

rekenregels

handleiding voor het
berekenen van enkele
ziekteverzuimcijfers

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden



NIA0021288



CCOZ-
publikatie

3

Voorwoord

Deze brochure is een der eerste rapporten die de Stichting C.C.O.Z. (Coördinatie van Communicatie met betrekking tot gegevens van Onderzoek inzake Ziekteverzuim) uitbrengt. Het is de derde uit een reeks C.C.O.Z.-publikaties waarin resultaten van studie, experimenten en onderzoek op het terrein van werk en gezondheid worden behandeld. Hierbij gaat de aandacht van de Stichting C.C.O.Z. met name uit naar onderwerpen die met de problematiek van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid samenhangen.

Alvorens iets over de ontwikkeling of beïnvloeding van het ziekteverzuim te zeggen zal men tenminste enigszins betrouwbare en recente gegevens over dit verschijnsel ter beschikking moeten hebben. Deze publikatie beoogt degenen die in een bedrijf of instelling met het ziekteverzuim te maken hebben enige richtlijnen en aanwijzingen te geven voor de registratie en berekening van eenvoudige ziekteverzuimcijfers.

De hier gepresenteerde "handmethode" bouwt mede voort op de ervaringen die het Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde (N.I.P.G.) opdeed in het C.O.P.-projekt "Aktieprogramma Ziekteverzuim". De auteurs van deze publikatie zijn er zich van bewust, dat ondanks deze voorgeschiedenis, de praktische toepasbaarheid vergroot kan worden door de ervaringen der gebruikers van een ziekteverzuimregistratie te verwerken.

Daarom stellen wij reakties van lezers op prijs.

Tenslotte bedanken wij de medewerkers van N.I.P.G., Sociaal Fonds Bouwnijverheid, Bedrijfsvereniging voor de Textielindustrie, Stichting C.C.O.Z. en enkele personeelsfunktionarissen voor hun kritisch commentaar bij een eerdere versie.

R. Prins
J.J.Chr. Verhulst

Amsterdam, januari 1978.

Stichting CCOZ
BIBLIOTHEEK/DOKUMENTATIE
Fokke Simonszstraat 61
Postbus 5665
1007 AR AMSTERDAM

Henriëtte IJse

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
1. Enkele aspecten van ziekteverzuimregistratie	
1.1. Inleiding	5
1.2. De functie van ziekteverzuimregistratie	6
1.3. Inhoud en opzet van deze brochure	6
2. Uitgangspunten, begrippen en verzuimgrootheden	
2.1. Verzuimgrootheden	8
2.2. Groepscijfers	9
2.3. Waarnemingsperiode	9
3. De weekregistratie van ziekteverzuimgegevens	
3.1. Enkele opmerkingen vooraf	10
3.2. Het wekelijks meldingsformulier	11
3.3. Kontroles op de meldingsformulieren	12
4. De berekening van ziekteverzuimcijfers	
4.1. Het ziekmeldingspercentage (M%)	15
4.2. Het verzuimpercentage (V%)	16
4.3. Het schatten van de gemiddelde duur per verzuimgeval ($\bar{D}$)	17
4.4. Verzuimcijfers van de gehele organisatie	18
5. Konklusies uit ziekteverzuimcijfers	
5.1. Het voorbeeld-bedrijf	20
5.2. Slotopmerkingen	21
Bijlage 1	23
Enkele definities uit de verzuimstatistiek	

1. Enkele aspecten van ziekteverzuimregistratie

1.1. Inleiding

Bij de groeiende aandacht in het bedrijfsleven voor het ziekteverzuim wordt nog vaak als een probleem ervaren dat men geen betrouwbare of bruikbare cijfers over het verzuim in de eigen organisatie tot zijn beschikking heeft. Afgezien van het geval dat dit wordt veroorzaakt doordat men in het geheel niets berekent, blijkt dat er in de praktijk op nogal verschillende manieren wordt geregistreerd, hetgeen herhaaldelijk tot onbetrouwbare of onvergelykbare cijfers kan leiden. Als een der oorzaken van deze situatie wordt wel het ontbreken van duidelijke voorschriften op het gebied van ziekteverzuimregistratie en -statistiek genoemd. Zo bestaat er veel spraakverwarring doordat veel van de gebruikte termen niet eenduidig zijn vastgelegd. Bovendien worden vaak voor één begrip verschillende grootheden of berekeningswijzen gebruikt.

Een voorbeeld hiervan is het ziekmeldingspercentage dat ook wel "frekwentie (percentage)", "meldingen per 100" of "verzuimfrekwentie" wordt genoemd. Een ander voorbeeld is de berekening van het verzuimpercentage dat over gewerkte dagen, kalenderdagen of zelfs gewerkte uren wordt berekend.

Weliswaar bestaan er over dit onderwerp enkele publikaties (zie bijlage 1), doch de meeste zijn verouderd, niet toereikend of niet meer verkrijgbaar.

Een andere oorzaak van de huidige bont geschakeerde registratiecultuur in Nederland, is echter van meer fundamentele aard. Er bestaan nog vaak onduidelijkheden en misverstanden over de functie van een verzuimregistratiesysteem en de relatie ervan tot het sociale beleid in een bedrijf.

Bij de start van een ziekteverzuimregistratie bestaan diverse verwachtingen over de (on)bruikbaarheid van de gegevens. Een systematische overweging van de volgende vragen vóóraf lijkt het echter nog weinig plaats te vinden:

1. Tot wiens verantwoordelijkheid behoort de verzuimregistratie: is dit iets van de directie en P.Z. of dient de Ondernemingsraad hierbij betrokken te zijn?
2. Wie zijn de gebruikers van de gegevens en wat verwachten zij er mee te kunnen doen? Welke functionarissen of groepen (directie, O.R., P.Z., bedrijfsarts, afdelingschefs) denken bepaalde ziekteverzuimgegevens nodig te hebben?

3. Hoe staat het met de privacy van persoonsgegevens en toegankelijkheid van de informatie voor de personeelsleden?

In deze publikatie zal bij de beschrijving van een eenvoudige registratiemethode met name de tweede vraag aan de orde komen (in andere C.C.O.Z.-publicaties zal te zijner tijd op de andere vragen worden ingegaan).

