

54/
3034/



**Bijlagen bij Verzuimbeleid voor
eigen risico**

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden



NIA0105546

**COLLEGE VAN TOEZICHT
SOCIALE VERZEKERINGEN**

Bijlagen bij Verzuimbeleid voor eigen risico

Onderzoek uitgevoerd in opdracht van
het College van toezicht sociale verzekeringen

door

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA
in samenwerking met Bureau AS/tri
R95/10a, november 1995

Auteurs:

T.J. Veerman, AS/tri

S. Andriessen, NIA

M.K. Koster, AS/tri

College van toezicht sociale verzekeringen

Bredewater 12

Postbus 100

2700 AC Zoetermeer

Telefoon (079) 329 16 00

Telefax (079) 329 16 02

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

ISN-nr.
plaats
datum

26829
54-303 bijl.

Inhoudsopgave

Bijlage 1 - steekproef en (non)respons op aanschrijvingen	5
Bijlage 2 - aantal geïnterviewde functionarissen	13
Bijlage 3 - vragenlijsten	19
Bijlage 4 - kosten / baten-berekening	65
Bijlage 5 - vragenlijsten tz-monitor	77

Bijlage 1 - Steekproef en (non)respons op aan- schrijvingen

De potentiële steekproef

De steekproeftrekking en het aanschrijven van bedrijven is door het GAK uitgevoerd. De steekproef is beperkt tot bedrijven vanaf ongeveer 250 werknemers. De potentieel te benaderen steekproef was als volgt opgebouwd (opgave GAK S&O, maart 1994):

Tabel 1 Aantal potentieel voor steekproef te benaderen bedrijven
(aansluitnummers)

	omslagleden >250 werknemers				AKERS		
	niet ingedeeld	laag risico	midden risico	hoog risico	geel	rood	super
BV10	-	25	58	18	14	7	11
BV21	12	8	7	11	2	2	115
BV25	261	-	-	-	84	24	15

Bij de BV25 worden alle bedrijven steeds aan het eind van het statistiekjaar ingedeeld, vandaar dat alle omslagleden daar als "niet ingedeeld" staan aangegeven.

Bij de steekproeftrekking werd gezocht naar bedrijven met resp. minder en meer dan 500 werknemers. De bedrijfsgrootte was door het GAK niet geheel nauwkeurig te bepalen en bleek in de praktijk ook wel eens af te wijken van de opgave door het GAK. Dat had te maken met het feit dat

- het GAK werkt met aansluitnummers, die soms voor een vestiging staan, maar soms voor een kleinere of grotere eenheid;
- het GAK twee verzekeringstechnische kengetallen hanteert die beide een benadering vormen van de variabele "aantal werknemers", maar er niet aan gelijk zijn.

Als een aansluitnummer voor een vestiging of een deel van een bedrijf stond, moest nagegaan worden hoe autonoom het management van die eenheid was in het opstellen van het verzuimbeleid. Alleen bedrijfseenheden met een redelijke mate van bewegingsvrijheid m.b.t. het verzuimbeleid waren voor ons onderzoek interessant.

Selectie vond verder plaats naar risicogroep (omslagleden) en verschil in verzuimpercentage over 1992 (AKERS).

De dan resulterende groep werd nog gecontroleerd op actieve aansluiting (d.w.z.: er waren daadwerkelijk werknemers verzekerd in 1994) en op verandering van verzekeringsvorm (heeft niet plaatsgevonden tussen 1-1-93 en 1-1-94; indien wel: uitgesloten van de steekproef). Bedrijven die niet negatief reageerden zijn nog geselecteerd op de beschikbaarheid van verzuimcijfers.

De gerealiseerde steekproef

In een aantal ronden tussen half maart en eind juni 1994 zijn 119 bedrijven aangeschreven door het GAK, 50 van BV10, 30 van BV21 en 39 van BV25. Tabel 2 geeft weer hoe die groep opgebouwd was. Eén bedrijf van BV21 is niet in deze tabel opgenomen, omdat de verzekeringsvorm niet bekend was bij het GAK.

Tabel 2 Aantal door het GAK aangeschreven bedrijven (aansluitnummers)

verz.vorm		omslagleden			gele akers	rode akers	super akers	totaal
risico-groep		laag	midden	hoog				
BV10	500-	3	5	13	8	1	4	34
	500+	2	5	3	3	1	2	16
BV21	500-	4	3	7	1	-	3	18
	500+	2	2	3	1	-	4	12
BV25	500-	3	6	5	5	-	2	21
	500+	3	3	3	6	-	3	18
totaal		17	24	34	24	2	18	119

Van bedrijven die positief of niet reageerden werd het adres na enige tijd aan de onderzoekers ter beschikking gesteld. In de praktijk hebben weinig bedrijven rechtstreeks positief gereageerd. De meesten reageerden helemaal niet (zie tabel 3).

Tabel 3 Aantal aangeschreven bedrijven naar reactie aan het GAK

	weigering aan GAK	positieve reactie aan GAK	geen reactie aan GAK
<i>BV10</i>	19	11	20
<i>BV21</i>	7	6	17
<i>BV25</i>	14	7	17

Het grote aantal bedrijven dat niet gereageerd had, zorgde voor een tijdrovende ronde van benaderen van deze bedrijven, traceren van de te interviewen functionarissen en verkrijgen van toestemming.

Van de positief reagerende bedrijven bleken na benadering door de onderzoekers 4 bedrijven alsnog te weigeren (BV10: 2; BV21: 1; BV25: 1). De BV25-steekproef bleek ondanks met het GAK gemaakte afspraken niet beperkt tot het bank- en verzekeringswezen, zodat 4 bedrijven die positief gereageerd hadden, afvielen omdat ze tot een verkeerde bedrijfstak behoorden.

Ook van de bedrijven die niet gereageerd hadden, weigerde een aantal (zie tabel 4.4).

Van de steekproef onder BV10-bedrijven zijn 8 bedrijven (waarvan 1 met een positieve reactie) uiteindelijk niet benaderd, omdat het aantal te interviewen bedrijven (14) inmiddels gehaald was.

Eén bedrijf dat bij BV21 was aangesloten, bleek een metaalbedrijf te zijn, en is onder die noemer meegenomen in de steekproef.

Aan de bedrijven die weigerden is steeds naar de reden van weigering gevraagd. Dit was in bijna alle gevallen een combinatie van geen zin en geen tijd om deel te nemen, waarbij in een groot aantal gevallen ook sprake was van reorganisaties. Eén bedrijf gaf aan uit principe nooit mee te doen aan onderzoek.

Tabel 4 Respons en uitval van bedrijven die aanvankelijk niet, of positief, naar het GAK gereageerd hadden

	positief of niet gereageerd aan GAK	weigering	buiten steek- proef	niet benaderd	respons 1e meting
<i>metaal</i>	32	10	-	8	14
<i>wegvervoer</i>	22	8	-		14
<i>bank/verz</i>	24	7	4		13
<i>totaal</i>	78	25	4	8	41

Tabel 5 geeft een overzicht van de responsgroep van de eerste meting. De tabel laat zien dat geen rode AKERS in de steekproef vertegenwoordigd zijn. Bij toeval, dus niet door bewuste selectie, zijn ze buiten de steekproef gevallen.

Tabel 5 Aantal bedrijven in responsgroep naar bedrijfstak, verzekeringsvorm, grootte en verzuimrisico

verzek. vorm	omslag- leden			gele akers	rode en super-akers			
verzris.	laag	midden	hoog	laag	hoog	laag	hoog	
<i>metaal</i>								14
<i>wegvervoer</i>	4	8	15	3	2	7	2	14
<i>banken</i>								13
<i>totaal</i>		27		5		9		41

Zoals te zien is in tabel 5, is het niet in alle gevallen gelukt 6 bedrijven per (verzuim-)risicogroep te vinden. Met name gele akers zijn ondervertegenwoordigd. Een oorzaak hiervan is het feit dat veel gele akers als gevolg van de 6-weken maatregel super-aker zijn

geworden: toen ze de eerste 6 weken de controle- en begeleiding zelf moesten regelen, besloten ze in veel gevallen dit voor het gehele ziektejaar te doen. In feite betreft het hier een gedragsreactie van werkgevers op financiële prikkels in de Ziektewet, ons onderzoeksonderwerp. In onze onderzoeksopzet is deze gedragsreactie niet meetbaar, omdat de betreffende bedrijven uitgesloten zijn van de steekproef (nl: verandering van verzekeringsvorm tussen 1-1-93 en 1-1-94).

Een tekort aan bedrijven in een bepaald deel van de steekproef is zo veel mogelijk aangevuld met extra bedrijven in de groep omslaglid-hoog risico, de groep met de sterkste financiële prikkel.

De onderzochte bedrijven behoorden tot de volgende sub-branches.

De 14 metaalbedrijven waren te onderscheiden in:

- 2 basismetaalbedrijven
- 2 scheepswerven
- 5 voor vervaardiging van metaalprodukten
- 5 bedrijven uit de machine-industrie

De 14 vervoersbedrijven waren te onderscheiden in:

- 2 personenvervoersbedrijven
- 3 bedrijven voor goederenvervoer
- 2 bedrijven voor afvalverzameling en -vervoer
- 6 post- en pakketvervoersbedrijven
- 1 geld- en waardetransportbedrijf

De 13 bedrijven uit de BV25 waren te onderscheiden in:

- 3 banken
- 10 verzekeraars

Bij de tweede ronde is geen enkel bedrijf geheel uitgevallen. Bij alle bedrijven is bij de tweede meting minimaal één interview gehouden.

Bijlage 2 - Aantal geïnterviewde functionarissen

Algemeen

Het streven was om per bedrijf 6 interviews te houden, namelijk met de directie, het hoofd personeelszaken, de ondernemingsraad, een leidinggevende van het primaire proces, de bedrijfsarts en een verzekeringsgeneeskundige. Dat is niet in alle gevallen gerealiseerd. Met name in het bank- en verzekeringswezen lukte het in vijf gevallen niet om een substantieel aantal functionarissen te spreken. Dat had in één geval te maken met de slechte bedrijfseconomische situatie van het bedrijf, in de overige gevallen met een gebrek aan medewerking. Aangezien de keus van bedrijven beperkt was, hebben we deze bedrijven toch in het onderzoek betrokken. Dat geldt ook voor bedrijven met reorganisaties of fusies (die we liever niet in de steekproef wilden opnemen): in het bank- en verzekeringswezen hadden we in bijna alle gevallen te maken met bedrijven die in fusies en overnamen verwickeld waren; dat is niet verwonderlijk, gezien de ontwikkeling in deze sector.

Verder bleek de rol van de verzekeringsgeneeskundige van de bedrijfsvereniging bij veel bedrijven dusdanig afgenomen, dat een interview in veel gevallen niet nuttig was, of zelfs niet te realiseren (het was het bedrijf onbekend welke verzekeringsgeneeskundige nog banden met hen had).

Aantal geïnterviewde functionarissen

Hierna geven we een overzicht van het aantal geïnterviewde functionarissen. Het nagestreefde aantal interviews is niet bij alle bedrijven gerealiseerd. Bij de eerste meting zijn de volgende aantallen interviews gehouden: 27 directieleden, 41 personeelsfunctionarissen, 36 leidinggevendenden, 37 ondernemingsraadleden, 32 bedrijfsartsen en 5 verzekeringsgeneeskundigen.

In de tweede ronde werd een herhalingsinterview gehouden met de personeelsfunctionaris, de ondernemingsraad en de bedrijfsarts. Van het nagestreefde aantal van 41 interviews per groep functionarissen zijn de volgende aantallen interviews gerealiseerd: 39 personeelsfunctionarissen, 35 OR-leden en 37 bedrijfsartsen.

