele organisatie-verschillen is in beginsel eenvoudig: door middel van variantie-analyse kan worden bepaald of bedrijven/instellingen onderling significant verschillen qua verzuimpercentage en verzuimfrequentie. Is dat het geval, dan mag men aannemen dat er inderdaad sprake is van organisatie-effecten op het verzuim. De mate van onderling verschil wordt uitgedrukt in een zgn. F-ratio; door vergelijking van F-ratio's tussen sectoren kan worden vastgesteld of de organisatie-effecten in een sector sterker zijn dan in andere sectoren. Bij de onderhavige analyse is een meer verfijnde techniek toegepast, nl. covariantie-analyse. Daarbij gebeurt het volgende:

- Eerst wordt het verzuim gecorrigeerd voor de eventuele effecten van zgn. covariaten: leeftijd, burgerlijke staat, aanstellingsomvang en opleidingsniveau. Eventuele verschillen tussen organisaties zoals die uit de volgende stap naar voren komen kunnen dan dus niet meer worden toegeschreven aan een wellicht afwijkende personeelsopbouw op deze punten.
- Vervolgens worden de hoofdeffecten van het aantal dienstjaren, het bedrijf/de instelling en de variabele "uitdiensttreding" bepaald, en wel precies in deze volgorde. Dat wil zeggen het "bedrijfs-effect" wordt eerst 'geschoond' voor het aantal dienstjaren van het personeel; het effect van "uitdiensttreding" wordt eerst 'geschoond' voor beide voorgaande variabelen.
- Tenslotte wordt, na correctie voor alle voornoemde variabelen, voorzover mogelijk nagegaan of en interactie-effecten zijn tussen aantal dienstjaren, organisatie en uitdiensttreding.

Vanwege beperkingen in capaciteit van de benodigde computer-programmatuur (de hier gehanteerde analysetechniek is zeer reken-intensief) moest

voor een aantal sectoren een verdere selectie van bedrijven/instellingen worden gepleegd. Voor de gezinszorg zijn alle 13 beschikbare instellingen in de analyse opgenomen. Voor de overige sectoren zijn alleen grotere bedrijven/instellingen opgenomen, en wel:

- voor de sector 'overig BVG' instellingen die (in het geselecteerde bestand, zie hoofdstuk 2) meer dan 145 personen omvatten (13 instellingen);
- voor de sectoren 'overig kwartair' en 'profit' bedrijven die (in het geselecteerde bestand) meer dan 100 personen omvatten (resp. 4 en 7 bedrijven).

5.2. Uitkomsten

We presenteren eerst de uitkomsten ten aanzien van het verzuimpercentage. In tabel 5.1. zijn de F-ratio's van hoofd- en interactie-effecten weergegeven. Met de term "bedrijf" wordt daarbij bedoeld op het bedrijfs/instellings-effect op verzuim, waar het in dit hoofdstuk om gaat. F-ratio's welke in de tabel zijn onderstreept, zijn statistisch significant ($p < .05$); de andere zijn dat niet.

Tabel 5.1. F-ratio's uit variantie-analyse naar verzuimpercentage,
per sector

	gezinszorg	overig BVG	overig kwartair	profit
<u>Hoofdeffecten:</u>				
-Dienstjaren	<u>8.6</u>	<u>12.1</u>	<u>2.6</u>	<u>7.8</u>
-Bedrijf	<u>4.1</u>	1.5	<u>2.6</u>	<u>9.1</u>
-Uitdiensttr.	<u>806.7</u>	<u>140.6</u>	<u>30.2</u>	<u>125.4</u>
<u>Interactie-effecten:</u>				
-Bedrijf x dienstj	1.2	.*	<u>1.9</u>	1.2
-Bedrijf x uitdienst	<u>9.0</u>	.*	<u>2.6</u>	<u>5.6</u>
-dienstj.x uitdienst	<u>10.5</u>	.*	<u>3.6</u>	<u>9.9</u>
-Bedrijf x dienstj. x uitdienst	<u>2.3</u>	.*	<u>3.6</u>	<u>2.4</u>
aantal bedrijven	13	13	4	7
personeelssterkte	4334	2929	547	1833

*Interacties niet te berekenen wegens lege cellen

In de gezinszorg blijken inderdaad significante bedrijfs-verschillen aanwezig. Het hoofdeffect van de factor "bedrijf" heeft een F-ratio van 4.1., hetgeen men globaal kan interpreteren als: de onderlinge verschillen tussen de 13 instellingen zijn 4,1 maal zo groot als men op grond van statistisch toeval zou mogen verwachten. Opmerkelijk is dat in de sector 'overig BVG' géén significant bedrijfs-effect wordt gevonden. In de profit-sector lijkt het bedrijfs-effect erg sterk, maar men bedenke dat deze sector zeer gevarieerd naar bedrijfstakken is samengesteld, zodat hier wellicht eerder een bedrijfs-tak dan een eigenlijk bedrijfs-effect in het geding is. Het extreem sterke effect van uitdiensttreding in de gezinszorg hebben we in vorige hoofdstukken reeds besproken. Opmerkelijk sterk is in de gezinszorg het interactie-effect tussen bedrijf en uitdiensttreding, hetgeen globaal wil zeggen dat bij sommige instellingen de uitdiensttreders een veel hoger verzuimpercentage hebben dan bij andere instellingen. Dit effect is in de gezinszorg veel sterker dan elders. Er is dus in de gezinszorg naast het algemene, sterke verband tussen verzuim en uitdiensttreding ook een instellingsgebonden verband tussen die twee. Wellicht duidt dit op verschillen in personeelsbeleid tussen de instellingen.