Indien met deze aspecten van het gebruik van een verzuimregistratie tijdig aan de orde stelt, kan worden voorkomen dat veel tijd wordt besteed aan het produceren van verzuimcijfers die voor de bedoelde lezers mager of onbruikbaar zijn. Zodra bekend is wie voor welke vragen bepaalde gegevens nodig denkt te hebben, kan worden beoordeeld of het registratie-instrument hiervoor het meest geschikte middel is. Dit betekent, dat zo weinig mogelijk misverstanden moeten bestaan over de functie, mogelijkheden en beperkingen van een ziekteverzuimregistratie. Deze brochure zal hier nader op ingaan met name waar het de hier behandelde eenvoudige registratiemethode betreft.

1.2 De functie van ziekteverzuimregistratie

Het registratiesysteem dat hier wordt beschreven heeft *niet* de bedoeling aan te geven wie in een bepaalde periode het meest of langst heeft verzuimd. Evenmin levert het bedrijfseconomische gegevens die exakt aangeven hoeveel produktie-uren verloren gingen of hoeveel procent extra personeel wegens het ziekteverzuim in dienst was in een bepaalde periode. De hier voorgestelde registratie beoogt echter ten behoeve van het sociaal beleid de ontwikkeling van het verzuim te signaleren.

Een verzuimregistratie heeft de functie van een graadmeter: het geeft de hoogte, soort en veranderingen in het ziekteverzuim aan in een bedrijf als geheel of in bepaalde organisatie-onderdelen of bepaalde personeelskategorieën. Dit betekent dat een verzuimregistratiesysteem informatie kan verschaffen, die met name van belang is voor degenen die verantwoordelijk zijn voor het sociale beleid in een organisatie of op andere wijze bij de problematiek van werk en gezondheid zijn betrokken.

Behalve voor directie, stafoverleg en personeelsfunktionarissen kunnen deze gegevens ook door ondernemingsraad, afdelingschef of in het afdelingsoverleg een eerste aanknopingspunt bieden voor verdere activiteiten. Ze kunnen in deze verschillende settings tot denken aanzetten en startsein zijn voor gerichte aandacht voor problemen in het functioneren van bepaalde groepen personeelsleden.

1.3 Inhoud en opzet van deze brochure

Deze brochure geeft een overzicht van de manier waarop men ziek-

teverzuimgegevens kan vastleggen, bewerken en interpreteren. Het gaat hierbij niet om een administratief omslachtige of technisch ingewikkelde procedure waar computers aan te pas komen. Men moet deze beschrijving eerder beschouwen als een doe-het-zelf-pakket of handmethode waarvan het principe en de regels van registratie en berekeningen worden uiteengezet en toegepast.

Na deze inleiding behandelt hoofdstuk 2 de begrippen en gegevens die bij de verzuimregistratie worden gebruikt.

In het derde hoofdstuk komt de administratie van ziekteverzuimgegevens aan de orde. Aan de hand van ziekteverzuimgegevens van een fiktief bedrijf worden in hoofdstuk 4 de berekening van drie verschillende ziekteverzuimcijfers uitgevoerd.

Tenslotte bevat hoofdstuk 5 enkele aanwijzingen voor de interpretatie van de cijfers en het bedrijfsintern gebruik van deze ziekteverzuiminformatie.

2. Uitgangspunten, begrippen en verzuimgrootheden

In deze publikatie wordt aangegeven hoe men een eenvoudige bedrijfsinterne verzuimregistratie kan uitvoeren. Hierbij gaat het om een manier van registreren waarmee de *hoogte* van het ziekteverzuim (2.1.) van een *groep* personeelsleden (2.2.) in een bepaalde *waarnemingsperiode* (2.3.) kan worden berekend.

Onder ziekteverzuim wordt in deze C.C.O.Z.-publikatie verstaan: "Het niet deelnemen aan het arbeidsproces waarbij een beroep wordt gedaan op de ziekwet". Voor de geïnteresseerde lezer worden in bijlage 1 de definities gegeven van de belangrijkste begrippen uit de ziekteverzuimstatistiek.

In dit hoofdstuk zullen wij de beschrijving tot de noodzakelijke termen beperken.

2.1. Verzuimgrootheden

De hoogte van het ziekteverzuim kan men in drie verzuimcijfers uitdrukken.

Het *ziekterverzuimpercentage* geeft globaal de omvang van het verzuim aan.

Het *ziekmeldingspercentage* en cijfers over de *duur* der gevallen kunnen detailleren hoe dit ziekteverzuim is opgebouwd. Met deze laatstgenoemde cijfers kan men vaststellen of de hoogte van het ziekteverzuim door langdurige of kortdurende gevallen wordt veroorzaakt.

De drie grootheden die met behulp van deze verzuimregistratie worden berekend kan men als volgt definiëren:

- a. *verzuimpercentage* (afkorting: $V\%$)
het totaal aantal verzuimde kalendermandagen (zevendeagse week!), uitgedrukt als percentage van het aantal beschikbare kalendermandagen;
- b. *meldingspercentage* (afkorting: $M\%$)
het totaal aantal ziekmeldingen in een bepaalde periode, uitgedrukt als percentage van de gemiddelde personeelssterkte in die periode;
- c. *gemiddelde verzuimduur* (afkorting: $\bar{D}$)
het aantal verzuimde dagen gedeeld door het aantal verzuimgevalen.

Met deze registratie kan de gemiddelde duur niet exakt worden gemeten.

Hiervoor zou een aparte individuele registratie moeten worden

bijgehouden, die hier niet aan de orde komt. Men moet bij de onderhavige registratiemethode volstaan met een *schatting* van de gemiddelde duur van het verzuim, dat wil zeggen: de geschatte gemiddelde duur per verzuimgeval of het geschatte gemiddelde aantal verzuimde dagen per ziektegeval.