Totaal aantal interviews (eerste en tweede interviewronde) per branche:

metaalbedrijven	1e interv.ronde	2e interv.ronde
<i>directie</i>	11 *	nvt
<i>personeelsfunct.</i>	14	14
<i>leidinggevende</i>	14	nvt
<i>OR-lid</i>	13	13
<i>bedrijfsarts</i>	13	13
<i>verzekeringsgeneesk.</i>	4	-

* Daarnaast is bij 2 bedrijven het directie-interview met andere functionarissen gevoerd

wegvervoer	1e interv.ronde	2e interv.ronde
<i>directie</i>	10 *	nvt
<i>personeelsfunct.</i>	14	14
<i>leidinggevende</i>	13	nvt
<i>OR-lid</i>	14	13
<i>bedrijfsarts</i>	12	13
<i>verzekeringsgeneesk.</i>	2	-

* Daarnaast is bij 3 bedrijven het directie-interview met andere functionarissen gevoerd

bank- en verzekeringsbedr.	1e interv.ronde	2e interv.ronde
<i>directie</i>	6 *	nvt
<i>personeelsfunct.</i>	13	13
<i>leidinggevende</i>	9	nvt
<i>OR-lid</i>	10	9
<i>bedrijfsarts</i>	9	11
<i>verzekeringsgeneesk.</i>	1	-

* Daarnaast is bij 6 bedrijven het directie-interview met andere functionarissen gevoerd.

Schriftelijke vragenlijst

In de tweede ronde is, naast telefonische interviews, een schriftelijke vragenlijst toegestuurd aan de betrokken bedrijven. Van de 41 bedrijven hebben 16 bedrijven de vragenlijst teruggestuurd. Van deze 16 vragenlijsten was slechts van 6 bedrijven de vragenlijst volledig ingevuld.

Bijlage 3 - Vragenlijsten

Bijlage 3a: Vragenlijsten eerste interviewronde

Vragenlijst voor de directie

Naam bedrijf/instelling:
Verzekeringsvorm:
Naam respondent:
Functie respondent:
Naam interviewer:
Datum:

Het bedrijf

- A.1 Welke soort dienst/produkt levert dit bedrijf?
- A.2 Hoeveel werknemers heeft dit bedrijf in loondienst?
- A.3 Is het personeelsbestand sinds begin 1992 gegroeid, gekrompen of ongeveer stabiel gebleven?
- A.4 Zijn er punten waarop het werknemersbestand in dit bedrijf specifiek is?
- A.5 Zou u de financieel-economische positie van dit bedrijf in de laatste paar jaar omschrijven als sterk, zwak of daar tussenin?
- A.6 Hoe zijn wat dat betreft de verwachtingen voor de toekomst?
(komende 2 tot 5 jaar)
- A.7 Zijn er in de afgelopen twee jaar reorganisaties doorgevoerd of zijn deze in de (nabije) toekomst te verwachten?

Kennis van nieuwe wetgeving en visie hierop

De laatste twee jaar [sinds begin 1992] zijn er nogal wat veranderingen doorgevoerd in de wetgeving rondom ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden, die voor bedrijven belangrijke gevolgen hebben.

A.8 Wat vindt u, vanuit dit bedrijf gezien, van de veranderingen in de wetgeving die zijn doorgevoerd?

A.9 Vindt u het redelijk dat de verantwoordelijkheid voor ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden meer bij werkgevers en werknemers wordt gelegd?

Wat verwacht u van het effect van deze veranderingen in de wetgeving op:

A.9.1 Het ziekteverzuim en de arbeidsomstandigheden in dit bedrijf?

A.9.2 Het ziekteverzuim en de arbeidsomstandigheden in het algemeen? *[in Nederland]*

A.10 Gaat dit bedrijf, sinds begin 1992, anders om met het ziekteverzuim?

[] ja -->

A.10.1 Wat doet dit bedrijf momenteel anders?

A.10.2 Wat is de reden voor deze verandering(en)? *[goed doorvragen]*

A.10.3 Zijn er daarnaast nog concrete plannen om anders om te gaan met het ziekteverzuim?

[] nee -->

A.10.4 Bestaan er concrete plannen binnen dit bedrijf om anders met het ziekteverzuim om te gaan? *[indien ja -->*

A.10.5 Wat gaat dit bedrijf anders doen?

A.10.6 Wat is de reden voor deze verandering(en)? *[goed doorvragen]*

A.11 Weet u of door de nieuwe wetgeving de kosten van het ziekteverzuim voor uw bedrijf zijn gestegen, gedaald of gelijk gebleven?

A.12 Is er een branche-beleid wat betreft ziekteverzuim?

A.13 Weet u hoe andere bedrijven in uw branche op deze wetswijzigingen hebben gereageerd?

Vragenlijst voor P&O-functionaris

Naam bedrijf/instelling:
Verzekeringsvorm:
Naam respondent:
Functie respondent:
Naam interviewer:
Datum:

* Deze vragen zijn van tevoren toegestuurd. Tijdens het interview de vragen stellen en de antwoorden noteren.

Introductie

Het bedrijf

*B.1 Hoe hoog was het ziekteverzuim in 1992 en 1993?

- wat was het verzuimpercentage?,
- wat was de verzuimfrequentie?
- kunt u het verzuimpercentage en de verzuimfrequentie uitsplitsen naar duurklassen?
- welke duurklassen worden gehanteerd?

Hoe is het verzuimcijfer opgebouwd?

- berekend per werkdag/per kalenderdag/werkuren?
- hoe wordt het verzuim van part-timers meegerekend?
- hoe wordt gedeeltelijke werkhervatting meegerekend? (*niet, geheel, naar rato*)
- inclusief of exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof?

B.2 Heeft de nieuwe wetgeving gevolgen voor de verzuimregistratie in dit bedrijf?

*B.3 Welk soft-ware programma wordt gebruikt voor de verzuimregistratie?

*B.4 [*alleen voor omslagleden*]: Hoe hoog was de ziektewetpremie in 1993? (werkgevers- en werknemersdeel van de Ziektewetpremie samen)

- *B.5 *[alleen voor omslagleden]*: In welke premieklasse Ziektewet is dit bedrijf ingedeeld?
- B.6 Hoeveel werknemers van dit bedrijf zijn er op dit moment 3 maanden of langer afwezig wegens ziekte?
- B.7 Hoeveel werknemers van dit bedrijf zijn er in 1992 en 1993 in de WAO terecht gekomen?
- 1992
- 1993
- *B.8 Is er in 1993 een bonus (of inwerk-, begeleidingssubsidie) toegekend voor een in dienst genomen WAO'er?
- ☐] nee
- ☐] ja --->
- B.8.1 Hoe vaak?
- *B.9 Is er in 1993 een malus aangezegd voor een werknemer die in de WAO terecht gekomen is?
- ☐] nee
- ☐] ja --->
- B.9.1 Hoe vaak?
- B.10 Is er in dit bedrijf een WAGW-beleid?
- ☐] nee
- ☐] ja --->
- B.10.1 Hoeveel gehandicapte werknemers in de zin van de WAGW zijn hier in dienst?
- B.10.2 Zijn er sinds begin 1992 veranderingen opgetreden in het WAGW-beleid?

Kennis van nieuwe wetgeving en visie hierop

De laatste twee jaar *[sinds begin 1992]* zijn er nogal wat veranderingen doorgevoerd in de wetgeving rond het ziekteverzuim en de arbeidsomstandigheden, die voor bedrijven belangrijke gevolgen hebben. In de volgende reeks vragen wil ik het over deze veranderingen hebben.

- B.11 Met welke veranderingen rondom ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden heeft dit bedrijf te maken? *[het gaat dus niet om veranderingen in de WAO]*
- B.12 Wat vindt u van deze veranderingen?
- B.13 Vindt u het redelijk dat de verantwoordelijkheid voor ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden meer bij werkgevers en werknemers wordt gelegd?

Verzuim- en arbobeleid

In dit onderdeel van de vragenlijst wil ik het met u hebben over het beleid in dit bedrijf ten aanzien van ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden.

- B.14 Wat houdt het verzuimbeleid in dit bedrijf in?
- B.15 Zijn er nota's of stukken op dit gebied? (in de vorm van bijvoorbeeld een verzuimnota, contactprotocollen, sociaal jaarverslag e.d.)
☐] nee
☐] ja --->
B.15.1 Wanneer zijn deze opgesteld?
- B.16 Welke functionarissen spelen een rol in het verzuimbeleid?
B.16.1 Wat is hun rol daarin?
- B.17 Is er een Sociaal Medisch Team (SMT)?
☐] nee
☐] ja --->
B.17.1 Wie zitten daar in?
B.17.2 Hoe vaak hebben ze overleg
- B.18 Wordt er in dit bedrijf méér dan voorheen *[meer dan vóór 1992]* geprobeerd om in een vroeg stadium (d.w.z. in het Ziektewetjaar) zieke werknemers weer aan het werk te helpen?
☐] nee
☐] ja --->

- B.18.1 Op welke manier gebeurt dat?
B.18.2 Wordt er ten behoeve van snelle werkhervatting gebruik gemaakt van therapeutische werkhervatting (art.30 ZW).

[] nee

[] ja --->

- B. 18.3 Gebeurt dat vaker dan 2 jaar geleden?

- B. 18.4 Wordt bij reïntegratie tijdens het Ziektewetjaar de GMD ingeschakeld of regelt het bedrijf alles zelf?

- B.19 Gaat dit bedrijf, sinds begin 1992, anders om met het ziekteverzuim?

[] ja --->

- B.19.1 Wat doet dit bedrijf momenteel anders?

- B.19.2 Wat is de reden voor deze verandering(en)? *[goed doorvragen!]*

- B.19.3 Zijn er daarnaast nog concrete plannen om anders om te gaan met het ziekteverzuim?

[] nee --->

- B.19.4 Bestaan er concrete plannen binnen dit bedrijf om anders met het ziekteverzuim om te gaan?

Indien ja --->

- B.19.5 Wat gaat dit bedrijf anders doen?

- B.19.6 Wat is de reden voor deze verandering(en)? *[goed doorvragen!]*

- B.20 Wilt u bij de volgende vraag per genoemd onderdeel aangeven of het deel uitmaakt van het verzuimbeleid in dit bedrijf en sinds wanneer het is ingevoerd?

*[interviewer: Lees de punten op en noteer of het betreffende onderdeel aanwezig is, zo ja of het recent (sinds begin 1992) ingevoerd is of al eerder aanwezig was.
Indien er nadere uitleg wordt gegeven over één van de onderdelen in de lijst noteer deze op een apart vel.
Vraag bij onderdelen die niet eerder in het interview zijn genoemd en die recent ingevoerd zijn, naar de reden waarom dit onderdeel is ingevoerd.]*

onderdelen van het verzuimbeleid	ja, is aanwezig		niet aanwezig
	recent inge- voerd (sinds begin '92)	was al voor 1992 aan- wezig	

A. VOORKOMEN VAN ZIEKMELDINGEN:

1. Ziekmelding bij de eigen chef
2. Waarschuwingen, disciplinaire maatregelen
3. Sancties en positieve prikkels

B. DE ZIEKMELDING:

4. Ziekmelding bij chef of snel eerste contact door chef
5. Inschakelen eigen ziekenbezoeker/rapporteur, of die van BGD/van de bedrijfsvereniging
6. Snel eerste contact door deskundige dienst

C. BEGELEIDING:

7. Informele aandacht (kaartje/bloemetje)
8. Contactprotocol
9. Verzuimgesprekken
10. Overleg met (contact)verzekeringsgeneeskundige
11. Aanstellen bedrijfsarts, aansluiting BGD
12. Overleg in Sociaal-Medisch Team of soortgelijke overleg-structuren

D. WERKHERVATTING:

13. Bevorderen snelle medische behandeling
14. Opstellen werkherstattingsplan na 13 weken
15. Opstellen reïntegratieplan na 26 weken
16. Mogelijkheden nagaan van hervatting in tijdelijk aangepast werk
17. Eventuele belemmeringen woon/werkverkeer oplossen
18. Structurele aanpassing functies, evt. werkvoorz.

E. BELEIDSVERANDERINGEN:

- 19. Verzuimregistratiesystemen (invoeren of verbeteren)
- 20. Vaststellen norm- of streefcijfers voor verzuim
- 21. Interne informatieverstrekking over verzuim en procedures verbeteren
- 22. Interne verantwoordelijkheden en procedures duidelijk vastleggen
- 23. Managementtrainingen, werkconferenties
- 24. Externe advisering inhuren
- 25. Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- 26. Beleid ten aanzien van seksuele intimidatie

F. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN GEZONDHEID

- 27. Aanpassingen van de werkplek
 - 28. Aanpassingen van de functie-inhoud
 - 29. Voorlichting en onderricht over arbeidsomstandigheden
 - 30. Bevorderen van de gezondheid van werknemers
-

B.21 Zijn er elementen van het verzuimbeleid die u heeft gemist in deze lijst?

