

Oktober 2020

Absenteïsme in 2019

Paradox: stijgende frequentie door steeds meer focus op gezondheid?

Heidi Verlinden



Langdurig absenteïsme
opnieuw
niet gestegen



Steeds meer werknemers
frequent afwezig



Multidisciplinaire aanpak op maat
is nodig

Rechten van intellectuele eigendom

De gebruiker erkent dat alle verstrekte informatie en gegevens eigendom zijn van Securex Corporate EESV en verbindt zich ertoe er geen wijzigingen in aan te brengen.

De gehele of gedeeltelijke reproductie, verspreiding, verkoop, verdeling of wijziging van bestanden, terbeschikkingstelling aan het publiek en/of hergebruik in welke vorm ook, aanpassingen en gebruik voor commerciële doeleinden van alle informatie en gegevens is verboden, tenzij met voorafgaande schriftelijke toestemming van Securex. Het is evenzeer verboden de gegevens elektronisch op te slaan en te gebruiken voor onwettige doeleinden.

De verstrekte informatie mag worden gereproduceerd in niet-commerciële publicaties en presentaties, mits voldaan wordt aan volgende 2 voorwaarden:

1. een voorafgaande schriftelijke mededeling aan hrrresearch@securex.eu, met vermelding van de gegevens die gereproduceerd worden en het medium waarin gereproduceerd wordt; en
2. de volgende bronvermelding bij de reproductie: © Securex (www.securex.be/whitepapers).

INHOUD

I.	Waarom deze white paper?	3
A.	Frequente afwezigheden aanpakken? Een multidisciplinaire aanpak is de sleutel tot succes	3
B.	Drie barometers die de kwaliteit van uw werknemerspopulatie in kaart brengen en verhogen	4
II.	Wie voerde dit onderzoek uit?	6
III.	Hoe is dit onderzoek gevoerd?	7
A.	Een representatieve steekproef van 237.610 werknemers	7
B.	De werkgever registreert het absentisme	7
C.	Tip voor werkgevers die jaarlijks benchmarken	8
IV.	Evolutie absentisme tot 2019	9
A.	Globale absentisme stijgt in 2019 niet meer significant	9
B.	Zowel lange, middellange als korte afwezigheden nemen niet meer significant toe	9
C.	Frequente afwezigheden nemen wel toe	10
V.	Risicoprofielen voor frequente afwezigheden	13
A.	Steeds meer arbeiders frequent afwezig	13
B.	Hoe jonger, hoe meer frequent afwezig	14
C.	Hoe groter de organisatie, hoe meer frequent afwezig	15
VI.	Waarom steeds meer frequent afwezige werknemers?	17
A.	Meer zelfzorg en dalend presentisme	17
B.	Dalende motivatie	19
C.	Focus eerder op lange dan op frequente afwezigheden	20
VII.	Frequente afwezigheden aanpakken	22
Appendix 1: definities		25
A.	Terminologie	25
B.	Berekeningsmethode van de belangrijkste indicatoren van absentisme	26
APPENDIX II: de cijfers		30
A.	Belangrijkste indicatoren van absentisme	30
B.	Bradford factor van absentisme door ziekte	34
C.	Startdag en duur van absentisme door ziekte	35
D.	Indicatoren van absentisme volgens kenmerken werkgever	37
E.	INDICATOREN VAN ABSENTEÏSME VOLGENS KENMERKEN WERKNEMER	40
APPENDIX III : HET SECUREX INZETBAARHEIDSMODEL		48
A.	Ability	49
B.	Agility	49

C. Ability en agility zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden	50
D. Duurzame inzetbaarheid	50
APPENDIX IV : nuttige links	51

I. WAAROM DEZE WHITE PAPER?

A. FREQUENTE AFWEZIGHEDEN AANPAKKEN? EEN MULTIDISCIPLINAIRE AANPAK IS DE SLEUTEL TOT SUCCES

Werken rond absenteïsme ligt vaak gevoelig binnen een organisatie. Een voorbeeld is volgend scenario dat zich met regelmaat afspeelt tijdens de inleiding van een opleiding. Eén deelnemer geeft aan dat het wel héél lang geleden is dat hij ziek was en dat hij dus minder voeling heeft met het onderwerp. Een andere deelnemer pikt hierop in, geeft aan dat je toch wel geluk moet hebben met je gezondheid. Meestal verwijst men dan naar een recente afwezigheid die toch echt wel gerechtvaardigd was. De rest van de groep treedt hen bij en geeft aan dat men van zichzelf echt niet kan zeggen dat men vaak ziek is. Wanneer het voorvalt, is het te wijten aan pech. De perceptie heerst dat frequente afwezigheden slechts bij enkelen voorvallen en te wijten zijn aan extreme situaties. De resultaten van deze white paper geven echter weer dat (heel korte) frequente afwezigheden toenemen. Het is niet dezelfde groep die nog vaker afwezig is, maar het aantal medewerkers die frequent afwezig zijn, neemt toe. De nood om te werken rond frequente afwezigheden is dus reëel.