2.2 Groepscijfers

Deze registratiemethode staat een eerste, globale informering over het ziekteverzuim in een organisatie toe. Het gaat hierbij om cijfers van een bedrijf als geheel of van enkele categorieën personeelsleden die daarbinnen kunnen worden onderscheiden (bijvoorbeeld naar afdelingen, naar geslacht, naar soort dienst, etc.). Zoals reeds werd gezegd kan men met deze registratie niet individuele personen opsporen die veel verzuimen of langdurig ziek zijn. Daartoe zou een individuele registratie nodig zijn, die elders beschreven staat (zie bijlage 1). Hier gaat het om een eenvoudiger registratie, waarmee men zich periodiek op de hoogte kan stellen van de hoogte van het verzuim en een indruk kan krijgen van de duur van de verzuimgevalen.

2.3. Waarnemingsperiode

Voor het berekenen van verzuimcijfers wordt een bepaalde waarnemingsperiode gehanteerd. Voor het berekenen van verzuim- en meldingspercentages blijkt een periode van vier weken een redelijk compromis tussen *aktualiteit* van de gegevens enerzijds en *statistische betrouwbaarheid* anderzijds.

In tegenstelling tot de berekening per maand heeft men aldus per jaar (13) tijdvakken met dezelfde lengte, waardoor onderlinge vergelijking mogelijk wordt.

Zoals in 2.1. al werd genoemd, kan men bij de registratie en berekening van ziekteverzuimgegevens het beste uitgaan van *kalenderdagen* in plaats van werkdagen. Enkele argumenten hiervoor zijn:

- a. de duur van de verzuimgevallen wordt *vollediger* berekend: ziekte houdt niet noodzakelijkerwijze op in het weekend;
- b. dit is een *genormaliseerde* methode, waardoor aldus berekende cijfers direct vergelijkbaar zijn met die van andere organisaties die deze berekeningsmethode hanteren (zie verder bijlage 1);
- c. er ontstaan minder moeilijkheden bij het berekenen van en vergelijken met cijfers van organisaties met ploegendienst, weekenddienst en onregelmatige diensten, etc.

3. De weekregistratie van ziekteverzuimgegevens

3.1. Enkele opmerkingen vooraf

Alvorens met een registratie te beginnen moet, zoals in de inleiding al werd gesteld, eerst duidelijk zijn wie de verzuimcijfers zullen gebruiken. Binnen de technische beperkingen van deze methode, kan men namelijk meer of minder gedetailleerde informatie over het verzuim verschaffen. Zo kan men de berekening beperken tot de cijfers voor het bedrijf als geheel; een andere mogelijkheid is het verzuim van organisatorische eenheden (vestigingen, afdelingen) of categorieën personeelsleden (mannen-vrouwen, dagdienst-ploegendienst) te berekenen en met elkaar te vergelijken.

Nu wordt de uitgebreidheid van de cijfers niet uitsluitend bepaald door de gedetailleerde wensen van de gebruikers. Men dient bij het berekenen van ziekteverzuimcijfers in het algemeen met enkele regels en konstateringen rekening te houden:

1. vrouwelijke werknemers blijken in het algemeen andere ziekteverzuimcijfers te hebben dan mannen: ze zijn in het algemeen vaker maar korter ziek dan mannen. Daarom verdient het aanbeveling verzuimcijfers van een organisatie in ieder geval naar geslacht onder te verdelen (zie ook de overzichten in ons voorbeeld);
2. naast de splitsing naar geslacht is het raadzaam bij verdere onderverdelingen binnen het bedrijf of instelling groepen of categorieën te maken die met name voor het sociaal beleid *herkenbaar* zijn.
Zo kan het bijvoorbeeld zinvol zijn om het ziekteverzuim over afdelingen afzonderlijk te berekenen. Aangezien men (uit andere bron) van de situatie of problemen binnen bepaalde afdelingen weet (bijvoorbeeld onderbezetting, overwerk, zware lichamelijke arbeidsomstandigheden), bestaat de mogelijkheid na te gaan in hoeverre deze moeilijkheden zich in de verzuimcijfers weerspiegelen. Anderzijds kunnen verschillen in deze cijfers een aanleiding zijn om ziekteverzuimproblemen op afdelingsnivo te bespreken (afdelings-, werkoverleg).
3. vanuit de statistiek worden eveneens enkele beperkingen opgelegd aan het berekenen van verzuimcijfers over groepen personeelsleden. Hoewel duidelijke normen voor dit soort verzuimstatistiek veelal (nog) ontbreken, zijn wel enkele vuistregels te geven. Zo moet de hier behandelde berekening, bij een periode van vier weken, niet worden toegepast bij groepen personeelsleden die *kleiner dan 10* personen zijn. Zou men over kleinere

groepen verzuimcijfers berekenen dan is de kans groot foute konklusies over stijging of daling van het verzuim te trekken. Naarmate de groep groter is wordt de betrouwbaarheid ook groter.

Administratief betekent elke onderverdeling dat men van elke categorie apart de personeelssterkte moet weten en de verzuimgegevens moet bijhouden. In verband met de grotere kans op fouten verdient het aanbeveling naast de splitsing naar geslacht niet meer dan één onderverdeling te maken.

3.2. Het wekelijks meldingsformulier

Om ziekteverzuimcijfers te berekenen heeft men twee soorten gegevens nodig:

- gegevens over het *personeelsbestand*: de personeelssterkte in een bepaalde week van mannen en vrouwen voor de organisatie als geheel of voor afzonderlijke onderdelen (afkorting PS);
- gegevens over het *ziekteverzuim* bij deze groep(en), dat wil zeggen:
 - het aantal ziekmeldingen in een bepaalde week (afkorting ZM)
 - het aantal herstelmeldingen in een week (afkorting HM)
 - het aantal verzuimde dagen in een week (afkorting VZD).