☐]nee

☐]ja --->

B.21.1 Welke zijn dat?

B.22 Er zijn recentelijk veranderingen aangebracht in het verzuimbeleid. Ziet u effecten hiervan op het ziekteverzuim of in andere opzichten? (bijv. veranderingen in de sfeer op het werk).

☐]nee

☐]ja --->

B.22.1 Welke effecten zijn dat?

B.23 *[alleen voor omslagleden]* Stelt u zich voor dat de 2/6 weken maatregel en de premiedifferentiatie niet ingevoerd zouden zijn, zou het verzuimbeleid er dan hetzelfde hebben uitgezien? *[goed doorvragen, welke onderdelen zouden wel, en welke niet zijn ingevoerd]*

Andere veranderingen ten gevolge van de nieuwe wetgeving

Als laatste onderdeel wil ik het met u hebben over een aantal andere mogelijke veranderingen.

- B.24 De werkgever wordt verplicht te zorgen voor een adequate medische begeleiding van de zieke werknemer. Dat betekent dat er gezorgd moet worden voor controle en begeleiding e.d. Voor bepaalde onderdelen moet, op termijn, een Arbodienst (BGD/deskundige dienst) worden ingeschakeld.

Is dit bedrijf al aangesloten bij een Arbodienst?

☐ nee --->

B.24.1 Wie verzorgt op dit moment de controle en begeleiding van zieke werknemers?

B.24.2 Per wanneer zal dit bedrijf daarvoor een Arbodienst in gaan schakelen?

☐ ja --->

B.24.3 Is dat een interne of een externe Arbodienst?

☐ intern

☐ extern -->

B.24.4 Welke Arbodienst is dat? [naam]

- B.25 Welke activiteiten voert de Arbodienst/BGD/deskundige dienst voor dit bedrijf uit?

Interviewer: noem de activiteiten op, en noteer of de activiteit wordt uitgevoerd en zo ja, door wie en sinds wanneer:

activiteit	ja, wordt uit- gevoerd, nl. door:	wordt niet uitgevoerd
	Arbodienst/ Sinds BGD/GAK/ (jaartal) afd. P&O nog anders, nl.	
1. Aanstellingsonderzoek: medische keuring van sollicitanten 2. Arbeidsgezondheidskundig onderzoek: onderzoek naar de relatie tussen gezondheid en werk en werkomstandigheden 3. Verzuimbegeleiding van werknemers 4. Onderzoek naar bedrijfsgebonden oorzaken van verzuim en het verhelpen van de oorzaken 5. Verzuimcontrole 6. Spreekuur voor werknemers: mogelijkheid tot consulteren van een bedrijfsarts 7. Het opstellen van een Arbo-jaarplan: advies en assistentie bij het opstellen van arbeidsomstandighedenbeleid 8. Het uitvoeren van Arbo-beleid: ongevallenregistratie, opstellen van veiligheidsvoor- schriften, geven van voorlichting 9. Het opstellen van calamiteitenplan: ontruimingsplannen, vluchtwegplannen 10. Bedrijfsmaatschappelijk werk 11. Psycho-sociale advisering 12. Nog anders, namelijk ...		

B.26 Voor dit bedrijf wordt over de eerste zes weken verzuim geen zieken-
geld meer uitgekeerd door de bedrijfsvereniging. In deze periode zal
het loon voor minstens 70% moeten worden doorbetaald.

Is voor dit bedrijf een verzekering afgesloten om de kosten te dekken die dit met zich meebrengt?

☐ nee --->

B.26.1 Waarom niet?

☐ ja --->

B.26.2 Vanaf welke verzuimdag keert deze verzekering uit?

B.26.3 Welk percentage van het loon wordt uitgekeerd? *[NB: door de verzekering aan het bedrijf]*

B.27 Er zijn bepaalde categorieën ziekmeldingen waarvoor de 6-weeken maatregel niet geldt, zoals de ziekmeldingen in verband met zwangerschap en bevalling.

Hoe gaat dit bedrijf, sinds 1 januari 1994, om met deze meldingen?

B.28 Komt een deel van het financiële risico van het ziekteverzuim mede ten laste van werknemers, bijvoorbeeld door wachtdagen of door niet volledige loondoorbetaling tijdens ziekte?

☐ nee

☐ ja --->

B.28.1 Op welke manier?

B.28.2 Sinds wanneer is dat het geval?

B.28.3 Wat is de reden daarvoor?

B.29 Is er, sinds begin 1992, sprake van een wijziging in het personeelsbeleid, zoals bijvoorbeeld:

- scherpere aanstellingskeuringen;
- ontslag vanwege frequent verzuim;
- meer gebruik maken van tijdelijke contracten en proefperiodes?

☐ nee

☐ ja --->

B.29.1 Wat is er gewijzigd?

B.29.2 Waarom is dat?

B.30 Wordt er bij selectie van nieuwe werknemers gevraagd naar vroeger verzuim, arbeidsongeschiktheid of chronische ziekten?

☐] nee

☐] ja --->

B.30.1 Waarom is dat?

B.30.2 Gebeurt dat vaker dan vroeger? [*vóór 1992*]

B.31 Komt het voor dat sollicitanten zèlf de mogelijkheid van een bonus ter sprake brengen?

☐] nee

☐] ja

B.32 Komt het voor dat voor de controle van het verzuim van een werknemer diens huisarts wordt ingeschakeld?

☐] nee

☐] ja --->

B.32.1 Wat is de reden daarvoor?

B.33 Zijn er samenwerkingsovereenkomsten met ziekenhuizen of behandelend artsen waardoor werknemers van dit bedrijf sneller behandeld kunnen worden?

☐] nee

☐] ja --->

B.33.1 Is dat een recente ontwikkeling?

B.33.2 Waarom zijn deze overeenkomsten afgesloten?

B.34 Weet u hoe andere bedrijven in deze branche op de wetswijzigingen hebben gereageerd?

Vragenlijst voor het OR-lid

Naam bedrijf/instelling:
Verzekeringsvorm:
Naam respondent:
Functie respondent:
Naam interviewer:
Datum:

Introductie

Kennis van nieuwe wetgeving en visie hierop

De laatste jaren [*sinds begin 1992*] zijn er nogal wat veranderingen doorgevoerd in de wetgeving rond het ziekteverzuim en de arbeidsomstandigheden, die voor bedrijven belangrijke gevolgen hebben.

- C.0 Hoe lang bent u al lid van de O.R.?
C.0.1. Is de O.R. actief binnen het bedrijf?
- C.1 Met welke veranderingen rondom ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden heeft dit bedrijf te maken? [*het gaat dus niet om veranderingen in de WAO*]
- C.2 Wat vindt u van deze veranderingen?
- C.3 Vindt u het redelijk dat de verantwoordelijkheid voor ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden meer bij werkgevers en werknemers wordt gelegd?

Verzuim- en arbobeleid

Nu wil ik het met u hebben over het beleid in dit bedrijf ten aanzien van ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden.

- C.4 Wat houdt het verzuimbeleid in dit bedrijf in?
- C.5 In hoeverre is de OR betrokken bij het verzuimbeleid?

- C.6 In hoeveel vergaderingen in 1993 is het verzuimbeleid aan de orde geweest?
- C.7 Als gevolg van de nieuwe wetgeving krijgt de OR nieuwe rechten met betrekking tot het verzuimbeleid. Speelt dat een rol bij de vormgeving van het verzuimbeleid?
- C.8 Gaat dit bedrijf, sinds begin 1992, anders om met het ziekteverzuim?

[] ja --->

C.8.1 Wat doet dit bedrijf momenteel anders?

C.8.2 Wat is de reden voor deze verandering(en)? *[goed doorvragen!]*

C.8.3 Zijn er daarnaast nog concrete plannen om anders om te gaan met het ziekteverzuim?

[] nee --->

C.8.4 Bestaan er concrete plannen binnen dit bedrijf om anders met het ziekteverzuim om te gaan?

Indien ja --->

C.8.5 Wat gaat dit bedrijf anders doen?

C.8.6 Wat is de reden voor deze verandering(en)? *[goed doorvragen!]*

- C.9 Wat vindt u van het verzuimbeleid zoals dat momenteel in dit bedrijf gevoerd wordt? *[look doorvragen naar effecten op het ziekteverzuim en sfeer op het werk]*
- C.10 *[alleen voor omslagleden]* Stelt u zich voor dat de 2/6 weken maatregel en de premiedifferentiatie niet ingevoerd zouden zijn, zou het verzuimbeleid in dit bedrijf er dan hetzelfde hebben uitgezien? *[goed doorvragen naar wàt er dan precies anders zou zijn]*

Gedragsveranderingen ten gevolge van de nieuwe wetgeving

Als laatste onderdeel wil ik het met u hebben over een aantal andere mogelijke veranderingen.

C.11 Is er, sinds begin 1992, sprake van een wijziging in het personeelsbeleid, zoals bijvoorbeeld:

- scherpere aanstellingskeuringen;
- ontslag vanwege frequent verzuim;
- meer gebruik maken van tijdelijke contracten en proefperiodes?

☐ nee

☐ ja --->

C.11.1 Wat is er gewijzigd?

C.11.2 Waarom is dat?

C.12 Zijn er arbeidsvoorwaardelijke prikkels ingevoerd? *[kunnen zowel positieve prikkels zijn, bijv. beloningen bij weinig verzuim als negatieve, bijv. inleveren van loon/vakantiedagen].*

☐ nee

☐ ja --->

C.12.1 Wat is er ingevoerd?

C.12.2 Hoe worden deze prikkels door werknemers ervaren?

C.13 Weet u hoe andere bedrijven in deze branche op de wetswijzigingen hebben gereageerd?

Vragenlijst voor direct leidinggevende

Naam bedrijf/instelling:
Verzekeringsvorm:
Naam respondent:
Functie respondent:
Naam interviewer:
Datum:

Introductie

Het bedrijf/de afdeling

- D.0 Wat houdt het werk op deze afdeling zoal in?
- D.1 Aan hoeveel mensen geeft u leiding?
- D.2 Is het ziekteverzuim op deze afdeling hoger, lager of ongeveer gelijk aan dat van vergelijkbare afdelingen binnen dit bedrijf?
- D.3 Ervaart u het ziekteverzuim onder de mensen aan wie u leiding geeft als een probleem?
- D.4 Zou u zeggen dat het ziekteverzuim-probleem op deze afdeling sinds begin 1992 hetzelfde is gebleven, is verminderd of erger is geworden?
- D.5 Bent u vanuit uw functie in staat het verzuim te beïnvloeden?
- D.5.1 Wat is/zijn uw taken in het verzuimbeleid van het bedrijf precies?
 - D.5.2 Wat vindt u ervan?
 - D.5.3 Gaat het u goed af?
Heeft u enig idee hoe het andere afdelingschefs afgaat?
 - D.5.4 Heeft u een cursus gekregen om met de nieuwe taken om te kunnen gaan?
Wordt u begeleid bij uw taak in het verzuimbeleid?
 - D.5.5 Indien nieuwe taken: zou u meer willen/kunnen doen aan het verzuim?

D.6 Wordt er voor deze afdeling een verzuimbeleid gevoerd?

[] nee

[] ja --->

D.6.1 Is dat beleid specifiek voor deze afdeling of voor het hele bedrijf?

D.6.2 Wat houdt dat beleid in?

Verzuim- en arbobeleid

D.7 Gaat u, sinds begin 1992, anders om met het ziekteverzuim?

[] ja --->

D.7.1 Wat doet u momenteel anders?

D.7.2 Wat is de reden voor deze verandering(en)? *[goed doorvragen!]*

D.7.3 Zijn er daarnaast nog concrete plannen om anders om te gaan met het ziekteverzuim?

D.7.4 Ziet u effecten van wijzigingen in het verzuimbeleid op het ziekteverzuim of in andere opzichten?

Indien ja --->

D.7.5 Zo ja, welke effecten zijn dat? (bijv. veranderingen in de sfeer op het werk).

D.7.5.1 Effecten op de sfeer bijvoorbeeld door het zoeken naar passende arbeid voor iemand / het schuiven van werk?

[] nee --->

D.7.6 Bestaan er concrete plannen om anders met het ziekteverzuim om te gaan?

Indien ja --->

D.7.7 Wat gaat u anders doen?