Ook de interactie tussen alle drie factoren (bedrijf, dienstjaren en uitdiensttreding) is significant in alle sectoren waarvoor deze te berekenen valt; gezien de matige F-ratio mag dit echter geen sterk effect genoemd worden.

We kunnen concluderen dat er in de gezinszorg duidelijke, en ook in vergelijking tot andere sectoren sterke, organisatie-effecten op het verzuim bestaan. Enerzijds is er een vrij sterk direct effect, maar vooral het verschil in verzuim tussen uitdiensttreders en "blijvers" is kennelijk sterk instellingsgebonden.

In tabel 5.2. worden de uitkomsten van de variantie-analyse ten aanzien van de verzuimfrequentie weergegeven.

Tabel 5.2. F-ratio's uit variantie-analyse naar verzuimfrequentie,
per sector

	gezinszorg	overig BVG	overig kwartair	profit
<u>Hoofdeffecten:</u>				
-Dienstjaren	<u>2.2</u>	<u>17.1</u>	<u>2.8</u>	<u>7.2</u>
-Bedrijf	<u>3.9</u>	<u>16.7</u>	<u>5.4</u>	<u>4.3</u>
-Uitdiensttr.	<u>31.2</u>	<u>7.1</u>	<u>5.7</u>	<u>10.1</u>
<u>Interactie-effecten:</u>				
-Bedrijf x dienstj	1.5	.*	1.0	1.1
-Bedrijf x uitdienst	0.4	.*	0.2	1.3
-dienstj. x uitdienst	1.6	.*	0.1	0.3
-Bedrijf x dienstj. x uitdienst	0.5	.*	0.3	0.3
aantal bedrijven	13	13	4	7
personeelssterkte	4334	2929	547	1833

*Interacties niet te berekenen wegens lege cellen

Ook de verzuimfrequentie blijkt in de gezinszorg organisatie-gebonden, maar dit organisatie-effect is niet sterk in vergelijking met andere sectoren en evenmin sterker dan het effect op het verzuimpercentage. Van interactie-effecten is vrijwel nergens sprake. (Het interactie-effect van bedrijf en dienstjaren in de gezinszorg is nog juist wel significant, maar toch zwak te noemen).

De meest opmerkelijke uitkomst is eigenlijk die voor de sector 'overig BVG'. Terwijl daar het bedrijfs-effect op het verzuimpercentage verwaarloosbaar was, is het effect op de verzuimfrequentie zeer sterk.

5.3. Conclusies

Zowel het verzuimpercentage als de frequentie blijken in de gezinszorg duidelijk organisatiegebonden te zijn. Vooral het organisatie-effect op het verzuimpercentage springt in het oog, omdat:

- in de sector 'overig BVG' dit effect nauwelijks aanwezig is;
- het effect in de gezinszorg niet alleen relatief sterk is, maar ook langs meerdere wegen tot stand komt (nl. zowel direct, als in interactie met uitdiensttreding c.q. personeelsverloop);
- vaak wordt verondersteld dat de verzuimfrequentie sterker bedrijfsgebonden zou zijn dan het verzuimpercentage, terwijl dat in de gezinszorg juist andersom lijkt te liggen.

Het is via statistische analyse niet mogelijk om te bepalen waaruit de organisatie-effecten bestaan - er kan slechts vastgesteld worden in hoeverre zij bestaan. De uitkomst daarvan wijst er echter op, dat in nader onderzoek aandacht voor mogelijke organisatiegebonden factoren noodzakelijk is, waarbij onder meer aspecten van het personeelsbeleid van belang lijken gezien de interactie van organisatie-effecten en uitdiensttreding/personeelsverloop.

6 CONCLUSIES EN CONSEQUENTIES

In dit hoofdstuk vatten we eerst samen welke berekeningen in dit rapport zijn neergelegd en wat daarvan de voornaamste resultaten zijn. Vervolgens worden enkele meer algemene conclusies getrokken die voor het vervolg van het onderzoek van belang kunnen zijn.

6.1. Samenvatting

In dit rapport worden steeds vier sectoren met elkaar vergeleken:

- de gezinszorg,
- de overige BVG-sector,
- de overige kwartaire sector,
- de 'profit-sector'.