Figuur 3.1. Een voorbeeld van een meldingsformulier

PERIODE: 4 WEEK: 1					FABRIEK/ KANTOOR					
MANNELIJKE WERKNEMERS					PERSONEELS- STERKTE MANNEN	VROUWELIJKE WERKNEMERS				PERSONEELS- STERKTE VROUWEN
DA- TUM	AANTAL ZIEKEN VOORG. DAG	+ ZIEK MELDIN- GEN	- HERSTEL MELDIN- GEN	= AANTAL ZIEKEN OP DEZE DAG		AANTAL ZIEKEN VOORG. DAG	+ ZIEK MELDIN- GEN	- HERSTEL MELDIN- GEN	= AANTAL ZIEKEN OP DEZE DAG	
ZO	20 *)	3		23		6 *)			6	
MA		1	2	22					6	
DI		2	3	21			3		9	
WO		1	2	20				1	8	
DO				20				1	7	
VR		2		22					7	
ZA		2		24					7	
	TOTAAL →	11	7	152		326	TOTAAL →	3	2	
ZM HM VZD										

Een voorbeeld van een overzicht waarop men deze gegevens kan bijhouden (het meldingsformulier) is weergegeven in figuur 3.1. Bij dit voorbeeld-bedrijf worden twee van zulke meldingsformulieren

bijgehouden, één voor het fabriekspersoneel en één voor het kantoorpersoneel.

Aan het *begin van de week* (op het formulier op zondag in verband met de zevendaagse week) wordt het eindsaldo zieken van de vorige week in de kolom "aantal zieken voorgaande dag" opgenomen. Door nu *dagelijks* het aantal ziek- en herstelmeldingen bij dit saldo op te tellen, respectievelijk ervan af te trekken, kan elke dag het "aantal zieken van deze dag" worden bepaald. Dit aantal wordt, evenals het aantal ziek- en herstelmeldingen van die dag in de daarvoor bestemde kolom ingevuld.

Aan het *eind van de week* worden totaalstellingen gemaakt van de kolommen "ziekmeldingen", "herstelmeldingen" en "aantal zieken op deze dag".

De eerste geeft het totaal aantal ziekmeldingen over die week (afgekort: ZM), het tweede geeft het aantal herstelmeldingen (HM) en het laatste totaal is het aantal verzuimde dagen in die week (VZD). U neemt nu het "aantal zieken op deze dag" van de zaterdag over in de kolom "aantal zieken voorgaande dag" van de zondag van het daarop volgende weekformulier. Eveneens moet aan het eind van de week de (gemiddelde) personeelssterkte worden ingevuld, voor de mannen en vrouwen van beide groepen personeelsleden. Dit betekent dat de persoon die deze registratie dagelijks uitvoert niet alleen van de ziekteverzuimgegevens, maar ook van de *indienst- en uitdiensttredingen* op de hoogte moet zijn.

Zoals in par. 2.3. werd aangegeven verdient het aanbeveling de ziekteverzuimcijfers te berekenen over periodes van vier weken. Als alle vier overzichten van deze periode zijn ingevuld, kunnen de verzuimcijfers over die periode worden berekend. Alvorens hiertoe over te gaan moet men nog enkele controles op het verzamelde materiaal in de meldingsformulieren uitvoeren.

3.3. Controles op de meldingsformulieren

Aan het eind van de periode worden, alvorens met de berekeningen te beginnen een viertal controles op de meldingsformulieren uitgevoerd (zie figuur 3.2.):

A. *interne aansluiting*: het eindsaldo van de week moet gelijk zijn aan het beginsaldo, vermeerderd met het aantal ziekmeldingen en verminderd met het aantal herstelmeldingen.

In ons voorbeeld (A):

$$24 \text{ (beginsaldo)} + 7 \text{ (ziekmeldingen)} - 8 \text{ (herstelmeldingen)} = 23 \text{ (eindsaldo);}$$

B. *aansluiting tussen weken*: het beginsaldo (aantal zieken voorgaande dag) van de week moet gelijk zijn aan het eindsaldo van de voorgaande week.

$$7 \text{ (eindsaldo week 1)} = 7 \text{ (beginsaldo week 2);}$$

Fig. 3.2. Kontroles op de meldingsformulieren

Week 1

		MEL- GEN				OP DEZEL-	
ZO	20 ^{*)}	3	23		6	6	
MA		1	22			6	
DI		2	3 21		3	9	
WO		1	2 20			1 8	
DO			20			1 7	
VR		2	22	PERONEELS- STERKTE MANNEN		7	PERONEELS- STERKTE VROUWEN
ZA		2	24			7	
	TOTAAL	11	7	152	326	TOTAAL	3 2 50 54

Week 2

MANNELIJKE WERKNEMERS					VROUWELIJKE WERKNEMERS				
DA- TUM	AANTAL ZIEKEN VOORG. DAG	+ ZIEK MELDIN- GEN	- HERSTEL MELDIN- GEN	= AANTAL ZIEKEN OP DEZE DAG	AANTAL ZIEKEN VOORG. DAG	+ ZIEK MELDIN- GEN	- HERSTEL MELDIN- GEN	= AANTAL ZIEKEN OP DEZE DAG	
ZO	24 ^{*)}			24	7 ^{*)}			7	
MA		4	3	25		1	2	6	
DI		1		26				6	
WO			2	24				6	
DO		1	2	23				6	
VR			1	22				6	
ZA		1		23				6	
	TOTAAL	7	8	167	326	TOTAAL	1	2	43 54

Week 3

MANNELIJKE WERKNEMERS					VROUWELIJKE WERKNEMERS				
DA- TUM	AANTAL ZIEKEN VOORG. DAG	+ ZIEK MELDIN- GEN	- HERSTEL MELDIN- GEN	= AANTAL ZIEKEN OP DEZE DAG	AANTAL ZIEKEN VOORG. DAG	+ ZIEK MELDIN- GEN	- HERSTEL MELDIN- GEN	= AANTAL ZIEKEN OP DEZE DAG	
ZO	23 ^{*)}		1	22	6 ^{*)}			6	
MA		3		25		1	1	6	
DI		1	1	25				6	
WO			2	23		1	1	6	
DO			1	22				6	
									PERONEELS- STERKTE

C. *personeelssterkte*: de personeelssterkte moet gelijk zijn aan die van de voorgaande week, vermeerderd met de indienst- en verminderd met de uitdiensttredingen van die week.