D.7.8 Wat is de reden voor deze verandering(en)? *[goed doorvragen!]*

D.7.9 Wat vindt u van het verzuimbeleid en de voorgenomen veranderingen?

Vragenlijst voor de bedrijfsarts¹⁾

Naam bedrijf/instelling:
Verzekeringsvorm:
Naam respondent:
Functie respondent:
Naam interviewer:
Datum:

Introductie

- E.1 Is de dienst waar u werkt een bedrijfsinterne of -externe dienst? *[dit weet je vaak al van te voren, dan gewoon één van de volgende vragen stellen]*

☐ intern -->

E.1.1 Sinds wanneer bestaat de dienst in deze vorm?

☐ extern -->

E.1.2 Sinds wanneer heeft dit bedrijf een contract met deze dienst?

- E.2 Verricht uw dienst tevens verzekeringsgeneeskundige diensten?

☐ nee

☐ ja --->

E.2.1 Sinds wanneer?

- E.3 Welk pakket diensten in het kader van het verzuimbeleid levert uw dienst?

- E.4 Zijn hierin veranderingen opgetreden sinds begin 1992?

☐ nee

☐ ja --->

E.4.1 Wat is er veranderd?

- E.5 Welke rol speelt u in het verzuimbeleid van dit bedrijf?

1) Bedrijfsarts kan zijn:

- arts van arbodienst
kan intern of extern zijn
kan binnen of buiten het bedrijf gevestigd zijn
kan spreekuur houden
- gecombineerde functie met vg-taken

- E.6 Zijn hierin veranderingen opgetreden sinds begin 1992?
[] nee
[] ja --->
E.6.1 Wat is er veranderd?
- E.7 Neemt u deel aan een Sociaal Medisch Team (SMT) in dit bedrijf?
[] nee
[] ja --->
E.7.1 Wie zitten er nog meer in het SMT?
E.7.2 Hoe vaak is er overleg?
- E.8 Neemt u wel eens contact op met de curatieve sector [huis artsen, specialisten]
[] nee
[] ja--->
E.8.1 Waarom? *[kan bijv. zijn voor informatie-uitwisseling of om wachttijden te bekorten]*
- E.9 Gaat dit bedrijf, sinds begin 1992, anders om met het ziekteverzuim?
[] ja -->
E.9.1 Wat doet dit bedrijf momenteel anders?
E.9.2 Wat is de reden voor deze verandering(en)? *[goed doorvragen!]*
E.9.3 Zijn er daarnaast nog concrete plannen om anders om te gaan met het ziekteverzuim?
E.9.4 Ziet u effecten van wijzigingen in het verzuimbeleid op het ziekteverzuim of in andere opzichten?
Indien ja --->
E.9.5 Zo ja, welke effecten zijn dat? (bijv. veranderingen in de sfeer op het werk).
[] nee -->
E.9.6 Bestaan er concrete plannen binnen dit bedrijf om anders met het ziekteverzuim om te gaan?
Indien ja -->

- E.9.7 Wat gaat dit bedrijf anders doen?
- E.9.8 Wat is de reden voor deze verandering(en)? *[goed doorvragen!]*

[niet voor super-Akers, niet voor combi-functie ba/vg] :

- E.10 Hoe vaak heeft u contact met een verzekeringsgeneeskundige van de bedrijfsvereniging?
- E.11 Is het aantal contacten sinds begin 1992 toe- of afgenomen of ongeveer gelijk gebleven?

Vragenlijst voor de verzekeringsgeneeskundige¹⁾

Naam bedrijf/instelling:
Verzekeringsvorm:
Naam respondent:
Functie respondent:
Naam interviewer:
Datum:

Introductie

[bij externe vg: In ons onderzoek is, onder andere, (naam bedrijf) betrokken.]

- F.1 Hoe zou u het verzuimbeleid van dit bedrijf willen karakteriseren?
- F.2 Is dat verzuimbeleid vergelijkbaar met andere bedrijven?
- F.3 Is er in het bedrijf een Sociaal Medisch Team waarin u een rol vervult?
- F.4 Gaat dit bedrijf, sinds 1992, anders om met het ziekteverzuim?

[] ja -->

- F.4.1 Wat doet dit bedrijf momenteel anders?
- F.4.2 Wat is de reden voor deze verandering(en)? *[goed doorvragen!]*
- F.4.3 Zijn er daarnaast nog concrete plannen om anders om te gaan met het ziekteverzuim?
- F.4.4 Ziet u effecten van wijzigingen in het verzuimbeleid op het ziekteverzuim of in andere opzichten?
Indien ja --->
- F.4.5 Zo ja, welke effecten zijn dat? (bijv. veranderingen in de sfeer op het werk).

[] nee -->

- F.4.6 Bestaan er concrete plannen binnen dit bedrijf om anders

1) Vg kan zijn:

- een externe vg die de Ziektewet-controle uitvoert (bij ontslagleden & gele akers)
- een arts van de BGD of medische dienst (bij rode en superakers), kan intern of extern zijn, kan gecombineerde functie met bedrijfsarts zijn

met het ziekteverzuim om te gaan?

Indien ja --->

F.4.7 Wat gaat dit bedrijf anders doen?

F.4.8 Wat is de reden voor deze verandering(en)? *[goed doorvragen!]*

F.5 Neemt u wel eens contact op met de curatieve sector [huisartsen/specialisten]?

☐ nee

☐ ja -->

F.5.1 Waarom?

[kan bijv. zijn voor informatie-uitwisseling, of om wachttijden te bekorten]

F.6 Hoe ziet uw rol in het verzuimbeleid van dit bedrijf eruit?

F.7 Zijn hierin veranderingen opgetreden sinds begin 1992?

Alleen voor omslagleden en gele Akers, niet voor rode en super-Akers:

F.8 Heeft dit bedrijf een deskundige dienst (Arbodienst/BGD) ingeschakeld?

☐ nee

☐ ja -->

F.8.1 Hoe loopt de samenwerking tussen de bedrijfsvereniging en deze dienst?

F.9 Heeft dit bedrijf een bedrijfsarts?

☐ nee

☐ ja -->

F.9.1 Hoe vaak heeft u contact met een bedrijfsarts van dit bedrijf?

F.9.2 Is het aantal contacten sinds begin 1993 toe- of afgenomen of ongeveer gelijk gebleven?

Alleen voor omslagleden:

F.10 Proberen werkgevers wel eens om het financiële risico van het ziekteverzuim te ontlopen?

☐ nee

☐ ja -->

F.10.1 Op welke manier?

Bijlage 3b: Vragenlijsten tweede interview-ronde

Verzuimbeleid van bedrijven

Tweede interviewronde

Telefonische vragenlijst

Interviews met personeelszaken, ondernemingsraad en bedrijfsarts

Bureau AS/tri Leiden
Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA Amsterdam

Vragenlijst voor personeelsfunctionaris

Bedrijf:.....
Naam respondent:
Functie respondent:.....
Zelfde respondent als
vorige interview?: Ja/Nee
Naam interviewer:
Datum interview:
Datum vorige interview:.....

Inleiding

- B.1 Tijdens het vorige interview [datum] was dit bedrijf omslaglid/eigen risicodrager.
Is dat nog steeds het geval?

[] Ja --->

- B.1.1 Zijn er in dit bedrijf plannen om van verzekeringsvorm te veranderen?

[] Nee --->

- B.1.2 Welke verzekeringsvorm heeft het bedrijf nu?

- B.1.3 Sinds wanneer is dat het geval?

- B.2 Kunt u een indicatie geven hoe het verzuimcijfer zich in het afgelopen jaar [vanaf januari 1994] ontwikkeld heeft?

- B.2.1 Wat is de oorzaak daarvan?

- B.3 *[INT: uitleg dat nu checklist komt met elementen verzuimbeleid, deze checklist is in vorige interview ook aan de orde geweest, wordt nu minder uitgebreid besproken]*

[INT: Neem uit het vorige interview de punten over die wél aanwezig waren, vraag daarbij of er iets in veranderd is. Lees de overige punten op en noteer of het betreffende onderdeel aanwezig is en sinds wanneer het is ingevoerd en waarom. Indien er nadere uitleg wordt gegeven over één van de onderdelen in de lijst noteer deze op een apart vel.

onderdelen van het verzuimbeleid	ja, is aanwezig sinds ...	niet aanwezig
A. VOORKOMEN VAN ZIEKMELDINGEN:		
1. ziekmelding bij de eigen chef		
2. waarschuwingen, disciplinaire maatregelen		
3. sancties en positieve prikkels		
B. DE ZIEKMELDING:		
4. ziekmelding bij chef of snel eerste contact door chef		
5. inschakelen eigen ziekenbezoeker/rapporteur, of die van BGD/van de bedrijfsvereniging		
6. snel eerste contact door deskundige dienst		
C. BEGELEIDING:		
7. informele aandacht (kaartje/bloemetje)		
8. contactprotocol		
9. verzuimgesprekken		
10. overleg met (contact)verzekerings-geneeskundige		
11. aanstellen bedrijfsarts, aansluiting BGD		
12. overleg in Sociaal-Medisch Team of soortgelijke overlegstructuren		
D. WERKHERVATTING:		
13. bevorderen snelle medische behandeling		
14. opstellen werkhervattingsplan na 13 weken		
15. opstellen reïntegratieplan na 26 weken		
16. mogelijkheden nagaan van hervatting in tijdelijk aangepast werk		
17. eventuele belemmeringen woon/werkverkeer oplossen		
18. structurele aanpassing functies, evt. werkvoorzieningen		
E. BELEIDSVERANDERINGEN:		
19. verzuimregistratiesystemen (invoeren of verbeteren)		

- 20. vaststellen norm- of streefcijfers voor verzuim
- 21. interne informatieverstrekking over verzuim en procedures verbeteren
- 22. interne verantwoordelijkheden en procedures duidelijk vastleggen
- 23. managementtrainingen, werkconferenties
- 24. externe advisering inhuren
- 25. leeftijdsbewust personeelsbeleid
- 26. beleid ten aanzien van seksuele intimidatie

F. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN GEZONDHEID

- 27. aanpassingen van de werkplek
 - 28. aanpassingen van de functie-inhoud
 - 29. voorlichting en onderricht over arbeidsomstandigheden
 - 30. bevorderen van de gezondheid van werknemers
-

B.4 Zijn er elementen van het verzuimbeleid die zijn ingevoerd of veranderd, die hier niet aan de orde zijn gekomen?

☐ Nee

☐ Ja --->

B.4.1 Welke zijn dat en wanneer zijn ze ingevoerd?

B.5 Zijn er concrete plannen voor veranderingen in het verzuimbeleid?

☐ Nee

☐ Ja--->

B.5.1 Wat voor plannen zijn dat?

B.6 Heeft de leidinggevende een rol in het verzuimbeleid?

☐ Nee

☐ Ja--->

B.6.1 Hoe ziet de rol van de leidinggevende in het verzuimbeleid eruit?

B.6.2 Is hierin iets veranderd sinds *[datum vorige interview]*?

B.7 Wordt de leidinggevende beoordeeld op de hoogte van het ziekte-verzuim binnen zijn afdeling?

☐ Nee

☐ Ja--->

B.7.1 Op welke manier?

B.8 *[INT: vraag B.8 bestaat uit 2 onderdelen, onderdeel * en onderdeel **]. Stel alleen die vraag die voor het betreffende bedrijf van toepassing is]*

*Dit bedrijf was *[datum vorige interview]* aangesloten bij arbodienst ...

Is dat nog steeds zo?

☐ Ja

☐ Nee--->

B.8.1 Hoe is het nu, bij welke arbodienst is het bedrijf aangesloten en sinds wanneer?

óf

**Dit bedrijf was *[datum vorige interview]* niet aangesloten bij een arbodienst.

Is dat nog steeds zo?

☐ Ja--->

B.8.2 Wie verzorgt op dit moment de controle en begeleiding van zieke werknemers?

B.8.3 Zijn er plannen voor aansluiting bij een arbodienst?

☐ Nee --->

B.8.4 Bij welke arbodienst is het bedrijf nu aangesloten en sinds wanneer?

B.9 *[INT: deze vraag alleen stellen indien uit eerder interview of uit dit interview blijkt dat het verzuimbeleid veranderd is]*

Ziet u effecten van veranderingen in het verzuimbeleid op het ziekteverzuim of anderszins (bijv. de sfeer binnen het bedrijf, interne communicatie en motivatie, toegenomen administratieve belasting)?