De gezinszorg blijkt qua personeelssamenstelling sterk afwijkend te zijn van de andere sectoren. Met name werken in deze sector vrijwel uitsluitend vrouwen van Nederlandse nationaliteit in dagdienst. Dit zijn drie factoren die van invloed zijn op het verzuim, en daardoor de onderlinge vergelijking tussen de sectoren kunnen vertekenen. Om die reden is besloten om de vergelijkende analyses voor alle sectoren te beperken tot Nederlandse vrouwen in dagdienst (plus een gering aantal vrouwen waarvan nationaliteit en/of dienstrooster bekend is). In de aldus geselecteerde vier databestanden vertoont de gezinszorg het hoogste verzuimpercentage, en met name het hoogste langdurig verzuim. De verzuimfrequentie is in de gezinszorg juist het laagst, maar dit moet vermoedelijk worden toegeschreven aan het hoge percentage part-timers in de gezinszorg. Ook na selectie vertoont de gezinszorg op een aantal punten ten opzichte van andere sectoren een afwijkende personeelsopbouw. Naast het hoge percentage part-timers betreft dat: een hoge gemiddelde leeftijd, hoog percentage gehuwden, en gemiddeld veel dienstjaren bij de eigen instelling.

Ten aanzien van het verzuim speelt de leeftijd in de gezinszorg een specifieke rol. Onder de 40 jaar is het verzuimpercentage in de gezinszorg aanmerkelijk hoger dan in andere sectoren. Boven die leeftijd is het verzuimpercentage weliswaar ongeveer even hoog, maar niet meer sterk afwijkend van de andere sectoren. Kennelijk valt de verzuimproblematiek

uiteen in een gedeelte dat specifiek is voor de gezinszorg (nl. jongeren) en een gedeelte dat zich ook in andere sectoren voordoet (nl. ouderen). Daarmee is uiteraard niet gezegd dat ook de achtergronden van het verzuim onder ouderen in de gezinszorg dezelfde zijn als in andere sectoren.

De burgerlijke staat speelt in alle sectoren een rol - gehuwden hebben een hoger verzuimpercentage dan ongehuwden -, maar zowel bij gehuwden als ongehuwden is het verzuim in de gezinszorg hoger dan elders. Het aantal dienstjaren vertoont in de gezinszorg een kromlijinig verband met het verzuimpercentage. Het hoogste verzuim wordt gevonden bij 7-9 dienstjaren. Vooral personeel met minder dan 10 dienstjaren heeft in de gezinszorg een hoger verzuimpercentage dan in andere sectoren.

Full-timers hebben geen wezenlijk hoger verzuimpercentage dan part-timers (noch in de gezinszorg, noch in andere sectoren); in iedere sector zijn categorieën van part-timers te vinden met een hoger verzuim dan full-timers. De verzuimfrequentie is onder full-timers wel hoger dan onder part-timers, hetgeen vermoedelijk mede komt door een verschil in 'meldingsgelegenheid' (men meldt zich slechts ziek op die dagen waarop men geacht wordt te werken). Wanneer deze factor in rekening wordt gebracht is de verzuimfrequentie in de gezinszorg niet lager dan elders. Het verzuimpercentage is binnen de gezinszorg relatief hoog bij het personeel zonder vakopleiding. Dit gegeven is temeer relevant omdat de gezinszorg relatief veel personeel zonder vakopleiding omvat. Helaas is het niveau van vakopleiding vaak onbekend, doordat bedrijven/instellingen dit gegeven niet registreren. Datzelfde geldt voor het leidinggevend niveau. Voor zover dit gegeven wel bekend is, is het verzuimpercentage in de gezinszorg iets lager naarmate het leidinggevend niveau hoger is; globaal dezelfde tendens wordt in andere sectoren aangetroffen. Naar personeelsoort (beambte/handarbeider) laten de sectoren zich onderling slecht vergelijken. Onder 'beambte' mag vermoedelijk worden verstaan: administratief/organisatorisch werk. In alle sectoren vertoont deze categorie een lager verzuimpercentage dan gemiddeld. Onder 'handarbeid' moet men vermoedelijk direct-uitvoerende werkzaamheden verstaan, maar naar aard van die werkzaamheden verschillen de sectoren onderling uiteraard sterk. Omdat in de gezinszorg de kenmerken 'leidinggevend niveau' en 'personeelsoort' vaak niet worden geregistreerd, is voor deze sector vanuit de afdelingscodes een nadere functie-indeling samengesteld.

Daaruit blijkt dat het vooral de uitvoerenden zijn (ca. 90% van het personeelsbestand) die een hoog verzuimpercentage vertonen.

Tenslotte is het verzuim uitgesplitst naar degenen die in 1986 uit dienst traden versus de "blijvers". In alle sectoren is het verzuim van vertrekkers hoger dan dat van blijvers, maar in de gezinszorg is dit verschil in verzuim veel groter dan elders. Dit blijkt samen te hangen met een hoge WAO-instroom binnen de gezinszorg. Vooral onder jongeren is de WAO-incidentie relatief hoog, maar ook onder ouderen in de gezinszorg komt WAO-toetreding vaker voor dan elders.

Door middel van multivariate analyses is nagegaan in hoeverre de verschillende persoons- en functiekenmerken afzonderlijk (dus los van hun onderlinge verwevenheid) samenhangen met het verzuimrisico binnen elke sector. Ten aanzien van het verzuimpercentage levert dit twee conclusies op:

- In de gezinszorg spelen de beschikbare persoons- en functiekenmerken een minder grote rol dan in andere sectoren. Het verzuimrisico is binnen deze sector weinig gedifferentieerd.
- alle functies anders dan uitvoerenden in de eigenlijke gezinsverzorging vertonen een relatief laag verzuimrisico.