54 (week 1) = 54 (week 2) met andere woorden er waren geen personeelsmutaties of er kwamen evenveel mensen als er gingen.

D. *ziekensaldo*: het verdient aanbeveling regelmatig het werkelijk aantal zieken (die wel in een "ziekenboek" of in de "ziekenkaartenbak" zullen voorkomen) te vergelijken met het aantal op de meldingsformulieren. We kunnen hiervoor een vaste dag prikken (bijvoorbeeld de eerste van de maand). Vergeet echter niet, ook nagekomen ziek- en herstelmeldingen in dit saldo te verrekennen.

4. De berekening van ziekteverzuimcijfers

Fig. 4.1. Overzicht van de totaaltellingen over vier weken

a. Fabriekspersoneel:

mannen					vrouwen				
week -nr	ziekm. =ZM	herstm =HM	verz.d. =VZD	pers.st. =PS	week nr.	ziekm. =ZM	herstm =HM	verz.d. =VZD	pers.st. =PS
1	11	7	152	326	1	3	2	50	54
2	7	8	167	326	2	1	2	43	54
3	7	7	162	326	3	2	2	42	54
4	12	8	186	329	4	3	5	31	54
tot.	Σ ZM= 37	Σ HM= 30	Σ VZD= 667	—	tot.	Σ ZM= 9	Σ HM= 11	Σ VZD= 166	—
gem.PS ($\bar{P}\bar{S}$)=326,75					gem.PS ($\bar{P}\bar{S}$)=54				

b. Kantoorpersoneel:

mannen					vrouwen				
week -nr.	ziekm. =ZM	herstm =HM	verz.d. =VZD	pers.st. =PS	week nr.	ziekm. =ZM	herstm =HM	verz.d. =VZD	pers.st. =PS
1	10	8	86	301	1	5	5	30	78
2	5	6	87	300	2	3	4	36	78
3	8	8	84	300	3	3	4	36	78
4	12	9	94	301	4	5	5	41	78
tot.	Σ ZM= 35	Σ HM= 31	Σ VZD= 351	—	tot.	Σ ZM= 16	Σ HM= 18	Σ VZD= 143	—
gem.PS ($\bar{P}\bar{S}$)=300,5					gem.PS ($\bar{P}\bar{S}$)=78				

Aan het eind van een verslagperiode kan men uit de onderste (totaal)regels een overzicht maken, zoals dat voor ons voorbeeld in figuur 4.1. wordt weergegeven. Aan de hand van zo'n overzicht kunnen de volgende verzuimcijfers worden berekend:

1. *Meldingspercentage*: voor de berekening van het meldingspercentage moet het totaal aantal ziekmeldingen als percentage van de gemiddelde personeelssterkte worden bepaald;
2. *Verzuimpercentage*: het verzuimpercentage is het percentage verzuimde kalendermandagen over het aantal beschikbare kalendermandagen. Voor de bepaling van het aantal beschikbare kalendermandagen in een periode moet de gemiddelde personeelssterkte worden vermenigvuldigd met de lengte van de verslagperiode (28 dagen);

3. *Geschatte gemiddelde duur*: hiertoe moet een schatting worden gemaakt van het gemiddelde aantal verzuimde dagen per geval;
4. *Verzuimcijfers van het gehele bedrijf*: hiervoor moet men van de percentages voor kantoor- en fabriekspersoneel het gewogen gemiddelde bepalen.

De wijze waarop men deze berekeningen uitvoert komt thans aan de orde. Hierbij zal gebruik worden gemaakt van het voorbeeld-overzicht van figuur 4.1.

De volgende "rekenregels" zijn onderverdeeld in stappen. Het is noodzakelijk dat de stappen in de juiste volgorde geheel worden afgewerkt, voordat men aan een volgende stap begint.

4.1. Het ziekmeldingspercentage (M%)

Stap:	Handeling(en):	Ons voorbeeld:
1	Tel alle totalen van de kolom "ziekmeldingen" (in figuur 3.1. zijn deze "ZM" genaamd) bij elkaar op; Het resultaat is ΣZM (zie ook fig. 4.1.) N.B.: in dit voorbeeld worden de cijfers van het mannelijk fabriekspersoneel berekend.	eerste week: 11 tweede week: 7 derde week: 7 vierde week: <u>12</u> + $\Sigma ZM = 37$
2	Tel alle personeelssterkten (PS) bij elkaar op Het totaal wordt door vier gedeeld teneinde de gemiddelde personeelssterkte (PS) te bepalen. N.B.: Teneinde afrondingsfouten te voorkomen, is het raadzaam de gemiddelde personeelssterkte tot op twee cijfers achter de komma te berekenen. (indien nodig).	eerste week: 326 tweede week: 326 derde week: 326 vierde week: <u>329</u> + totaal = 1307 $\overline{PS} = 1307 : 4 = 326,75$
3	Deel het resultaat van stap 1 (ΣZM) door dat van stap 2 ($\overline{PS}$). Bereken dit getal tot vier cijfers achter de komma, en rond het daarna af tot drie cijfers achter de komma.	$37 : 326,75 = 0,1132$ afgerond: 0,113
4	Vermenigvuldig het getal uit stap 3 met 100 %; het resultaat is het ziekmeldingspercentage (M%)	$M\% = 0,113 \times 100\% = 11,3\%$

Op dezelfde wijze als hier is aangegeven wordt ook het meldingspercentage berekend van de andere groepen personeel. We krijgen voor ons voorbeeldbedrijf het volgende overzichtje:

Ziekmeldingspercentages:

	mannen	vrouwen
Fabriekspersoneel	11,3	16,7
Kantoorpersoneel	11,6	20,5

4.2 Het verzuimpercentage (V%)

Stap:	Handeling(en):	Ons voorbeeld:
1	Tel alle totalen van de kolom "aantal zieken op deze dag" -in fig.3.1. "VZD" genaamd- bij elkaar op; het resultaat is ΣVZD (zie ook fig.4.1.) N.B.:ook in dit voorbeeld worden de cijfers voor mannelijk fabriekspersoneel berekend.	eerste week: 152 tweede week: 167 derde week: 162 vierde week: <u>186</u> + $\Sigma VZD = 667$
2	Op dezelfde wijze als in stap 2 van de berekening van het ziekmeldingspercentage (zie par 4.1) wordt de gemiddelde personeelssterkte bepaald (PS).	$\overline{PS} = 326,75$
3	Deel de uitkomst van stap 1 (ΣVZD) door het resultaat van stap 2 (PS) en daarna door 28 (= de periodelengte in dagen). N.B.: Bereken dit getal tot op vier cijfers achter de komma en rond het daarna af op drie cijfers achter de komma.	$\frac{667}{326,75 \times 28} = 0,0729$ afgerond: 0,073
4	Vermenigvuldig het resultaat van stap 3 met 100%; het aldus berekende percentage is het verzuimpercentage (V%)	$V\% = 0,073 \times 100\% = 7,3\%$

Op dezelfde wijze als hierboven is aangegeven worden ook de verzuimpercentages van de andere groepen personeel berekend. Ons voorbeeld-bedrijf geeft dan het volgende te zien:

Verzuimpercentages:

	mannen	vrouwen
Fabriekspersoneel	7,3	11,0
Kantoorpersoneel	4,2	6,6

4.3. Het schatten van de gemiddelde duur per verzuimgeval ($\bar{D}$)

Stap:	Handeling(en):	Ons voorbeeld:
1	Bepaal ΣVZD als in stap 1 van de berekening van het verzuimpercentage (par. 4.2.)	$\Sigma VZD = 667$
2	Bereken het gemiddelde van het totaal aantal ziekmeldingen (ΣZM , zie fig. 4.1.) en herstelmeldingen (ΣHM , zie fig. 4.1.). Dit gemiddelde wordt bepaald door ΣZM en ΣHM bij elkaar op te tellen en de som door twee te delen.	$\Sigma ZM = 37$ $\Sigma HM = 30 +$ som = 67 gemiddelde = $67:2 = 33,5$
3	Deel het resultaat van stap 1 (ΣVZD) door dat van stap 2 (gemiddelde tussen ΣZM en ΣHM); het resultaat is een schatting van de gemiddelde duur per verzuimgeval ($\bar{D}$). N.B.: bereken de gemiddelde duur tot op twee cijfers achter de komma en rond daarna af op één.	$667:33,5=19,91$ afgerond: $\bar{D} = 19,9$ (dagen)

Op dezelfde wijze als hier is aangegeven worden ook de gemiddelde duren van de gevallen van de andere groepen personeel geschat. We krijgen dan het volgende overzichtje:

Gemiddelde verzuimduren (geschat), in dagen:

	mannen	vrouwen
Fabriekspersoneel	19,9	16,6
Kantoorpersoneel	10,6	8,4

4.4. Verzuimcijfers van de gehele organisatie

a. Het totale M% en V%

Bij het bepalen van een “totaal”-percentage van een organisatie als geheel waarbij van elke groep afzonderlijk het percentage bekend is, moet men een *zgn. gewogen gemiddelde* gebruiken, aangezien het percentage van de grootste groep ook het zwaarst moet wegen.

De berekeningswijzen voor een “totaal”-meldingspercentage en die voor een “totaal”-verzuimpercentage zijn aan elkaar gelijk. In de onderstaande instructie zijn de rekenregels gegevens voor het bepalen van het meldingspercentage van alle mannelijke werknemers. Voor het bepalen van het “totaal”-verzuimpercentage dient in de onderstaande instructie overal het woord “meldingspercentage”, respectievelijk “M%” te worden vervangen door “verzuimpercentage”, respectievelijk “V%”.

Stap:	Handeling(en):	Ons voorbeeld:
1	Vermenigvuldig het meldingspercentage van het mannelijke fabriekspersoneel met de gemiddelde personeelssterkte van deze groep ($M\% \times PS$)	$\begin{array}{r} M\% = 11,3 \\ PS = \underline{326,75} \times \\ \hline 3692,275 \end{array}$
2	Vermenigvuldig ook het meldingspercentage en de gemiddelde personeelssterkte van het mannelijke kantoorpersoneel met elkaar	$11,6 \times 300,500 = 3485,800$
3	Tel de resultaten van stap 1 en stap 2 bij elkaar op	$3692,275 + 3485,800 = 7178,075$
4	Tel de gemiddelde personeelssterkten van de beide groepen bij elkaar op; het resultaat is de gemiddelde personeelssterkte van het totale mannelijke personeel.	$\begin{array}{r} 326,75 \text{ (fabriek)} \\ 300,50 \text{ (kantoor)} \\ \hline 627,25 \text{ (totaal)} \end{array}$
5	Deel het resultaat van stap 3 door dat van stap 4; Bereken dit getal tot twee cijfers achter de komma en rond het daarna af tot één cijfers achter de komma. Het resultaat is het meldingspercentage voor het totale personeel (mannen).	$\begin{array}{r} 7178,075 : 627,25 = \\ 11,44 \\ \text{afgerond:} \\ M\%(\text{tot}) = 11,4\% \end{array}$

Op dezelfde wijze als hierboven is aangegeven kan ook het meldingspercentage voor de vrouwelijke werknemers en de verzuimpercentages voor respectievelijk mannelijke en vrouwelijke werknemers worden berekend.

b. Gemiddelde duur-berekening voor het hele personeelsbestand

Voor het schatten van de gemiddelde duur per geval kan een dergelijke “weging” ten opzichte van de personeelssterkten niet worden gedaan.

De gemiddelde duur per geval hangt nl. niet af van het aantal personen, maar van het aantal verzuimgevallen.