☐ Nee

☐ Ja--->

B.9.1 Welke effecten zijn dat?

B.10 Is er een verzekering afgesloten om de kosten van het ziekingeld te dekken?

☐ Nee

☐ Ja --->

B.10.1 Sinds wanneer is dat het geval?

B.10.2 Kunt u globaal aangeven in welke gevallen deze verzekering uitkeert? *[bijv. vanaf eerste dag of na bep. verzuimduur & hoe hoog is de uitkering]*

B.11 Gelden in dit bedrijf maatregelen waardoor werknemers bij ziekte te maken hebben met wachtdagen, het inhouden van vakantie- of ADV-dagen en/of het niet volledig doorbetalen van het loon, of juist beloningen bij weinig verzuim?

☐ Nee

☐ Ja--->

B.11.1 Welke maatregelen zijn van toepassing?

B.11.2 Sinds wanneer is dat het geval?

B.12 Ik noem nu een aantal maatregelen op het gebied van het personeelsbeleid. Kunt u aangeven of deze maatregelen momenteel binnen uw bedrijf voorkomen, dan wel in overweging worden genomen?

[INT: indien bij een onderdeel van de volgende opsomming 'ja' geantwoord wordt, steeds vragen sinds wanneer dat het geval is en waarom]

- B.12.1 - strengere aanstellingskeuringen;
- B.12.2 - ontslag wegens frequent verzuim;
- B.12.3 - afsluiten van tijdelijke, kortdurende aanstellingen voor nieuwe werknemers ivm een mogelijk hoog ziekteverzuim;
- B.12.4 - gebruik maken van uitzendkrachten ter vermindering van loondoorbetaling bij ziekte;
- B.12.5 - bij selectie van nieuwe werknemers vragen naar vroeger verzuim, arbeidsongeschiktheid of chronische ziekten.

B.13 Zijn er sinds [*datum vorige interview*] samenwerkingsovereenkomsten afgesloten met ziekenhuizen of behandelend artsen waardoor werknemers van dit bedrijf sneller behandeld kunnen worden?

☐ Nee

☐ Ja--->

B.13.1 Wanneer zijn deze overeenkomsten afgesloten?

B.14 Sinds 1-1-1994 is het voor werkgevers en werknemers mogelijk om bij verschil van mening over het bestaan van ziekte een oordeel hierover te vragen bij de bedrijfsvereniging (de zgn second opinion).

Heeft dit bedrijf te maken gehad met second opinions?

☐ Nee

☐ Ja--->

B.14.1 Hoe vaak was dat het geval?

B.14.2 Wat was de uitkomst van die second opinions?

B.15 Is er in dit bedrijf het afgelopen jaar contact geweest met de Arbeidsinspectie in verband met het arbo- en verzuimbeleid?

☐ Nee

☐ Ja --->

B.15.1 Waarover?

[INT: vraag 16 alleen voor omslagleden]

- B.16 Het huidige kabinet heeft plannen om de Ziektewet af te schaffen. Worden er voorbereidingen getroffen voor de situatie waarin het bedrijf verplicht wordt tot loondoorbetaling gedurende het hele ziektewetjaar?

☐ Nee

☐ Ja --->

B.16.1 Welke voorbereidingen zijn dat?

[INT: vraag 17 alleen voor omslagleden en bedrijven die recentelijk eigen risico-drager zijn geworden]

- B.17 Dit bedrijf heeft een grotere financiële betrokkenheid gekregen bij het ziekteverzuim?
Wat vindt u daarvan?

Vragenlijst voor OR

Bedrijf:
Verzekeringsvorm:
Naam respondent:
Functie respondent:
Zelfde respondent als
vorige interview?: Ja/Nee
Naam interviewer:
Datum interview:
Datum vorige interview:

Inleiding

- C.1 Is de aandacht voor ziekteverzuim in dit bedrijf sinds [datum vorige interview] toegenomen, afgenomen of gelijk gebleven?

☐ toegenomen--->

- C.1.1 Door wie wordt er meer aandacht aan ziekteverzuim besteed?

☐ afgenomen--->

- C.1.2 Hoe uit zich dat?

☐ gelijk gebleven

- C.2 Op welke manier is de OR betrokken bij het verzuimbeleid?
- C.3 In hoeveel OR-vergaderingen in 1994 is het verzuimbeleid aan de orde geweest?
- C.4 *[INT: vraag C.4 bestaat uit 2 onderdelen, onderdeel * en onderdeel **. Stel alleen die vraag die voor het betreffende bedrijf van toepassing is]*

* Dit bedrijf was [datum vorige interview] aangesloten bij arbo-dienst

Is dat nog steeds zo?

☐ Ja

☐ Nee--->

C.4.1 Hoe is het nu, bij welke arbodienst is het bedrijf aangesloten en sinds wanneer?

óf

** Dit bedrijf was [datum vorige interview] niet aangesloten bij een arbodienst.

Is dat nog steeds zo?

☐ Ja--->

C.4.2 Wie verzorgt op dit moment de controle en begeleiding van zieke werknemers?

C.4.3 Zijn er plannen voor aansluiting bij een arbodienst?

☐ Nee --->

C.4.4 Bij welke arbodienst is het bedrijf nu aangesloten en sinds wanneer?

C.5 Wat is, naar uw indruk, de mening van de werknemers over het verzuimbeleid zoals dat tot nu toe wordt gevoerd?

C.6 Gelden in dit bedrijf maatregelen waardoor werknemers bij ziekte te maken hebben met wachtdagen, het inhouden van vakantie- of ADV-dagen en/of het niet volledig doorbetalen van het loon, of juist beloningen bij weinig verzuim?

☐ Nee

☐ Ja--->

C.6.1 Wat is er ingevoerd? (en sinds wanneer)

C.6.2 Hoe worden deze prikkels door werknemers ervaren?

C.7 Is er sprake van een wijziging in het personeelsbeleid, zoals bijvoorbeeld:

- scherpere aanstellingskeuringen,
- ontslag wegens frequent verzuim,

- meer tijdelijke contracten.

☐ Nee

☐ Ja --->

C.7.1 Wat is er gewijzigd? (en sinds wanneer)

C.8 *[INT: deze vraag alleen stellen indien uit eerder interview of uit dit interview blijkt dat het verzuimbeleid veranderd is]*

Ziet u effecten van veranderingen in het verzuimbeleid op het ziekteverzuim of anderszins (bijv. de sfeer binnen het bedrijf, interne communicatie en motivatie, 'ziek doorwerken', toegenomen administratieve belasting)?

☐ Nee

☐ Ja--->

C.8.1 Welke effecten zijn dat?

[INT: vraag C.9 alleen voor omslagleden en bedrijven die recentelijk eigen risico-drager zijn geworden]

C.9 Dit bedrijf heeft een grotere financiële betrokkenheid gekregen bij het ziekteverzuim.
Wat vindt u daarvan?

Vragenlijst voor de bedrijfsarts

Naam respondent:
Functie respondent:
Arbodienst:
Zelfde respondent als
vorige interview?: ja/nee
Bedrijf:
Naam interviewer:
Datum interview:
Datum vorig interview:

Inleiding

- E.1 Kunt u een indicatie geven hoe het verzuimcijfer (in dit bedrijf) zich in het afgelopen jaar ontwikkeld heeft?

☐ Nee

☐ Ja--->

E.1.1 Wat is naar uw mening de oorzaak daarvan?

- E.2. Gaat dit bedrijf sinds [*datum vorige interview*] anders om met het ziekteverzuim?

☐ Nee

☐ Ja --->

E.2.1 Wat is er veranderd?

E.2.2 Wat is de reden voor die verandering(en)?

(spelen de kosten van het verzuim daarbij een rol?)

E.2.3 Wat is het effect van de verandering(en)?

- E.3 Zijn er veranderingen sinds [*datum vorige interview*] in het pakket diensten dat uw arbodienst levert aan dit bedrijf?

☐ Nee

☐ Ja --->

E.3.1 Welke veranderingen zijn dat?

E.4 Welke rol speelt u momenteel in het verzuimbeleid van dit bedrijf?

.....
..... --->

E.4.1 Is hierin iets veranderd sinds *[datum vorige interview]*?

☐ Nee

☐ Ja--->

E.4.1.1 Wat is er veranderd?

E.5 *[INT: vraag E.5 bestaat uit 2 onderdelen, onderdeel * en onderdeel **]. Stel alleen die vraag die in dit geval van toepassing is]*

* Tijdens het vorige interview nam u deel aan een Sociaal Medisch Team (SMT).

Is dat nog steeds zo?

☐ Ja

☐ Nee--->

E.5.1 Wat is er veranderd?

of

** Tijdens het vorige interview nam u geen deel aan een Sociaal Medisch Team (SMT).

Is dat nog steeds zo?

☐ Ja

☐ Nee, inmiddels wel deelnemer aan een SMT --->

E.5.2 Sinds wanneer bestaat dat SMT?

E.5.3 Wie zitten er nog meer in het SMT?

E.5.4 Hoe vaak is er overleg?

E.6 Is er (in dit bedrijf) sprake van een wijziging in het personeelsbeleid, zoals bijvoorbeeld:

- strengere aanstellingskeuringen ivm de kans op arbeidsongeschiktheid of hoog verzuim;
- ontslag wegens frequent verzuim;

- meer gebruik maken van tijdelijke contracten en proefperiodes?

☐ Nee

☐ Ja --->

E.6.1 Wat is er gewijzigd?

E.6.2 Sinds wanneer is dat het geval?

- E.7 Wordt er (in dit bedrijf) bij selectie van nieuwe werknemers gevraagd naar vroeger verzuim, arbeidsongeschiktheid of chronische ziekten?

☐ Nee

☐ Ja--->

E.7.1 Gebeurt dat vaker dan vroeger?

[doorvragen naar de reden daarvan]

- E.8 Speelt de verzekeringsgeneeskundige (vg) van de bedrijfsvereniging nog een rol bij de controle en begeleiding van ziekteverzuim in dit bedrijf?

☐ Nee

☐ Ja--->

E.8.1 Welke rol speelt de vg daarbij?

- E.9 Zijn er voor u veranderingen opgetreden sinds *[datum vorige interview]* in het aantal contacten met de verzekeringsgeneeskundige van de bedrijfsvereniging of in de onderwerpen waarover u contact heeft?

☐ Nee

☐ Ja--->

E.9.1 Waaruit bestaan die veranderingen?

- E.10 Zijn er voor u veranderingen opgetreden sinds *[datum vorige interview]* in het aantal contacten met de curatieve sector of in de onderwerpen waarover u contact heeft?

☐ Nee

☐ Ja--->

E.10.1 Waaruit bestaan die veranderingen?

[INT: vraag E.11 alleen voor omslagleden en bedrijven die recentelijk eigen risico-drager zijn geworden]

- E.11 Dit bedrijf heeft een grotere financiële betrokkenheid gekregen bij het ziekteverzuim.
Kunt u een indicatie geven van het effect van deze vergrote financiële betrokkenheid voor dit bedrijf?

Bijlage 4 - Kosten/baten-berekening

Berekening van de besparing op loonkosten door de daling van het verzuim

1 De vraagstelling

De onderzoeksvraag luidde oorspronkelijk: "Hoe groot is het financiële voordeel van het geïntensiverde verzuimbeleid voor bedrijven".

De vraagstelling impliceert uiteraard een afweging van zowel de extra kosten van de verhoogde beleidsinspanningen als de baten van een verminderd verzuim. Bovendien impliceert deze vraagstelling dat er een eenduidige oorzaak-gevolg relatie tussen de getroffen maatregelen en de effecten op het verzuim vastgesteld kan worden.

Een betrouwbaar antwoord vraagt dus om gegevens over alle drie aspecten. Beschikbaar zijn echter alleen data over de baten kant, met de aantekening dat - voor zover de bedrijven een daling van het verzuim rapporteren - er geen empirische gegevens zijn die licht werpen op de causaliteitskwestie. We weten dus niet hoeveel geld men heeft geïnvesteerd en evenmin in hoeverre de gerapporteerde verzuimdaling al of niet het gevolg van de getroffen maatregelen is.