Het verzuim in de gezinszorg concentreert zich derhalve bij de uitvoeren, maar is daarbinnen nauwelijks te localiseren bij bepaalde personeelscategorieën. Er is met andere woorden sprake van een brede problematiek in deze sector - zulks in afwijking van andere sectoren, waar het verzuim-risico duidelijker bij bepaalde categorieën is te localiseren. Ten aanzien van de verzuimfrequentie zijn de uitkomsten ten dele moeilijk te interpreteren, omdat de factor 'part-time werk' daarin vertekeningen kan brengen. Wel komt naar voren dat jongeren binnen de gezinszorg een relatief hoog risico ten aanzien van de verzuimfrequentie vertonen.

Tenslotte is nagegaan in hoeverre het verzuim in de vier sectoren organisatiegebonden is. Deze analyses hebben betrekking op een nadere selectie uit de vier sectoren. In de gezinszorg blijkt het verzuimpercentage relatief sterk instellings- c.q. organisatiegebonden te zijn, vooral in vergelijking met de overige BVG-sector. Er is daarbij niet alleen een direct 'instellings-effect' op het verzuimpercentage, maar ook een sterk

interactie-effect met de uitdiensttreding. Met andere woorden, bij sommige instellingen is het verzuim van uitdiensttreders aanmerkelijk hoger dan bij andere.

Ten aanzien van de verzuimfrequentie is er in de gezinszorg sprake van enig organisatie-effect, maar dit is geringer dan ten aanzien van het verzuimpercentage en eveneens gering in vergelijking met andere sectoren. Vooral de sector 'overig BVG' valt op door een sterk instellings--effect op de frequentie. De sterke organisatie-gebondenheid van het verzuimpercentage samen met het geringere effect op de frequentie voeren tot de conclusie dat vooral het langdurig verzuim per instelling sterk verschillend moet zijn.

6.2. Conclusies en evaluatie

Het verzuimpercentage in de gezinszorg is duidelijk hoger dan in andere sectoren, ook wanneer men uit die andere sectoren die personeelscategorieën selecteert die met de personeelsopbouw in de gezinszorg overeenkomen (Nederlandse vrouwen in dagdienst). Het verzuimprobleem zit niet zo zeer in het aantal meldingen - daarin scoort de gezinszorg relatief laag, al wordt dit beeld vermoedelijk geïmmuniseerd door het hoge percentage part-time personeel. Wel zit er een specifieke problematiek in het langdurig verzuim, dat zich ook relatief vaak voortzet tot WAO-toetreding.

Ten dele is het hogere verzuimpercentage verklaarbaar vanuit de specifieke personeelssamenstelling, nl. een hoog percentage oudere en gehuwde vrouwen - twee factoren die in het algemeen met een hoger verzuim samen gaan.

Opmerkelijk is de in vergelijking tot andere sectoren geringe samenhang van het verzuimrisico met persoons- en functieterkenmerken. Uit de multivariate analyses blijken nauwelijks specifieke personeelscategorieën aanwijsbaar waar het hogere verzuimrisico zich concentreert. Er blijken wel enkele laag- en hoogrisicogroepen te zijn, met name de functies anders dan uitvoerende. Er is dus sprake van een brede problematiek. Iets anders geformuleerd: wil men toch een risicogroep in de gezinszorg aanwijzen, dan moet men alle uitvoerenden (ca. 90% van het personeel) als 'risicogroep' betitelen.

Daar vloeien verdere conclusies uit voort. Met name valt op dat de jongeren in deze sector een hoog verzuim hebben in vergelijking tot hun

leeftijdgenoten elders, en daardoor ook geen lager verzuim hebben dan de ouderen. Hier voegen we twee andere gegevens aan toe:

- de jongeren hebben, vergeleken met andere sectoren, wel een relatief hoog risico ten aanzien van de verzuimfrequentie;
- de WAO-toetreding onder jongeren is weliswaar veel hoger dan elders, maar toch weer lager dan onder ouderen in de gezinszorg.

Het verdere onderzoek dient dan ook rekening te houden met leeftijdsverschillen in de achterliggende problematiek. Bij jongeren in de gezinszorg speelt vermoedelijk een andere, meer sector-specifieke problematiek; bij ouderen is wellicht een minder sector-specifieke problematiek aan de hand. Dit zou kunnen overeenstemmen met de veronderstelling dat de jongeren vooral psychisch, en de ouderen vooral fysiek (over)belast raken.