Ik hoor u al denken dat de oplossing eenvoudig is: het moeilijker maken om zich ziek te melden. Enkel hierop inzetten, zal echter geen duurzame oplossing bieden. Elke afwezigheid gebeurt immers om een reden. Enkel door deze te leren kennen, kan men doeltreffend actie nemen. Daarnaast kunnen en moeten niet alle afwezigheden vermeden worden. Soms ligt een terechte bezorgdheid t.a.v. zichzelf (bv. zelfzorg) of anderen (bv. anderen niet besmetten) aan de basis. Onderzoek toont aan dat 'doorbijten' en komen werken wanneer men ziek is, vaak negatieve gevolgen heeft voor de persoon (bv. trager herstel) en voor de organisatie (bv. verhoogd absentieïsme, lagere productiviteit, ...).

Ook het andere uiterste, nl. medewerkers met klachten mogen absoluut niet blijven doorwerken, gaat niet op. Onderzoek toont aan dat 80% dagdagelijks klachten ervaart. Veel medewerkers werken dus met bestaande klachten. Aan het werk blijven, vormt vaak een belangrijk onderdeel van herstel of zich nuttig voelen in de maatschappij. Onderzoek toont ook aan dat er naast de ervaren klachten tal van factoren zijn die absentieïsme beïnvloeden (bv. sfeer op het werk, eisen vanuit de privé, de mate waarin medewerkers autonoom gemotiveerd zijn, de rol die de leidinggevende opneemt, ...). Het ontdekken van de drivers van absentieïsme binnen uw organisatie is cruciaal om een doeltreffend actieplan op te stellen. Onze analyses in bedrijven leren ons dat het soms verrassende factoren zijn die een grote impact hebben (bv. afstand woon-werkverkeer, recuperatietijd, motivatie voor de job, ...) en dat ze per doelgroep zeer verschillend kunnen zijn. Het is dan ook geen wonder dat de aanpak van absentieïsme voor elk bedrijf anders is én dat dit een multidisciplinaire aanpak vraagt om op lange termijn waardevol te zijn.

De gevolgen van de uitbraak van Covid_19 zullen deze nood extra onderstrepen. Dit hyperbesmettelijk virus, dat velen met soms vage symptomen treft, zal een impact hebben op absentieïsme, en zeker op korte en frequente afwezigheden zodra in alle sectoren opnieuw de gewone regels gelden voor tijdelijke werkloosheid. Leg daar nog eens het mentale en emotionele plaatje naast (bv. angst om anderen te besmetten, vervagen grens privé en werk door telewerk, chronische stress, te veel werkdruk of net te weinig stimulatie, ...) en het is duidelijk dat bovenstaand verhaal des te belangrijker wordt. Op zoek gaan naar de onderliggende oorzaken van gezondheidsklachten, deze bespreekbaar maken én aanpakken vanuit een multidisciplinaire aanpak worden prioritair.

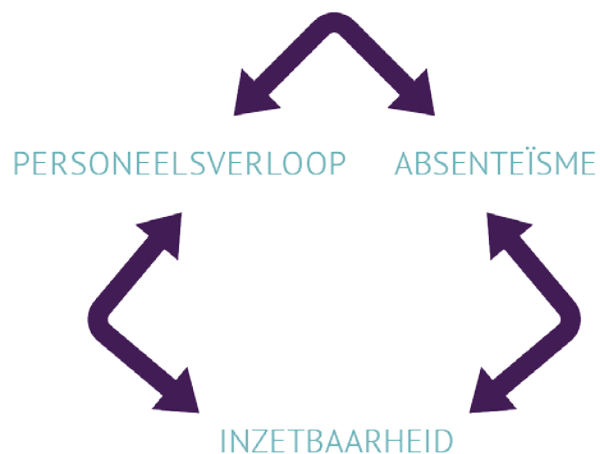
Stephanie Heurterre - Senior HR Consultant

B. DRIE BAROMETERS DIE DE KWALITEIT VAN UW WERKNEMERSPOPULATIE IN KAART BRENGEN EN VERHOGEN



Door economische en demografische evoluties moeten we met meer mensen langer aan de slag. Maar langere loopbanen zijn alleen mogelijk als we de inzetbaarheid van werknemers doorheen de loopbaan verbeteren, of toch ten minste behouden. Dit is niet alleen dé uitdaging van HR-verantwoordelijken en preventieadviseurs, maar het is ook een must voor onze maatschappij.