Om deze reden is de onderzoeksvraag geherformuleerd: "Hoe groot is het geschatte financiële voordeel van de door de bedrijven gerapporteerde verzuimdaling".

2 De gebruikte gegevens

Bij de bedrijven is middels de aanvullende vragenlijst informatie over de volgende onderwerpen gevraagd. De met een * gemarkeerde gegevens zijn voor de berekeningen gebruikt.

- Verzekeringsvorm en premieklasse voor 1993 en 1994

*- Aantal personeelsleden per functieniveau

*- Verzuimpercentage 1993 en 1994

- *- Aantal verzuimde dagen voor en na de 6 wekengrens, 1994
- Meldingsfrequentie 1993 en 1994
- Absoluut aantal meldingen in 1994
- *- Vervangingsratio 1994
- *- Niet uitbetaalde ziekte-dagen 1993 en 1994
- *- Beschikbare werkdagen
- Aantal uren per dag
- *- Bruto jaarsalaris per functieniveau
- De variabele externe kosten van begeleiding en controle door arbodienst of GAK

3 Het rekenmodel

Het toegepaste model is afgeleid van het model dat is beschreven in de publicatie "Wat kost verzuimbeleid?". Dit basismodel is enerzijds vereenvoudigd en anderzijds wat uitgebreid.

De uitbreiding heeft betrekking op de schatting van de loonkosten per verzuimde dag. In het oorspronkelijke model werd uitgegaan van het rekenkundig gemiddelde van de jaarsalarissen (totale brutoloon som gedeeld door het aantal werknemers). Omdat het verzuim in de functies met een hoog salaris bijna altijd veel geringer is dan in de lagere functies (waardoor een overschatting van de loonkosten per verzuimde dag ontstaat) is besloten om hiervoor een correctie toe te passen. Daartoe is een gewogen jaarsalaris per werknemer berekend door per functieniveau een wegingsfactor toe te passen die in grote lijn gelijk is aan het verzuimrisico (de exacte verzuimrisico's zijn niet per functieniveau bekend). De volgende wegingsfactoren zijn gebruikt:

- . uitvoerenden (8)
- . lager management (6)
- . midden management (4)
- . hoger management (2)

Voor wat betreft de vereenvoudigingen zij vermeld dat geen rekening is gehouden met de interne kosten van begeleiding, controle, administratie en dergelijke. In de vragenlijst is daar niet rechtstreeks naar gevraagd. Een schatting op basis van de frequentiegegevens, in combinatie met een geschatte tijdsbesteding per ziekmelding zou mogelijk zijn. Op grond van de vermoedelijke kwaliteit van de gerapporteerde frequentiecijfers en omdat uit eerder onderzoek is gebleken dat deze kosten relatief gezien van weinig belang zijn (in de orde van grootte van f 5,00 per verzuimdag), is echter besloten om hier vanaf te zien.

Ook de externe besparingen op begeleiding en controle zijn buiten beschouwing gebleven. In dit geval omdat de bedrijven niet in staat bleken de noodzakelijke gegevens te verstrekken.

Het eventuele premievoordeel is eveneens buiten beschouwing gebleven. In dit geval omdat het realiseren van een lagere premie niet alleen van de verzuimdaling afhangt maar ook van andere, in zekere zin toevallige, factoren, zoals net wél of net niet de premiegrens overschrijden. Bovendien gaat het veelal om een éénmalige verlaging waarbij een verdere daling geen extra premievoordeel oplevert terwijl ook het moment waarop het premievoordeel bekend wordt of ingaat kan verschillen.

De volgende veronderstellingen liggen aan de berekeningen ten grondslag:

- Het projecteren van de verzuimpercentages 1993 en 1994 op de personeelssterkte 1994 geeft een correct beeld van de omvang van de verzuimdaling. Dit kon niet gecontroleerd worden omdat het absolute aantal verzuimde dagen zelden overeenkwam met het aantal dat berekend kon worden uit het verzuimpercentage en de personeelssterkte.
- De uitkomsten verschillen niet wezenlijk als het onderscheid tussen het werkdagen- en het kalenderdagensysteem wordt genegeerd. Anders gezegd: we veronderstellen dat het berekende verzuimpercentage in beide systemen gelijk is.

- De verhouding tussen het aantal bespaarde dagen voor de 6 weken grens en na deze grens is gelijk aan deze verhouding bij het totaal aantal in 1994 verzuimde dagen. Verondersteld wordt derhalve dat verhoudingsgewijs evenveel bespaard wordt voor de 6 weken grens als daarna.
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof worden niet door het verzuimbeleid beïnvloed en kunnen als een constante worden beschouwd.
- Een opslag van 50% bovenop het brutoloon is een goede schatting van de bijkomende arbeidskosten. Hierin is begrepen de overhevelingstoeslag, premies werkgeversverzekeringen, vacatiegeld, pensioenpremie, toeslagen voor afwijkende arbeidstijden, dienstkleding, reiskosten en dergelijke.
- De begrippen 'full-time equivalent (fte)' en 'formatieplaats' zijn onderling verwisselbaar. Voor zover dat niet het geval zou zijn, is het verschil tussen beide grootheden slechts relevant bij de weinige bedrijven die met substantiële aantallen part-timers werken.
- Het gemiddeld aantal beschikbare werkdagen per full-time equivalent (contractdagen minus vacantie- en snipperdagen) bedraagt 220 tenzij door bedrijf anders is vermeld.
- De werkzaamheden die in overwerktijd of door uitzendkrachten worden verricht, zijn 10% duurder dan dezelfde werkzaamheden indien door de reguliere medewerker in reguliere werktijd uitgevoerd.
- De uitkering krachtens de Ziektewet bedraagt 70% van het brutoloon plus 20% voor overhevelingstoeslag plus werkgeverspremies. De uitkering wordt derhalve geschat op $70\% \text{ van } 120\% = 84\%$ van het brutoloon.
- Tenslotte is verondersteld dat de tijdens ziekteverzuim gemiste productie op een andere wijze (overwerk, uitzendkrachten of door collega's in reguliere werktijd) of op een later moment

gerealiseerd wordt. Bovendien veronderstellen we dat vóór en na iedere ziekmelding de productiviteit van de betrokken werknemer niet vermindert.

Uit bovenstaande moge blijken dat de berekeningen een sterk gestileerd karakter hebben. Met name vanwege het feit dat de gebruikte basisgegevens niet nader op betrouwbaarheid zijn onderzocht, ook niet als daar op het eerste gezicht aanleiding toe leek te bestaan, moeten de uitkomsten ons inziens met grote terughoudendheid geïnterpreteerd worden. Een generalisering naar andere populaties bedrijven is om deze reden, maar ook vanwege de geringe en mogelijk selectieve respons, niet verantwoord.

4 De ontvangen gegevens

- Slechts 17 van de 45 (????) aangeschreven bedrijven hebben een ingevulde vragenlijst geretourneerd. 10 Bedrijven behoren tot de groep omslagleden en 7 zijn Aker.

Eén omslaglid werd uit het bestand verwijderd omdat het een stijging van het verzuim rapporteerde en bovendien WAO-dagen tot verzuimdagen rekende.

- Van de resterende 16 bedrijven hebben er 4 geen financiële gegevens aangeleverd. Een schatting van de baten was voor deze groep niet mogelijk. Wel hebben wij een zeer globale berekening uitgevoerd door het aantal bespaarde verzuimdagen te vermenigvuldigen met f 400 voor Akers en f 300 voor omslagleden. De geschatte kosten per dag zijn ontleend aan het rapport "Wat kost verzuimbeleid?" en aan de gegevens van de overige deelnemers.
- Bij 2 van de overige 12 bedrijven ontbrak een specificatie van de brutolonen naar functieniveau. Daardoor konden bij hen de loonkosten per verzuimde dag niet goed berekend worden. Per saldo resteerden derhalve slechts 10 volledig ingevulde lijsten.
- De kwaliteit van de gegevens van deze 10 bedrijven lijkt zeer

wisselend. Bij de meerderheid van de deelnemers werden 'at face value' de nodige vraagtekens bij de interne consistentie geplaatst. In veel gevallen werden belangrijke verschillen aangetroffen waar die niet aanwezig zouden moeten zijn, bijvoorbeeld: aantal ziekte-dagen vs verzuimpercentage, aantal meldingen vs de frequentie per persoon, totale loonsom vs fte x brutoloon per persoon.

Alleen als er evidente vergissingen in het spel waren, zijn de gegevens 'ambtshalve' gecorrigeerd. Verder is de kwaliteit en betrouwbaarheid buiten beschouwing gelaten en zijn de gebruikte gegevens direct aan de vragenlijsten ontleend.

5 De resultaten

Uit de volgende tabel moge blijken dat de bedrijven - afhankelijk van de omvang van de verzuimdaling en de kosten per verzuimde dag - per werknemer een gemiddeld bedrag van f 1.158,- op jaar-basis bespaard hebben. Dit is gerealiseerd door het verzuim met gemiddeld 17,8 % te doen afnemen.

De Akers bespaarden gemiddeld per werknemer f 1.322,- (bij een daling van het verzuim met 18,0 %). De overeenkomstige getallen voor de omslagleden zijn: f 1.031,- en 17,6 %.

Nr.	A --- O	FTE's	Werk- dagen per jaar	Vermi- dering verzuimde dagen	Gewogen brutoloon (100%)	Kosten p/dag (br.loon + opslag + vervanging	Kosten p/dag minus uitk. ZW	Besparing tot 6 wk.	Besparing na 6 wk.	Totaal	Totaal per FTE	Verzuim- daling in %
1	A	922	218	5.034	50.220,-	346,-	nvt	1.741.764,-	nvt	1.741.769,-	1.889,-	22,1%
2	A	730	210	1.492	63.000,-	486,-	nvt	725.112,-	nvt	725.112,-	993,-	15,0%
3	A	701	220	729	70.000,-	485,-	nvt	353.565,-	nvt	353.565,-	504,-	6,6%
4	A	623	220	1.296	67.333,-	468,-	nvt	606.528,-	nvt	606.528,-	974,-	19,23%
5	A	304	198,5	2.213						± 885.200,-	± 2.911,-	30,1%
6	A	207	220	269	70.149,-	479,-	nvt	128.851,-	nvt	128.851,-	622,-	9,9%
7	A	88	225	300						± 120.000,-	± 1.364,-	22,8%
8	O	832	220	865	51.143,-	349,-	154,-	142.392,-	88.920,-	231.312,-	278,-	7,9%
9	O	670	237	4.529	59.675,-	378,-	166,-	682.668,-	452.018,-	1.134.686,-	1.694,-	30,8%
10	O	650	219	1.217						± 365.100,-	± 562,-	14,3%
11	O	625	236	1.300	68.857,-	439,-	193,-	285.350,-	125.150,-	410.800,-	657,-	9,2%
12	O	585	218	1.005	86.259,-	603,-	261,-	321.399,-	139.113,-	460.512,-	787,-	11,6%
13	O	493	215	3.845						± 1.153.500,-	± 2.340,-	33,3%
14	O	356	220	1.388	69.983,-	477,-	210,-	331.038,-	145.740,-	476.778,-	1.339,-	22,1%
15	O	288	220	1.345	63.634,-	435,-	191,-	292.538,-	128.448,-	420.986,-	1.462,-	26,2%
16	O	77	200	40	54.880,-	432,-	181,-	8.640,-	3.620,-	12.260,-	159,-	3,2%

Toelichting op de tabel:

- **A/O**

A = Aker; O = Omslaglid

- **FTE's**

Personeelssterkte in fulltime equivalenten in 1994.

- **Werkdagen p/j**

Aantal beschikbare werkdagen per jaar per fte: contractdagen minus vakantie- en snipperdagen in 1994.

- **Vermindering verzuimde dagen**

Afname van het aantal verzuimde werkdagen van 1993 op 1994. Geschat op basis van de opgegeven verzuimpercentages.

- **Gewogen brutoloon (100%)**

Het brutoloon per fte, gewogen naar het geschatte verzuimrisico per functieniveau.

- **Kosten p/d (br. loon + opslag + vervanging)**

Kosten per verzuimde dag: gewogen brutoloon + 50% opslag voor overige arbeidskosten (oht, premies werkgeversverzekeringen, vacatiegeld, pensioenpremies en alle andere vergoedingen) + de gemiddelde extra kosten van vervanging.
Dit zijn de kosten per verzuimde dag in de eerste zes weken.