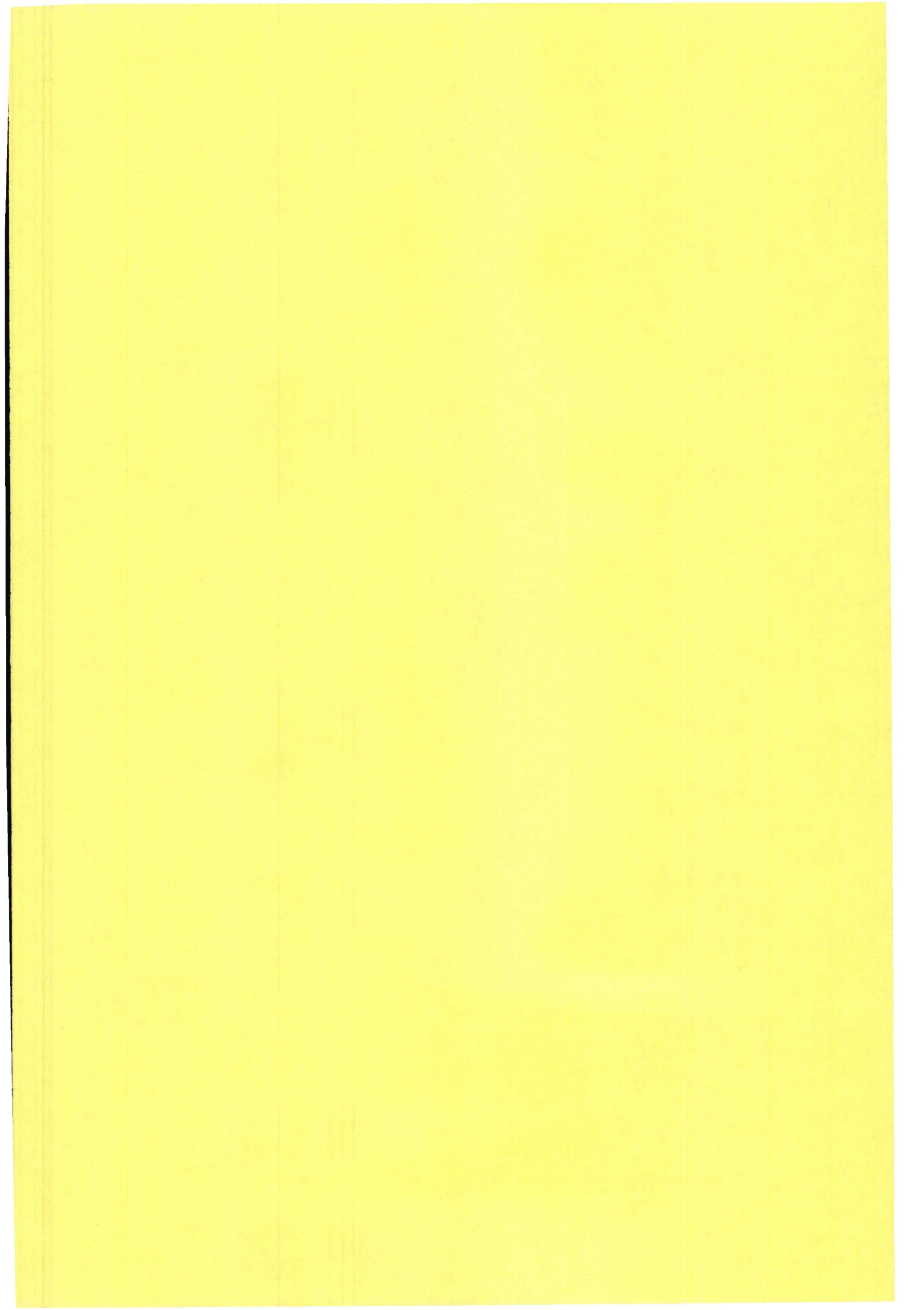
Tegenover de matige invloed van persoons- en functiekenmerken staat een relatief sterke invloed van de organisatie. Welke invloed dat is, valt niet langs statistische weg te bepalen; des te meer reden om dit aspect in het veldonderzoek nadrukkelijk te betrekken. Het verdient dan ook aanbeveling om in het veldonderzoek een aantal van de nu geanalyseerde instellingen te betrekken, bij voorkeur enkele die - gegeven hun personeelssamenstelling - een hoog resp. een laag verzuimrisico vertonen. In samenhang met het veldonderzoek kan dan tevens een meer gedetailleerde analyse van de verzuimcijfers per onderzochte instelling worden uitgevoerd.

Een verdere aanwijzing voor het veldonderzoek wordt gevormd door het grote aandeel van langdurig ziekteverzuim en van WAO-toetreding. Een WAO-incidentie van 2,7% per jaar bij een verzuimpercentage van 12% impliceert immers dat bijna een kwart van de ziektedagen voor rekening komt van ziektegevallen die in de WAO uitlopen. Ook hier dient het verschil tussen jongeren en ouderen in het oog gehouden te worden. Ondanks een even hoog verzuimpercentage vertonen jongeren immers toch een lagere WAO-incidentie. Voorts dient erop gelet te worden dat bij het veldonderzoek de langdurig zieken niet buiten beeld raken. Bij het werven van respondenten voor onderzoek vindt onbedoeld soms een selectie plaats van niet-zieken, en loopt men langdurig zieken vaak ongemerkt mis. Dit selectie-effect zou zich in de gezinszorg, met een hoog langdurig verzuim, sterker dan elders kunnen voordoen en moet zo mogelijk worden vermeden.