We moeten de gemiddelde verzuimduur van het totale mannelijke of vrouwelijke personeel dan ook op een andere manier schatten, nl. door eerst het totaal aantal verzuimde dagen en het totaal aantal gevallen te berekenen:

Stap:	Handeling(en):	Ons voorbeeld:
1	Bereken het totaal aantal verzuimde dagen door de totalen (ΣVZD) van de beide groepen -in ons voorbeeld mannelijk- personeel bij elkaar op te tellen	fabriek: 667 kantoor: 351 + $\Sigma VZD(\text{tot})$ 1018
2	Tel ook de ziek- en herstelmeldingen van de beide groepen bij elkaar op en deel het resultaat door twee (vgl. stap 2 in par. 4.3.) Het resultaat van deze berekening is het gemiddelde tussen het totaal aantal ziekmeldingen (ΣZM) en herstelmeldingen (ΣHM) van het mannelijke personeel	$\Sigma ZM \quad \Sigma HM$ fabr. 37 + 30 = 67 kant. 35 + 31 = 66+ totaal: 133 $133 : 2 = 66,5$
3	Deel het resultaat van stap 1 (ΣVZD) door dat van stap 2. Het resultaat is de gemiddelde duur per geval voor de beide groepen personeel (mannen) tezamen (in dagen). N.B.: Bereken de gemiddelde duur tot op twee cijfers achter de komma en rond daarna af tot op één cijfer achter de komma.	$1018 : 66,5 = 15,31$ afgerond: $\bar{D}(\text{tot.}) = 15,3 \text{ d.}$

Op dezelfde wijze kan men ook een schatting van de gemiddelde duur per geval voor de vrouwen maken.

We krijgen na a. en b. het volgende overzicht voor een bepaalde periode:

Overzicht "totaal personeel":

	mannen	vrouwen
ziekmeldingspercentage (M%)	11,4	18,9
verzuimpercentage (V%)	5,8	8,4
gemiddelde duur ($\bar{D}$) in dagen	15,3	11,4

5. Konklusies uit ziekteverzuimcijfers

5.1. Het voorbeeld-bedrijf

De gegevens uit ons voorbeeld par. 4.1. t/m 4.4. kan men als volgt samenvatten:

Onderverdeling	Geslacht	M%	V%	Gem. duur
Fabriek	Mannen	11,3	7,3	19,9
	Vrouwen	16,7	11,0	16,6
Kantoor	Mannen	11,6	4,2	10,6
	Vrouwen	20,5	6,6	8,4
Totaal	Mannen	11,4	5,8	15,3
	Vrouwen	18,9	8,4	11,4

Bij *vergelijking van de cijfers van mannen en vrouwen* zien wij dat in het algemeen in de fabriek en op kantoor zowel het aantal ziekmeldingen (M%) als het aantal wegens ziekte verzuimde dagen (V%) voor vrouwelijke werknemers groter is dan voor werkende mannen. Ongeacht de onderverdeling blijkt ook hier dat de duur van het verzuim bij vrouwen korter is dan bij mannen (11,4 respectievelijk 15,3 dagen).

Als men het *ziekterverzuim van mannen* bekijkt, dan valt op:

- a. het V% is bij het fabriekspersoneel veel hoger dan bij het kantoorpersoneel (resp. 7,3% en 4,2%);
- b. het M% daarentegen is voor beide groepen vrijwel gelijk (resp. 11,3% en 11,6%);
- c. met andere woorden: hoewel bij beide groepen ongeveer evenveel mensen zich hebben ziek gemeld (resp. 11,3% en 11,6%) leidde dit bij het kantoorpersoneel tot minder verzuimde dagen dan bij het fabriekspersoneel (resp. 7,3% en 4,2%). De verzuimgevallen bij het fabriekspersoneel duurden langer, hetgeen bevestigd wordt in de cijfers van de gemiddelde duur (resp. 19,9 en 10,6 dagen).

Vergelijkt men het *verzuimpatroon van vrouwen* in beide personeels-groepen, dan valt op:

- a. ook hier is het aantal verzuimde dagen bij het fabriekspersoneel groter dan bij het vrouwelijk kantoorpersoneel (resp. 11,0% en 6,6%);

- b. bij het M% is evenwel het omgekeerde het geval: het kantoorpersoneel meldt zich vaker ziek dan het vrouwelijk fabriekspersoneel (16,7% en 20,5%);
- c. kortom: hoewel men zich in de kantoorsektor duidelijk vaker ziek meldt dan in de fabriek (resp. 20,5% versus 16,7%) is bij deze groep personeelsleden het aantal verzuimde dagen bijna de helft van het aantal dagen dat de fabriekswerkneemsters verzuimen.
- Uit de cijfers van de (geschatte) gemiddelde duur is duidelijk dat de uitermate langere duur van de verzuimgevallen in de fabriek deze verschillen veroorzaken (resp. 16,6 en 8,4 dagen).

Volledigheidshalve moet er op worden gewezen dat deze vergelijking der cijfers niet incidenteel moet plaatsvinden. Er zouden dan te gemakkelijk konklusies over het verzuim van bepaalde groepen personeelsleden kunnen worden veralgemeniseerd. Van groter belang is het om na te gaan of deze verschillen zich konstant voordoen. Indien dit het geval is kan men pas verder gaan zoeken naar problemen binnen de in de registratie onderscheiden groepen.

5.2. Slotopmerkingen

Met de vraag naar (meer) konklusies uit de berekende verzuimcijfers keren we terug naar de inleiding van deze C.C.O.Z.-publicatie waarin de funktie van deze registratiemethode werd beschreven. Daar werd gesteld dat deze verzuimcijfers als het ware nauwkeurig de stand op de thermometer aangeven.

Deze cijfers geven echter geen zicht op mogelijke oorzaken van een bepaald percentage (met een thermometer kan men evenmin een diagnose stellen). De verzuimgrootheden "beschrijven", maar bieden geen verklaring (dat wil zeggen ze geven geen antwoord op de vraag naar het "waarom"). Ook als men binnen een bedrijf of instelling verschillende afdelingen of anderssoortige categorieën naar ziekteverzuim vergelijkt, is daarmee nog niets gezegd over de oorzaken van een relatief hoog lang- of kortdurend verzuim.

Dat de kenmerken waarmee men misschien een onderverdeling maakt, niet als oorzaak mogen worden beschouwd laat zich in het volgende voorbeeld illustreren.