Securex ondersteunt u bij deze uitdaging met tweejaarlijkse barometers in drie white papers: Absenteïsme, Verloop en Inzetbaarheid. Elke white paper biedt een benchmark voor één van de indicatoren van een werknemerspopulatie van hoge kwaliteit: absenteïsme, verloop en de mate waarin uw werknemers lang willen en denken te kunnen werken. De white papers adviseren u bovendien bij het ontwikkelen van een (preventief) beleid dat werkt.



Figuur 1: Drie barometers voor een werknemerspopulatie van hoge kwaliteit

Securex geeft u elk jaar de meest recente verloop- en absenteïsmecijfers voor België. Deze twee objectieve parameters spelen een cruciale rol in elk bedrijf:

- Hoeveel werknemers hebben het afgelopen jaar vrijwillig het bedrijf verlaten? En hoeveel werknemers deden dat onvrijwillig?
- Hoeveel werknemers hebben zich ziekgemeld? Waren ze kort en frequent afwezig of eerder langdurig?

Daarnaast publiceert Securex elke twee jaar zijn inzetbaarheidsbarometer¹

- Hoe percipieert de Belgische werknemer zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt?
- In welke mate voelt de Belgische werknemer zich in zijn inzetbaarheid ondersteund door zijn organisatie?

¹ Meer details in de appendix van deze white paper.

- Hoe evalueert hij zijn mentale en fysieke gezondheid ('ability')?
- En wat met zijn motivatie, talentontwikkeling en loopbaanveerkracht ('agility')?
- Is hij in staat om tot de wettelijke pensioenleeftijd te werken? Heeft hij daar ook zin in?

Deze drie barometers (Verloop, Absenteïsme en Inzetbaarheid) zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en kunnen we kaderen in één groter geheel: de kwaliteit van uw werknemerspopulatie. Want de 'ability' en 'agility' van Belgische werknemers bepalen niet alleen tot wanneer werknemers respectievelijk kunnen en willen werken, maar ook hun absenteïsme en hun (intentie tot) verloop:

- Een werknemer die zijn kansen op de arbeidsmarkt laag inschat zal bijvoorbeeld minder snel een andere werkgever zoeken, jobonzekerheid ervaren en een groter risico hebben om uit te vallen door ziekte.
- Een werknemer die door lichamelijke of psychische klachten uitvalt, zal zijn inzetbaarheid lager inschatten, misschien op zoek moeten naar een andere job, of door een lagere perceptie van zijn inzetbaarheid zelf geen of minder stappen ondernemen om van werkgever te veranderen.

Als werkgever kunt u deze benchmarkcijfers gebruiken om het verloop en absenteïsme in uw organisatie te evalueren. De inzetbaarheid van uw medewerkers kunt u in kaart brengen met de Securex inzetbaarheidsscan, en zo ook toetsen met onze benchmarkcijfers. Deze scan biedt daarnaast ook preventieve pistes op maat van uw organisatie. Wij nodigen u van harte uit de drie white papers door te nemen als inspiratie voor uw HR-beleid.

II. WIE VOERDE DIT ONDERZOEK UIT?



Het ervaren onderzoeksteam van Securex voerde deze wetenschappelijke studie uit samen met zijn academische partners.

Ondernemerschap vormt de basis van economische activiteit, werknemers zijn hierbij de sleutel tot succes. HR-dienstverlener **Securex** ondersteunt ondernemers in de uitbouw en groei van hun onderneming, en gelooft in een personeelsbeleid op maat van het individu en gericht op duurzame inzetbaarheid.

Securex is de partner voor zowel startende en ervaren zelfstandigen als van grote ondernemingen en openbare besturen. Het bedrijf heeft alles in huis voor een geïntegreerd HR-beleid. Wij bieden dienstverlening op vlak van ontwikkeling en uitbouw van een eigen zaak voor ondernemers, personeelsadministratie en loonberekening, preventie en welzijn van werknemers, talentontwikkeling en het verzekeren van inkomens. Bij Securex zit alles onder één dak.