Voor wat betreft verdere statistische analyses merken wij het volgende op. In dit rapport is een zeer brede vergelijking gemaakt van de gezinszorg met andere sectoren. Dat was zinvol omdat zo de hoogte en differentiatie van het verzuim in de gezinszorg in een zo ruim mogelijk kader kon worden geplaatst. Voor verdere analyses lenen de sectoren 'overig kwartair' en 'profit' zich echter minder. De procentuele verdeling tussen beambten en handarbeiders duidt erop dat in de sector 'overig kwartair' de overgrote meerderheid in de administratief/organisatorische sfeer werkt, terwijl het in de profit-sector deels gaat om administratief werk, deels om produktie-arbeid in zeer gevarieerde bedrijfstakken. Dit bemoeilijkt een meer gedetailleerde vergelijking met de gezinszorg en overig BVG, waar de meerderheid werkzaam is in uitvoerende dienstverlenende functies. Het voorstel is dan ook om eventuele verdere analyses te beperken tot een vergelijking tussen gezinszorg en overig BVG. Daarin zou met name het langdurig verzuim aan nadere analyse onderworpen kunnen worden. Om een aantal redenen kunnen deze analyses beter niet op korte termijn, maar in de slotfase van het project plaatsvinden:

- er zijn dan gegevens over meer personen en instellingen beschikbaar, waaronder binnen de sector gezinszorg ook tenminste één instelling in de grote steden;
- er zijn momenteel statistische technieken in ontwikkeling (gebaseerd op de in dit rapport gehanteerde CANALS-techniek) die zich beter lenen voor vergelijkende analyse; naar verluidt zijn deze technieken over een aantal maanden beschikbaar;
- (voorlopige) uitkomsten van andere onderdelen van het onderzoek, waaronder het veldonderzoek, kunnen nieuwe suggesties opleveren voor nadere analyses.

Conclusie hieruit is dat rond januari/februari 1988 een nadere analyse zou dienen plaats te vinden op de gegevens over de gezinszorg- en overige BVG-sector, zoals die op dat moment binnen het ZVIS beschikbaar zijn.



BIJLAGE 1

UITKOMSTEN CANALS-ANALYSES PER SECTOR

In deze bijlage worden de procentuele verdelingen over de categorieën, alsmede de door CANALS toegekende schaalwaarden ten opzichte van V% en F weergegeven.

Alle analyses zijn uitgevoerd op de geselecteerde bestanden (d.w.z. alleen vrouwen, alleen reguliere dagdienst (of dienstrooster onbekend) en alleen Nederlandsre nationaliteit (of nationaliteit onbekend).

De percentages personen in de navolgende tabellen zijn ongewogen, en weerspiegelen dus inderdaad aantallen personen; daardoor kan deze procentuele verdeling licht afwijken van de opbouw van de personeelssterkte.

1. Variabelen-kategorieën en CANALS-verzuimschaalwaarden voor
de sector Gezinszorg

TOTAAL (N=4901)		%	schaalwaarden t.o.v.:	
Kenmerken	kategorieën	personen	V%	F
1. Leeftijd	1. tot 20 jaar	2.8	-.02	.16
	2. 21-25 "	13.3	.03	.18
	3. 26-30 "	9.5	.04	.21
	4. 31-35 "	9.3	.01	.21
	5. 36-40 "	15.5	-.01	.05
	6. 41-45 "	16.0	-.06	-.08
	7. 46-50 "	15.1	.02	-.07
	8. 51-55 "	10.3	.01	-.22
	9. 56-60 "	6.5	.03	-.30
	10. 61 of ouder	1.8	-.15	-.49
2. Burgerlijke staat	1. ongehuwd	19.2	-.18	.07
	2. gehuwd	75.7	.04	-.01
	3. geh. geweest	5.1	.09	-.08
3. Jaren in dienst	1. t/m 1 jaar	20.8	-.20	-.19
	2. 2,3 "	12.4	.01	.10
	3. 4-6 "	17.7	.07	.04
	4. 7-9 "	12.3	.14	.05
	5. 10-12 "	20.6	.07	.04
	6. 13 of meer	16.1	-.01	.03
4. Uren per week	1. 1-8 uur	11.3	-.04	-.34
	2. 9-12 "	33.7	-.01	-.14
	3. 13-16 "	16.6	.01	.05
	4. 17-24 "	17.0	.02	.22
	5. 25-32 "	9.4	.01	.12
	6. 33 of meer	12.1	-.02	.26

Kenmerken	kategorieen	% personen	schaalwaarden t.o.v.:	
			V%	F
5. Vakopleiding	1. geen	43.2	.04	.02
	2. LBO	11.6	-.06	.06
	3. MBO	6.7	-.08	.00
	4. HBO/WO	2.4	.18	.17
	5. onbekend	36.1	-.01	-.05
6. Functie, speciefiek voor Gezinszorg	1. uitvoerend	92.7	.02	.00
	2. leiding	3.4	-.22	-.01
	3. kantoor	2.9	-.23	-.04
	4. AMW	1.0	-.22	-.13
7. Uitdienst	1. niet	88.3	-.13	.07
	2. wel	11.7	.98	-.50
8. Verzuimpercentage (V%)	1. 0 %	26.1	-.54	
	2. 0.1 -1.9%	8.8	-.54	
	3. 1.9 -3.8	11.8	-.54	
	4. 3.8 -6.0	10.5	-.43	n.v.t.
	5. 6.0 -9.6	10.6	-.24	
	6. 9.6 -18.7	11.7	-.08	
	7. 18.7 -33.2	8.6	.18	
	8. 33.2 of meer	11.9	2.65	
9. Verzuimfrequentie (F)	1. 0 meldingen	30.8		-1.23
	2. 1 "	25.8		-.13
	3. 2 "	19.9	n.v.t.	.44
	4. 3 "	11.6		.90
	5. 4 "	5.6		1.59
	6. 5 of meer	6.3		2.02