In het voorafgaande werd al genoemd dat het ziekteverzuim van mannen en vrouwen in het algemeen verschillend is. Dat wil zeggen: het aantal ziekmeldingen van vrouwen is hoger dan dat van de mannelijke beroepsbevolking. Bekijken we deze twee groepen binnen een bedrijf dan kunnen we opmerken dat er, afgezien van biologische verschillen, enkele andere specifieke kenmerken zijn, waarin mannen en vrouwen verschillen. Uit diverse bronnen is bekend dat

deze kenmerken ook invloed hebben op het ziekteverzuim van mannen en vrouwen:

Werkende vrouwen	Werkende mannen
Veelal jonger dan	„
Meer ongehuwden dan	„
Veelal lager opleidingsniveau dan	„
Doorgaans lager gekwalificeerd werk dan	„
Minder zwaar lichamelijk werk dan	„
Andere gezinssituatie (verzorgende rol in het gezin) dan	„
Korter dienstverband dan	„
Minder ploegendienst dan	„
enz.	enz.

Zo is uit verschillende onderzoeken bekend dat de verschillen in verzuimcijfers verminderen of verdwijnen als men mannen en vrouwen vergelijkt die hetzelfde soort werk doen, hetzelfde leidinggevend nivo hebben, etc. Willen we gericht aandacht besteden aan het hogere verzuimpercentage bij werkende vrouwen dan is nader onderzoek van deze speciale verschillen en de manier waarop ze het ziekteverzuim beïnvloeden noodzakelijk.

De uit deze registratie afkomstige gegevens kunnen wel een aanzet leveren voor nadere aandacht of onderzoek van bepaalde categorieën personeelsleden. Met name de gekombineerde gegevens voor ziekmeldingen en (gemiddelde) duren kunnen een indikator zijn voor het bestaan van problemen in het werk of in de relatie tussen zieke werknemers en het bedrijf.

Zo is bekend dat *kortdurend* verzuim met name kan vóórkomen bij groepen personeelsleden met een problematische arbeidssituatie (eentonig of minder interessant werk, slechte onderlinge verhoudingen, leiderschapsproblemen). Bij groepen die voortdurend een hoog M% en lage gemiddelde duur vertonen, zal men zich op onderzoek naar de aanwezigheid van dit soort factoren moeten richten.

Heeft men echter met *langer durende* verzuimgevallen te maken dan zullen naast de werkomstandigheden ook de leeftijdsopbouw van het personeel en een gebrekkige begeleiding van de zieke een rol kunnen spelen.

Het zal vaak van het gevoerde sociale beleid afhangen of men de door de registratie aangetoonde verschillen in ziekteverzuim als eerste stap naar onderzoek en beïnvloeding van het verzuim wil benutten.

BIJLAGE 1:

Enkele definities uit de verzuimstatistiek

Op het terrein van de verzuimstatistiek wordt een scala aan begrippen en grootheden gehanteerd om iets over het ziekteverzuim te zeggen.

Naast de uitkeringstechnische verhoudingscijfers van Bedrijfsverenigingen en de bedrijfseconomisch getinte grootheden die nog veel in het bedrijfsleven worden gehanteerd, bestaat reeds enige tijd een overzicht van genormaliseerde termen die specifiek voor het ziekteverzuim werden opgesteld, het moeilijk verkrijgbare rapport "Normalisatie van termen, eenheden en verhoudingsmaten uit de Ziekteverzuim- en uitkeringsstatistiek" van de Gezondheidsraad (1960). Hierin opgenomen definities worden ook grotendeels gehanteerd in de schaarse andere publikaties die over ziekteverzuimregistratie zijn verschenen (VNO-NCW: Ziekteverzuim; Ziekteverzuim en het bedrijf, COP, Uitgeverij Stenfert Kroese, 1978).

Van enkele centrale begrippen die bij de administratie van ziekteverzuimgegevens worden gehanteerd volgen de uit dit rapport afkomstige definities:

1. *Ziekteverzuim*: als ziekteverzuim wordt beschouwd verzuim waarvoor ziekengeld wordt uitgekeerd, of waarvan niet is gebleken dat ziekengeld zou worden geweigerd als de duur van het verzuim de wachttijd zou hebben overschreden.
2. *Een verzuim*: onder een verzuim wordt verstaan één ononderbroken periode van ziekteverzuim.
3. *De eerste dag van een verzuim*: als eerste dag van een verzuim wordt beschouwd:
 - a. de werkdag, waarop de werknemer wegens ziekte of zijn werk niet is begonnen, of tijdens de werktijd zijn werk heeft gestaakt en in de loop van die dag niet heeft hervat;
 - b. de zondag, feestdag of (geheel of gedeeltelijk) vrije dag, waarop de werknemer wegens ziekte zijn werk niet zou hebben kunnen aanvangen of zou hebben moeten staken, zonder op die dag tot hervatten in staat te zijn.
4. *De laatste dag van een verzuim*: als laatste dag van een verzuim wordt beschouwd:
 - a. de dag voorafgaande aan die, waarop de werknemer zijn werk geheel of gedeeltelijk kan hervatten;
 - b. de dag waarop de werknemer overlijdt;

- c. de dag voorafgaande aan die, waarop het dienstverband van de werknemer eindigt;
 - d. de 365ste dag van het verzuim.
5. *Een verzuimdag*: als verzuimdag wordt beschouwd de eerste en laatste dag van een verzuim, alsmede elke daartussen gelegen kalenderdag.
6. *De verzuimduur*: de duur van een verzuim is het aantal verzuimdagen in het verzuim begrepen.
7. *De personeelssterkte*: de personeelssterkte is het aantal werknemers dat op een bepaald ogenblik op de loonlijst voorkomt.
8. *De gemiddelde personeelssterkte*: De gemiddelde personeelssterkte over een bepaald tijdvak is:
- a. de halve som van de personeelssterkte aan het begin en die aan het einde van het tijdvak;
 - b. het gemiddelde van de personeelssterkte op een aantal aequidistante peildagen.