Securex behaalde in 2019 een omzet van 306,7 miljoen euro. De Groep Securex is actief in België, Frankrijk, Luxemburg, Nederland en in Spanje, en telt meer dan 1.600 medewerkers verdeeld over 32 regionale kantoren. Zij zetten elke dag hun beste beentje voor en helpen 57.000 bedrijven en 136.000 zelfstandigen.

Securex HR Research creëert en deelt kennis, en doet inspirerend onderzoek naar diverse HR-topics in samenwerking met academische en professionele partners voor zelfstandigen, kmo's, grote ondernemingen, beleidsmakers en consultants. Ze doet dit op basis van recente academische inzichten en met representatieve data en surveymateriaal (zowel objectief als subjectief). Securex HR Research ontwikkelt gevalideerde meetmodellen om organisaties en mensen succesvol te maken, zowel op privé- als professioneel gebied.



Bent u geïnteresseerd in deze of gelijkaardige analyses specifiek voor uw sector of uw type organisatie? Wilt u meer informatie over dit onderzoek, of wilt u bepaalde variabelen meer uitgediept zien? Heeft u zelf een onderzoeksvraag over een gelijkaardig of ander HR-thema? Contacteer:

Heidi Verlinden
HR Research Expert
heidi.verlinden@securex.be
+32 474 98 21 32

Frank Vander Sijpe
Director Securex Consulting & HR Research
frank.vander.sijpe@securex.be
+32 478 40 29 32

Wilt u een kwantitatieve audit of opvolging van het absentisme in uw organisatie? Wilt u actie ondernemen om het absentisme aan te pakken? Wilt u graag ons advies over uw absentismebeleid? Contacteer:

Eva Vandenheede
Managing partner Securex Consulting
eva.vandenheede@securex.be
+32 475 90 73 74

Elisabeth Van Steendam
Senior HR Consultant (NL&FR)
elisabeth.van.steendam@securex.be
+32 472 60 00 69

Stephanie Heurterre
Senior HR Consultant (NL)
stephanie.heurterre@securex.be
+32 474 55 23 75

Elisabeth Etter
Consultant Absentisme (FR)
elisabeth.etter@securex.be
+32 471 70 99 06

III. HOE IS DIT ONDERZOEK GEVOERD?

.....

A. EEN REPRESENTATIEVE STEEKPROEF VAN 237.610 WERKNEMERS

De basissteekproef in 2019 met 27.061 werkgevers en 237.610 werknemers is representatief voor ondernemingen tot 1000 werknemers in de Belgische privésector. Een representatieve steekproef laat toe uitspraken te doen over een gemiddelde werknemer en biedt daarnaast ook een stabiel ijkpunt voor ondernemingen.²

Wat is een representatieve steekproef? Uit de vergelijking met de RSZ-populatiegegevens³ blijkt dat onze steekproef de Belgische arbeidsmarkt weerspiegelt⁴ voor het statuut, het geslacht, de leeftijd van werknemers, en voor de omvang van ondernemingen tot 1000 werknemers. Voor de regio's is ze minder representatief. Daarom corrigeren we de absenteïsmecijfers met een wegingsfactor die specifiek is voor elke provincie.⁵

Het aantal 1000+ bedrijven in onze steekproef fluctueert. Gezien het gewicht van z'n groot bedrijf op het absenteïsmecijfer van de volledige steekproef, nemen we deze grote bedrijven niet meer op in de totaalcijfers. Zo vermijden we fluctuatie in evolutiecijfers door fluctuatie in de steekproef. We tonen ook geen evolutiecijfers voor die 1000+ bedrijven apart. Bij vergelijkingen van actuele cijfers tussen bedrijfsgroottes staan de 1000+ bedrijven waar relevant, wel vermeld.

Cijfers van ondernemingen vanaf 1000 werknemers komen aan bod in de bijlagen, bij de cijfers volgens omvang van de onderneming.

B. DE WERKGEVER REGISTREERT HET ABSENTEÏSME

Voor onze steekproef maakten we een selectie uit het klantenbestand van het Sociaal Secretariaat van Securex.

We lieten toe:

- Elke werkgever of juridische entiteit op Belgisch grondgebied die minstens één werknemer tewerkstelt die minimaal één dag in de betreffende periode heeft gewerkt. Een onderneming met meerdere uitbatingzetels telt als één werkgever. Ondernemingen uit de publieke sector maken geen deel uit van deze steekproef.
- Alle werknemers met een contract voor meer dan 30 dagen waarvan minimaal één dag in de bestudeerde periode. Ook huisbedienden en werknemers met een leercontract.