2. Variabelen-kategorieën en CANALS-verzuimschaalwaarden voor
de sector overig BVG

TOTAAL (N=6295)		%	schaalwaarden t.o.v.:	
Kenmerken	kategorieën	personen	V%	F
1. Leeftijd	1. tot 20 jaar	6.9	-.04	-.01
	2. 21-25 "	26.0	-.03	.07
	3. 26-30 "	21.0	.08	.11
	4. 31-35 "	12.8	.12	.06
	5. 36-40 "	11.3	-.06	-.06
	6. 41-45 "	7.1	-.12	-.15
	7. 46-50 "	6.1	-.01	-.12
	8. 51-55 "	4.7	.02	-.18
	9. 56-60 "	3.6	-.12	-.29
	10. 61 of ouder	0.6	-.54	-.48
2. Burgerlijke staat	1. ongehuwd	49.8	-.11	-.02
	2. gehuwd	46.4	.11	.01
	3. geh. geweest	3.8	.16	.15
3. Jaren in dienst	1. t/m 1 jaar	29.2	-.31	-.28
	2. 2,3 "	16.9	.03	.08
	3. 4-6 "	22.9	.13	.14
	4. 7-9 "	15.2	.15	.13
	5. 10-12 "	7.8	.21	.12
	6. 13 of meer	8.1	.18	.09
4. Uren per week	1. 1-8 uur	4.9	-.49	-.63
	2. 9-12 "	3.9	-.26	-.34
	3. 13-16 "	6.1	-.02	-.20
	4. 17-24 "	18.0	.04	-.04
	5. 25-32 "	16.8	.09	.16
	6. 33 of meer	49.8	.03	.08
	7. onbekend	0.6	-.28	-.48

Kenmerken	kategorieen	%	schaalwaarden t.o.v.:	
			V%	F
5. Vakopleiding	1. geen	15.4	.13	.11
	2. LBO	14.5	.10	.07
	3. MBO	25.8	-.01	-.02
	4. HBO/WO	18.1	-.12	-.14
	5. onbekend	26.2	-.03	.01
6. Leidinggevend nivo	1. geen	80.8	.00	.01
	2. lager kader	4.3	-.06	-.03
	3. midden "	3.7	-.02	-.11
	4. hoger "	1.0	-.08	.06
	5. onbekend	10.2	.01	-.02
7. Personeels- soort	1. beambte	15.6	-.05	-.05
	2. handarbeider	48.1	-.01	-.06
	3. onbekend	36.3	.04	.11
8. Uitdienst	1. niet		-.08	.05
	2. wel		.54	-.33
9. Verzuim- percentage (V%)	1. 0 %	27.1	-.98	
	2. 0.1 -1.4%	12.9	-.45	
	3. 1.4 -2.9	11.4	-.34	
	4. 2.9 -4.9	11.2	-.00	n.v.t.
	5. 4.9 -7.9	9.9	.22	
	6. 7.9 -12.9	7.7	.27	
	7. 12.9 -28.4	9.9	.66	
	8. 28.4 of meer	9.9	2.56	
10. Verzuim- frequentie (F)	1. 0 meldingen	29.7		-1.28
	2. 1 "	24.2		-.18
	3. 2 "	18.6	n.v.t.	.40
	4. 3 "	11.4		.89
	5. 4 "	6.9		1.29
	6. 5 of meer	9.2		1.72

3. Variabelen-kategorieën en CANALS-verzuimschaalwaarden voor
de sector oveig kwartair

TOTAAL (N=992)		%	schaalwaarden t.o.v.:	
Kenmerken	kategorieën	personen	V%	F
1. Leeftijd	1. tot 20 jaar	2.5	-.11	.04
	2. 21-25 "	19.1	-.07	.04
	3. 26-30 "	25.3	-.05	.12
	4. 31-35 "	15.9	.11	.02
	5. 36-40 "	11.8	.02	-.07
	6. 41-45 "	10.2	.01	-.13
	7. 46-50 "	6.3	.06	-.06
	8. 51-55 "	4.4	.06	.04
	9. 56 of ouder	4.5	-.12	-.38
2. Burgerlijke staat	1. ongehuwd	42.0	-.12	-.05
	2. gehuwd	50.5	.09	.01
	3. geh. geweest	7.5	.11	.22
3. Jaren in dienst	1. t/m 1 jaar	19.3	-.37	-.34
	2. 2,3 "	11.7	-.05	.19
	3. 4-6 "	25.0	.17	.31
	4. 7-9 "	20.1	.26	.02
	5. 10-12 "	11.1	-.12	-.20
	6. 13 of meer	12.9	-.04	-.12
4. Uren per week	1. 1 -12 uur	3.1	-.39	-.77
	2. 13-16 "	3.2	-.01	-.05
	3. 17-24 "	16.4	-.17	-.10
	4. 25-32 "	10.9	.08	.13
	5. 33 of meer	66.3	.05	.04