- **Kosten p/d minus uitk. ZW**

Kosten per dag minus 70% van brutoloon plus oht en werkgeverspremies.
Dit zijn de kosten per verzuimde dag na de eerste zes weken.

- **Besparing tot 6 wk**

De in 1994 gerealiseerde besparing op de verzuimkosten tijdens de eigen risicoperiode van zes weken: aantal bespaarde dagen x kosten per verzuimde dag.

- **Besparing na 6wk**

Idem, maar dan voor de periode met een Ziektewet-uitkering.

- **Totaal**

Som van de besparingen in beide periode's.

- **Totaal per FTE**

Totaal van de besparingen gedeeld door het aantal fte's.

- **Verzuimdaling in %**

Het aantal in 1994 bespaarde dagen in procenten van het aantal verzuimdagen in 1993.

Bijlage 5 - Vragenlijsten TZ-monitor

Bijlage 5a: Vragenlijst TZ-monitor november 1994

Bijlage 5b: Vragenlijst TZ-monitor maart 1995

- 1 Ik wil het eerst met u hebben over de veranderingen in de Ziektewet.
Op 1 januari is de wet 'TZ' - 'Terugdringing Ziekteverzuim' - in werking getreden. In welke mate bent u op de hoogte van de inhoud van deze wet en de gevolgen die deze wet voor uw bedrijf heeft? Bent u daarvan ... (Enq.: lees op!)
 - 1: (Zeer) goed op de hoogte
 - 2: Enigszins op de hoogte
 - 3: Weet er niets van
- 2 Kunt u zeggen of de premies Ziektewet met ingang van dit jaar zijn veranderd? Zijn die premies volgens u gemiddeld genomen ... (Enq: Lees op!)
 - 1: Verhoogd
 - 2: (Ongeveer) gelijk gebleven
 - 3: Verlaagd
 - 4: Weet niet/geen opgave
- 3 Kunt u zeggen in hoeverre de premies Ziektewet voor kleine bedrijven momenteel afwijken van grote bedrijven? Zijn de ZW-premies voor kleine bedrijven volgens u gemiddeld genomen ... (Enq: Lees op!)
 - 1: Hoger dan voor grote bedrijven
 - 2: (Ongeveer) gelijk
 - 3: Lager dan voor grote bedrijven
 - 4: Weet niet/geen opgave
- 4 In welke premieklasse Ziektewet is dit bedrijf/deze vestiging ingedeeld? Is dat in de categorie ...? (Enq.: lees op!)
(Enq.: Bij sommige bedrijfsverenigingen hanteert men geen 3, maar 5 premieklassen; in dat geval omvat 'laag' (code 1) de klassen 1 en 2, 'midden' (code 2) klasse 3, en 'hoog' (code 3) de klassen 4 en 5.)
 - 1: Laag (lager verzuim dan gemiddeld; doorgaans premie klasse 1)

- 2: Midden (gemiddeld verzuim; doorgaans premieklasse 2)
 - 3: Hoog (hoger verzuim dan gemiddeld; doorgaans premieklasse 3)
 - 4: Niet van toepassing, bedrijf is eigen-risicodrager
 - 5: Weet niet/geen opgave
- 5 Gaat dit bedrijf/deze vestiging momenteel anders om met het ziekteverzuim dan een jaar geleden, bijvoorbeeld door een andere meldingsprocedure voor zieke werknemers aan het bedrijf of door sancties of beloningen bij hoog dan wel laag verzuim?
- 1: Ja
 - 2: Nee (Enq.: -> vraag 9)
 - 3: Weet niet/geen opgave (Enq.: -> vraag 9)
- 6 Wat doet dit bedrijf/deze vestiging momenteel anders?
(Enq: meerdere antwoorden mogelijk; goed doorvragen en antwoorden letterlijk noteren.)
- ...
- ...
- ...
- 7 Wat zijn de redenen voor deze verandering(en)?
(Enq: meerdere antwoorden mogelijk; goed doorvragen en antwoorden letterlijk noteren.)
- ...
- ...
- ...
- 8 Zouden deze veranderingen ook zonder de wet TZ tot stand zijn gekomen?
- 1: Nee
 - 2: Deels wel, deels niet
 - 3: Ja
 - 4: Weet niet/geen opgave

- 9 Bestaan er binnen dit bedrijf/deze vestiging nog concrete plannen om anders met het ziekteverzuim om te gaan?

1: Ja
2: Nee (Enq.: -> vraag 13)
3: Weet niet/geen opgave (Enq.: -> vraag 13)

- 10 Wat gaat dit bedrijf/deze vestiging dan anders doen?
(Enq: meerdere antwoorden mogelijk; goed doorvragen en antwoorden letterlijk noteren.)

...
...
...

- 11 Wat zijn de redenen voor deze verandering(en)?
(Enq: meerdere antwoorden mogelijk; goed doorvragen en antwoorden letterlijk noteren.)

...
...
...

- 12 Zouden deze plannen ook zonder de wet TZ tot stand zijn gekomen?

1: Nee
2: Deels wel, deels niet
3: Ja
4: Weet niet/geen opgave

- 13 Hoe hoog was in 1993 het ziekteverzuim-percentage van dit bedrijf?
(Enq.: dit is het percentage verzuimde dagen van het totaal aantal werkdagen!)

1: ...%
2: Weet niet/geen opgave

- 14 En was volgens u het ziekteverzuim in uw bedrijf verleden jaar hoger of lager dan het landelijk gemiddelde in uw bedrijfstak?
- 1: Hoger
 - 2: (Ongeveer) gelijk
 - 3: Lager
 - 4: Weet niet/geen opgave
- 15 Is de hoogte van het ziekteverzuim in dit bedrijf sinds 1 januari van dit jaar veranderd? Is het ziekteverzuim ... (Enq.: lees op!)
- 1: Gestegen
 - 2: (Ongeveer) gelijk gebleven (Enq.: -> vraag 18)
 - 3: Gedaald
 - 4: Weet niet/geen opgave (Enq.: -> vraag 18)
- 16 Kunt u zeggen hoe hoog het verzuimpercentage in uw bedrijf dit jaar dan (ongeveer) uitkomt?
- 1: ...%
 - 2: Weet niet/geen opgave
- 17 Wat is volgens u de reden voor deze verandering in de verzuimhoogte binnen uw bedrijf? (Enq: meerdere antwoorden mogelijk; goed doorvragen en antwoorden letterlijk noteren.)
- ...
- ...
- ...
- 18 Wie voert momenteel gedurende de eigen-risicoperiode voor uw bedrijf de ziektewetcontrole uit?
- 1: Bedrijf zelf
 - 2: GAK / Bedrijfsvereniging
 - 3: Arbodienst, nl ...
 - 4: Anders, nl ...
 - 5: Weet niet/geen opgave

19 Worden sinds de invoering van de eigen-risicoperiode nog alle ziektegevallen binnen uw bedrijf doorgegeven aan de Bedrijfsvereniging?

- 1: Ja, alle ziektegevallen worden door het bedrijf zelf aan de BV gemeld (Enq.: -> vraag 22)
- 2: Ja, ziekmeldingen worden door de Arbodienst aan de BV doorgegeven (Enq.: -> vraag 22)
- 3: Nee, niet alle ziektegevallen worden aan de BV gemeld
- 4: Weet niet/geen opgave (Enq.: -> vraag 22)

20 Welke ziektegevallen worden momenteel niet meer aan de bedrijfsvereniging doorgegeven? (Enq: meerdere antwoorden mogelijk; goed doorvragen en antwoorden letterlijk noteren.)

...

...

...

21 Kunt u, bij benadering, zeggen welk deel van de ziektegevallen binnen uw bedrijf niet meer aan de Bedrijfsvereniging wordt gemeld?

- 1: ..%
- 2: Weet niet/geen opgave

Ik noem nu een aantal maatregelen op het gebied van verzuimbestrijding. Kunt u aangeven of deze maatregelen momenteel binnen uw bedrijf voorkomen, dan wel in overweging worden genomen?

(Enq.: vragen 22 t/m 33 letterlijk oplezen)

22 Toepassen van eerste-dagscontrole of 'spoedcontrole' na ziekmeldingen.

- 1: Ja, altijd; sinds ..
- 2: Ja, in bepaalde gevallen; sinds ..
- 3: Nee, maar wordt in overweging genomen

- 4: Nee
 - 5: Weet niet/geen opgave
- 23 Bevorderen van een snelle medische behandeling van zieke werknemers.
- 1: Ja, altijd; sinds ..
 - 2: Ja, in bepaalde gevallen; sinds ..
 - 3: Nee, maar wordt in overweging genomen
 - 4: Nee
 - 5: Weet niet/geen opgave
- 24 Minder dan 100%-loondoorbetaling bij ziekte, of het toepassen van 'wachtdagen'. (Enq.: dit is het niet uitbetalen van de eerste ziektedag(en))
- 1: Ja, altijd; sinds ..
 - 2: Ja, in bepaalde gevallen; sinds ..
 - 3: Nee, maar wordt in overweging genomen
 - 4: Nee
 - 5: Weet niet/geen opgave
- 25 Toepassen van beloningen, bijvoorbeeld in de vorm van geld of vrije dagen, bij laag verzuim, of toepassen van sancties bij hoog verzuim.
- 1: Ja, altijd; sinds ..
 - 2: Ja, in bepaalde gevallen; sinds ..
 - 3: Nee, maar wordt in overweging genomen
 - 4: Nee
 - 5: Weet niet/geen opgave
- 26 Herverzekeren van het eigen financiële risico gedurende de twee/zes weken-periode, of van een gedeelte daarvan.
- 1: Ja, hele eigen risico is herverzekerd
 - 2: Ja, eigen risico is gedeeltelijk herverzekerd
 - 3: Nee, maar wordt in overweging genomen
 - 4: Nee

- 5: Weet niet/geen opgave
- 27 Systematisch registreren van het ziekteverzuim binnen het eigen bedrijf.
- 1: Ja; sinds ..
3: Nee, maar wordt in overweging genomen
4: Nee
5: Weet niet/geen opgave
- 28 Aandacht besteden aan het ziekteverzuim door de leiding, bijvoorbeeld binnen directie of Raad van Bestuur.
- 1: Ja; sinds ..
3: Nee, maar wordt in overweging genomen
4: Nee
5: Weet niet/geen opgave
- 29 Beoordelen van leidinggevenden op de hoogte van het ziekteverzuim binnen hun afdeling.
- 1: Ja, altijd; sinds ..
2: Ja, in bepaalde gevallen; sinds ..
3: Nee, maar wordt in overweging genomen
4: Nee
5: Weet niet/geen opgave
- 30 Afsluiten van tijdelijke, kortdurende aanstellingen voor nieuwe werknemers i.v.m. een mogelijk hoog ziekteverzuim.
- 1: Ja, altijd; sinds ..
2: Ja, in bepaalde gevallen; sinds ..
3: Nee, maar wordt in overweging genomen
4: Nee
5: Weet niet/geen opgave
- 31 Gebruik maken van uitzendkrachten ter vermindering van loon-
doorbetaling bij ziekte of de kans op een malus.

- 1: Ja, altijd; sinds ..
- 2: Ja, in bepaalde gevallen; sinds ..
- 3: Nee, maar wordt in overweging genomen
- 4: Nee
- 5: Weet niet/geen opgave

32 Hanteren van een hoog ziekteverzuim als reden voor ontslag.

- 1: Ja, altijd; sinds ..
- 2: Ja, in bepaalde gevallen; sinds ..
- 3: Nee, maar wordt in overweging genomen
- 4: Nee
- 5: Weet niet/geen opgave

33 Aandacht besteden aan de gezondheidstoestand van sollicitanten bij nieuwe aanstellingen, in verband met de kans op arbeidsongeschiktheid of een hoog verzuim.

- 1: Ja, altijd; sinds ..
- 2: Ja, in bepaalde gevallen; sinds ..
- 3: Nee, maar wordt in overweging genomen
- 4: Nee
- 5: Weet niet/geen opgave

34 Op welke kenmerken van de sollicitant wordt daarbij dan gelet?
(Enq: meerdere antwoorden mogelijk; goed doorvragen en antwoorden letterlijk noteren.)

...

...

...