² Deze twee en nog drie andere voordelen van representatieve steekproeven staan besproken in het blogartikel (2019) "Hoed u voor HR-studies op grote steekproeven"

³ Meer informatie over deze populatiegegevens vindt u op www.rsz.fgov.be

⁴ Analyse via de ChiKwadrat aanpassingstoets. De juiste wetenschappelijke methodologie bepaalden we in samenwerking met de academische wereld. Lees ook "Hoed u voor HR-studies op grote steekproeven".

⁵ Deze wegingsfactoren verkrijgt u op aanvraag. De duidelijke ondervertegenwoordiging bijvoorbeeld van Limburg resulteert in de hoogste wegingsfactor van de reeks. Voor alle andere variabelen gaan we de representativiteit van de steekproef niet na. Een verhouding industrie versus dienstensector die de arbeidsmarkt weerspiegelt, is wel deels gegarandeerd door de representativiteit voor statuut. Bij cijfers per sector, vermelden we het (minimum) aantal werkgevers in de steekproef.

We lieten niet toe:

- Uitzendwerkers, jobstudenten, zelfstandigen, actieve vennoten, gepensioneerden en werknemers vertrokken op SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag of het vroegere brugpensioen).

De berekeningswijze van de absentie-statistieken staat achteraan in de white paper beschreven.⁶

C. TIP VOOR WERKGEVERS DIE JAARLIJKS BENCHMARKEN

Werkgevers die elk jaar hun absentiecijfers met de cijfers in dit rapport willen vergelijken, raden we aan om telkens ook de cijfers van de voorgaande jaren uit dit rapport over te nemen. Securex integreert jaarlijks correcties die de klanten doorvoeren in hun afwezigheidsdata, waardoor de absentiecijfers van eenzelfde kalenderjaar licht kunnen verschillen van de white papers van voorgaande jaren.

De formules in de appendix blijven gelden. De optimalisaties gebeuren op detailniveau.

⁶ Voor terminologie en berekeningswijze, zie Appendix 1: definities.

IV. EVOLUTIE ABSENTEÏSME TOT 2019

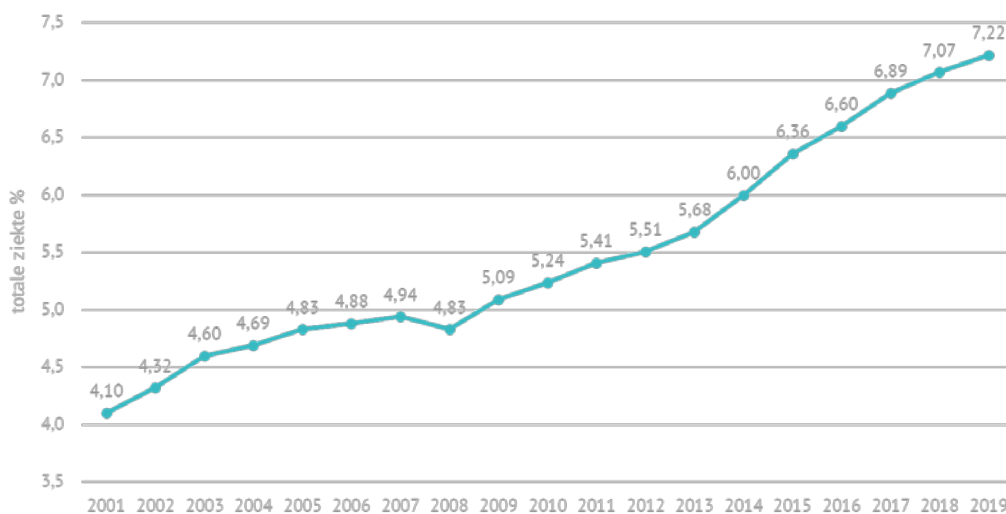


Op een gemiddelde werkdag in 2019 waren ruim 7 op 100 werknemers afwezig door ziekte of privéongeval. Voor het eerst sinds 2012 is de jaarlijkse evolutie niet significant. De stijging van het langdurig absentieïsme is zelfs voor het tweede jaar op rij niet significant. De frequentie van de ziektemeldingen is dan weer wel gestegen. Vooral de groep werknemers die zich driemaal of meer ziek meldden, groeide sterk.