Kenmerken	kategorieen	% personen	schaalwaarden t.o.v.:	
			V%	F
5. Vakopleiding	1. geen	32.6	.11	.04
	2. LBO	23.2	.01	-.05
	3. MBO	18.0	-.11	.04
	4. HBO/WO	10.4	-.17	.04
	5. onbekend	15.8	.01	-.09
6. Leidinggevend nivo	1. geen	93.6	.01	.01
	2. lager kader en hoger	6.4	-.13	-.15
7. Personeels- soort	1. beambte	93.6	.00	.03
	2. handarbeider	6.4	-.04	-.39
8. Uitdienst	1. niet	90.8	-.06	.04
	2. wel	9.2	.64	-.44
9. Verzuim- percentage (V%)	1. 0 %	21.1	-1.65	
	2. 0.1 -1.4%	10.8	.06	
	3. 1.4 -2.9	11.6	.06	
	4. 2.9 -4.9	13.3	.14	n.v.t.
	5. 4.9 -7.9	12.4	.14	
	6. 7.9 -12.	10.1	.15	
	7. 12.9 -28.4	10.1	.91	
	8. 28.4 of meer	10.7	1.78	
10. Verzuim- frequentie (F)	1. 0 meldingen	24.0		-1.35
	2. 1 "	18.9		-.51
	3. 2 "	17.6	n.v.t.	.19
	4. 3 "	14.8		.44
	5. 4 "	8.7		.64
	6. 5 of meer	16.0		1.67

4. Variabelen-kategorieën en CANALS-verzuimschaalwaarden voor
de profit-sector

TOTAAL (N=3752)		%	schaalwaarden t.o.v.:	
Kenmerken	kategorieën	personen	V%	F
1. Leeftijd	1. tot 20 jaar	15.2	-.23	-.09
	2. 21-25 "	34.1	.07	.11
	3. 26-30 "	19.2	.14	.05
	4. 31-35 "	8.3	.14	.07
	5. 36-40 "	7.0	-.26	-.11
	6. 41-45 "	6.4	-.07	-.14
	7. 46-50 "	4.9	-.11	-.21
	8. 51-55 "	3.0	-.01	-.27
	9. 56 of ouder	2.1	-.01	-.18
2. Burgerlijke staat	1. ongehuwd	57.6	-.13	-.03
	2. gehuwd	39.5	.15	.01
	3. geh. geweest	2.9	.54	.37
3. Jaren in dienst	1. t/m 1 jaar	34.3	-.34	-.35
	2. 2,3 "	13.6	.01	.12
	3. 4-6 "	20.4	.16	.17
	4. 7-9 "	15.7	.29	.31
	5. 10-12 "	5.9	.30	.15
	6. 13 of meer	10.0	.22	.12
4. Uren per week	1. 1-8 uur	0.5	-.60	-.93
	2. 9-12 "	0.5	-.24	-.53
	3. 13-16 "	4.0	.04	.03
	4. 17-24 "	24.4	.00	-.03
	5. 25-32 "	14.7	.04	.08
	6. 33 of meer	54.3	.00	-.00
	7. onbekend	1.6	-.02	.16

Kenmerken	kategorieen	% personen	schaalwaarden t.o.v.:	
			V%	F
5. Vakopleiding	1. geen	30.8	.19	.01
	2. LBO	13.5	.14	-.02
	3. MBO	8.3	-.21	.01
	4. HBO/WO	2.5	-.46	.10
	5. onbekend	44.9	-.11	-.01
6. Leidinggevend nivo	1. geen	57.4	.12	.15
	2. lager kader	1.7	.18	.34
	3. midden " en hoger	1.3	.12	-.07
	4. onbekend	39.7	-.19	-.24
7. Personeels- soort	1. beambte	42.8	-.03	.04
	2. handarbeider	16.4	.03	-.05
	3. onbekend	40.8	.02	-.02
8. Uitdienst	1. niet	84.0	-.08	.07
	2. wel	16.0	.42	-.35
9. Verzuim- percentage (V%)	1. 0 %	29.2	-.93	
	2. 0.1 -1.4%	10.3	-.38	
	3. 1.4 -2.5	10.5	-.36	
	4. 2.5 -4.2	10.4	-.36	n.v.t.
	5. 4.2 -6.3	8.5	.10	
	6. 6.3 -11.0	10.4	.42	
	7. 11.0 -24.4	10.1	.74	
	8. 24.4 of meer	10.5	2.46	
10. Verzuim- frequentie (F)	1. 0 meldingen	31.1		-1.25
	2. 1 "	23.4		-.20
	3. 2 "	17.4	n.v.t.	.52
	4. 3 "	11.6		.90
	5. 4 "	7.0		1.17
	6. 5 of meer	9.4		1.69