35 Kunt u zeggen hoe voor uw bedrijf de financiële balans van de TZ-maatregelen uitpakt, dus van het eigen risico van loon-
doorbetaling plus de kosten van controle en begeleiding ener-
zijds en van de verminderde ZW-premies anderzijds? Vallen de
kosten voor uw bedrijf ...
(Enq.: letterlijk oplezen)

- 1: Veel hoger uit
- 2: Enigszins hoger
- 3: Ongeveer gelijk
- 4: Enigszins lager
- 5: Veel lager
- 6: Weet niet/geen opgave

36 Wat is uw mening over de plannen van het huidige kabinet om de eigen-risicoperiode van bedrijven binnen de Ziektewet uit te breiden tot bijvoorbeeld een half of een heel jaar? Bent u het met deze plannen ... (Enq.: letterlijk oplezen)

- 1: Eens (Enq.: -> afsluiting)
- 2: Niet eens, niet oneens (Enq.: -> afsluiting)
- 3: Oneens
- 4: Weet niet/geen opgave (Enq.: -> afsluiting)

37 Waarom bent u het met deze plannen oneens? (Enq: meerdere antwoorden mogelijk; goed doorvragen en antwoorden letterlijk noteren.)

...

...

...

Afsluiting ...

Bijlage 5b: Vragenlijst TZ-monitor maart 1995

Vragenlijst Ctsv-onderzoek 'Monitor-TZ' (3e peiling; maart 1995)

- 1 Ik wil het eerst met u hebben over de veranderingen in de Ziektewet. Op 1 januari 1994 is de wet 'TZ' - 'Terugdringing Ziekteverzuim' - in werking getreden.
In welke mate bent u op de hoogte van de inhoud van deze wet en de gevolgen die deze wet voor uw bedrijf heeft? Bent u daarvan ... (Enq.: lees op!)
 - 1: (Zeer) goed op de hoogte
 - 2: Enigszins op de hoogte
 - 3: Weet er niets van
- 2 Kunt u zeggen of de premies Ziektewet met ingang van 1994 zijn veranderd? Zijn die premies volgens u gemiddeld genomen ... (Enq: Lees op!)
 - 1: Verhoogd
 - 2: (Ongeveer) gelijk gebleven
 - 3: Verlaagd
 - 4: Weet niet/geen opgave
- 3 Kunt u zeggen in hoeverre de premies Ziektewet voor kleine bedrijven sinds 1994 afwijken van grote bedrijven? Zijn de ZW-premies voor kleine bedrijven volgens u gemiddeld genomen ... (Enq: Lees op!)
 - 1: Hoger dan voor grote bedrijven
 - 2: (Ongeveer) gelijk
 - 3: Lager dan voor grote bedrijven
 - 4: Weet niet/geen opgave
- 4 Gaat dit bedrijf/deze vestiging momenteel anders om met het ziekteverzuim dan vóór 1994, bijvoorbeeld door een andere meldingsprocedure voor zieke werknemers aan het bedrijf of door sancties of beloningen bij hoog dan wel laag verzuim?
 - 1: Ja

- 2: Nee (Enq.: -> vraag 7)
3: Weet niet/geen opgave (Enq.: -> vraag 7)
- 5 Wat doet dit bedrijf/deze vestiging momenteel anders?
(Enq: meerdere antwoorden mogelijk; goed doorvragen en antwoorden letterlijk noteren.)
- ...
- ...
- ...
- 6 Zouden deze veranderingen ook zonder de wet TZ tot stand zijn gekomen?
- 1: Nee
2: Deels wel, deels niet
3: Ja
4: Weet niet/geen opgave
- 7 Bestaan er binnen dit bedrijf/deze vestiging nog concrete plannen om anders met het ziekteverzuim om te gaan?
- 1: Ja
2: Nee (Enq.: -> vraag 9)
3: Weet niet/geen opgave (Enq.: -> vraag 9)
- 8 Wat gaat dit bedrijf/deze vestiging dan anders doen?
(Enq: meerdere antwoorden mogelijk; goed doorvragen en antwoorden letterlijk noteren.)
- ...
- ...
- ...
- 9 Wie voert momenteel gedurende de eigen-risicoperiode voor uw bedrijf de ziektewetcontrole uit?
- 1: Bedrijf zelf
2: GAK / Bedrijfsvereniging

- 3: Arbodienst, nl ...
- 4: Anders, nl ...
- 5: Weet niet/geen opgave

10 Hebben er binnen dit bedrijf het afgelopen jaar verbeteringen van de arbeidsomstandigheden plaatsgevonden, dus van de situatie 'op de werkvloer'?

- 1: Ja
- 2: Nee (Enq.: -> vraag 12)
- 3: Weet niet/geen opgave (Enq.: -> vraag 12)

11 Wat heeft dit bedrijf/deze vestiging dan in de arbeidsomstandigheden veranderd?

(Enq: meerdere antwoorden mogelijk; goed doorvragen en antwoorden letterlijk noteren.)

...

...

...

12 Hoe hoog was het afgelopen jaar, dus in 1994, het verzuimpercentage in uw bedrijf?

(Enq.: dit is het percentage verzuimde dagen van het totaal aantal werkdagen!)

- 1: ...%
- 2: Weet niet/geen opgave

13 En is de hoogte van het ziekteverzuim in dit bedrijf veranderd ten opzichte van 1993, dus vóór de invoering van TZ?

Was het ziekteverzuim het afgelopen jaar ... (Enq.: lees op!)

- 1: Hoger dan in 1993
- 2: (Ongeveer) even hoog als in 1993 (Enq.: -> vraag 15)
- 3: Lager dan in 1993
- 4: Weet niet/geen opgave (Enq.: -> vraag 15)

14 Hoe hoog was in 1993 het ziekteverzuim-percentage van dit bedrijf?

1: ...%

2: Weet niet/geen opgave

15 Is dit bedrijf momenteel volledig eigen-risicodrager binnen de Ziektewet, of van plan dat in de loop van 1995 te worden?

(Enq.: hierbij wordt níet bedoeld op de kabinetsplannen om alle bedrijven verplicht een heel jaar eigen risico te laten dragen!)

1: Ja, bedrijf is volledig eigen-risicodrager; sinds ..

2: Nee

3: Bedrijf is nog geen eigen-risicodrager maar overweegt dat aan te vragen

4: Weet niet/geen opgave

16 Is dit bedrijf aangesloten bij een arbodienst?

1: Ja, bedrijf is aangesloten bij arbodienst nl ..

2: Bedrijf is (nog) niet aangesloten bij een arbodienst (Enq.: -> vraag 18)

3: Weet niet/geen opgave (Enq. -> vraag 18)

17 Voor welke taken is met deze arbodienst een contract afgesloten?

(Enq: meerdere antwoorden mogelijk; goed doorvragen en antwoorden letterlijk noteren.)

...

...

...

18 Heeft dit bedrijf in 1994 een risico-inventarisatie laten uitvoeren?

1: Ja

2: Nee (Enq.: -> vraag 20)

3: Weet niet/geen opgave (Enq.: -> vraag 20)

19 Door wie is deze risico-inventarisatie uitgevoerd?

- 1: Bedrijf zelf
- 2: Arbodienst
- 3: Anders, nl ..
- 4: Weet niet/geen opgave

20 Heeft dit bedrijf de afgelopen twee jaar een voormalig arbeids-ongeschikte in dienst genomen, bijvoorbeeld met loonkosten-subsidie of een bonus?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet/geen opgave

Ik noem nu een aantal maatregelen op het gebied van verzuimbestridding. Kunt u aangeven of deze maatregelen momenteel binnen uw bedrijf voorkomen, dan wel in overweging worden genomen? (Enq.: vragen 21 t/m 31 letterlijk oplezen)

21 Toepassen van eerste-dagscontrole of 'spoedcontrole' na ziekmeldingen.

- 1: Ja, altijd; sinds ..
- 2: Ja, in bepaalde gevallen; sinds ..
- 3: Nee, maar wordt in overweging genomen
- 4: Nee
- 5: Weet niet/geen opgave

22 Minder dan 100%-loondoorbetaling bij ziekte, of het toepassen van 'wachtdagen'.
(Enq.: dit is het niet uitbetalen van de eerste ziektedag(en))

- 1: Ja, altijd; sinds ..
- 2: Ja, in bepaalde gevallen; sinds ..
- 3: Nee, maar wordt in overweging genomen
- 4: Nee
- 5: Weet niet/geen opgave

23 Toepassen van beloningen, bijvoorbeeld in de vorm van geld of vrije dagen, bij laag verzuim, of toepassen van sancties bij hoog verzuim.

- 1: Ja, altijd; sinds ..
- 2: Ja, in bepaalde gevallen; sinds ..
- 3: Nee, maar wordt in overweging genomen
- 4: Nee
- 5: Weet niet/geen opgave

24 Afsluiten van tijdelijke, kortdurende aanstellingen voor nieuwe werknemers i.v.m. een mogelijk hoog ziekteverzuim.

- 1: Ja, altijd; sinds ..
- 2: Ja, in bepaalde gevallen; sinds ..
- 3: Nee, maar wordt in overweging genomen
- 4: Nee
- 5: Weet niet/geen opgave

25 Gebruik maken van uitzendkrachten ter vermindering van loon-
doorbetaling bij ziekte of de kans op een malus.

- 1: Ja, altijd; sinds ..
- 2: Ja, in bepaalde gevallen; sinds ..
- 3: Nee, maar wordt in overweging genomen
- 4: Nee
- 5: Weet niet/geen opgave

26 Hanteren van een hoog ziekteverzuim als reden voor ontslag.

- 1: Ja, altijd; sinds ..
- 2: Ja, in bepaalde gevallen; sinds ..
- 3: Nee, maar wordt in overweging genomen
- 4: Nee
- 5: Weet niet/geen opgave

27 Laten verrichten van aanstellingskeuringen.

- 1: Ja, altijd; sinds ..
- 2: Ja, in bepaalde gevallen; sinds ..
- 3: Nee, maar wordt in overweging genomen
- 4: Nee
- 5: Weet niet/geen opgave

28 Bij sollicitaties strenger selecteren op leeftijd, vanwege het eigen risico in de Ziektewet en en malusregeling.

- 1: Ja
- 2: Nee, maar wordt in overweging genomen
- 3: Nee
- 4: Weet niet/geen opgave

29 Bij sollicitaties strenger selecteren op gezondheid, vanwege het eigen risico in de Ziektewet en en malusregeling.

- 1: Ja
- 2: Nee, maar wordt in overweging genomen
- 3: Nee
- 4: Weet niet/geen opgave

30 Bij sollicitaties meer letten op activiteiten buiten het werk zoals voetballen en skiën, vanwege het eigen risico in de Ziektewet en en malusregeling.

- 1: Ja
- 2: Nee, maar wordt in overweging genomen
- 3: Nee
- 4: Weet niet/geen opgave

31 Vermijden een gedeeltelijk of voormalig arbeidsongeschikte in dienst te nemen, vanwege het eigen risico in de Ziektewet en en malusregeling.

- 1: Ja
- 2: Nee, maar wordt in overweging genomen

- 3: Nee
- 4: Weet niet/geen opgave

32 Kunt u zeggen hoe voor uw bedrijf de financiële balans van de TZ-maatregelen uitpakt, dus van het eigen risico van loon-doorbetaling plus de kosten van controle en begeleiding enerzijds en van de verminderde ZW-premies anderzijds? Vallen de kosten van het ziekteverzuim voor uw bedrijf sinds 1994 ... (Enq.: letterlijk oplezen)

- 1: Veel hoger uit
- 2: Enigszins hoger
- 3: Ongeveer gelijk
- 4: Enigszins lager
- 5: Veel lager
- 6: Weet niet/geen opgave

33 Wat is uw mening over de kabinetsplannen om de eigen-risicoperiode van bedrijven binnen de Ziektewet uit te breiden tot een heel jaar? Bent u het met deze plannen ... (Enq.: letterlijk oplezen)

- 1: Eens (Enq.: -> afsluiting)
- 2: Niet eens, niet oneens (Enq.: -> afsluiting)
- 3: Oneens
- 4: Weet niet/geen opgave (Enq.: -> afsluiting)

34 Waarom bent u het met deze plannen oneens?
(Enq: meerdere antwoorden mogelijk; goed doorvragen en antwoorden letterlijk noteren.)

...

...

Afsluiting ...