A. GLOBALE ABSENTEÏSME STIJGT IN 2019 NIET MEER SIGNIFICANT

Het totale ziektepercentage was nog nooit zo hoog als in 2019, maar voor het eerst sinds 2012 is de jaarlijkse evolutie niet significant.⁷ Het totale ziektepercentage voor bedrijven tot 1000 werknemers⁸ bedraagt voor 2019 **7,22%**.

Op een gemiddelde werkdag in 2019 waren iets meer dan **7 werknemers op 100** afwezig door ziekte of privéongeval. Over geheel 2019 bekeken, was een werknemer gemiddeld **18 dagen** afwezig. Dit is korte, middellange en lange afwezigheden inbegrepen.



Figuur 2: Evolutie totale ziektepercentage in bedrijven tot 1000 werknemers

B. ZOWEL LANGE, MIDDELLANGE ALS KORTE AFWEZIGHEDEN NEMEN NIET MEER SIGNIFICANT TOE

Voor het tweede jaar op rij is de evolutie van het aantal langdurig afwezigen niet significant. Naast deze stagnatie van het 'lange' ziektepercentage (langer dan een jaar), bleven ook het 'middellange' ziektepercentage (van 1 maand tot 1 jaar) en het 'korte' ziektepercentage (minder dan een maand) in 2019 op hetzelfde niveau als

⁷ Statistisch niet significant betekent dat de evolutie – die nochtans zichtbaar is in de grafiek - mogelijk het gevolg is van toeval.

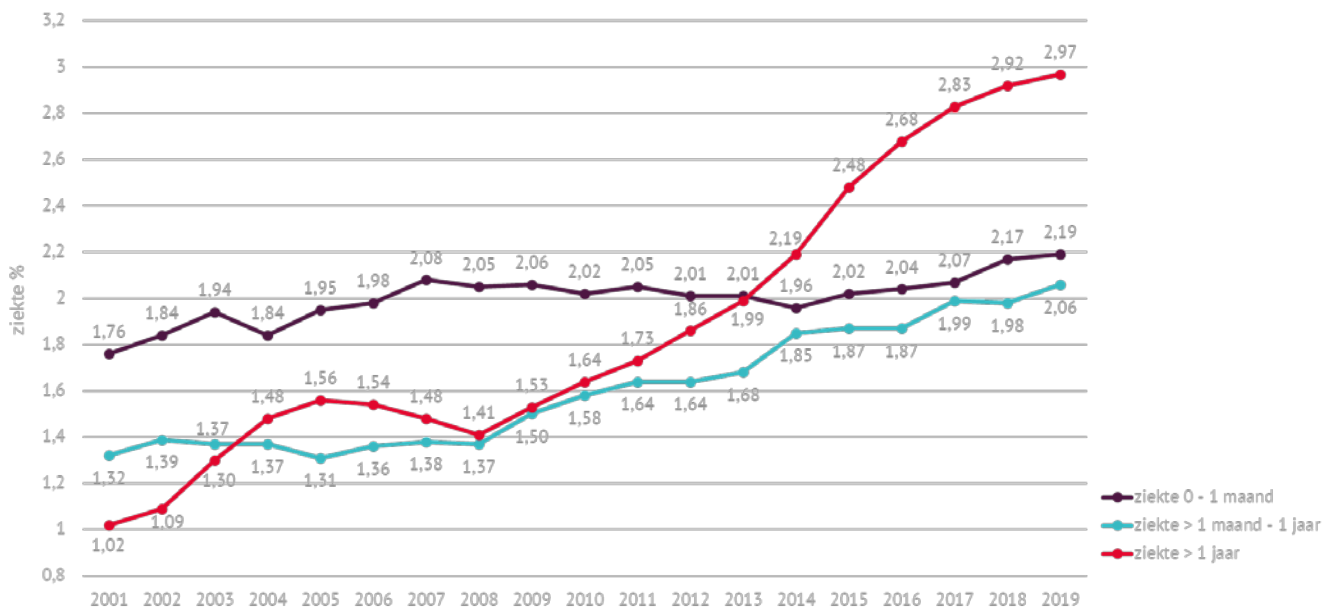
⁸ We beperken de basissteekproef in deze white paper tot ondernemingen met minder dan 1000 werknemers. Het hoofdstuk "Hoe is dit onderzoek gevoerd?" legt uit waarom.

in 2018. Op een gemiddelde werkdag in 2019 waren iets meer dan 2 werknemers op 100 sinds korter dan een maand afwezig, 2 sinds een maand tot een jaar en 3 sinds langer dan een jaar.

Op de langere termijn bekeken, blijft er wel nog een stijgende tendens. Deze is het sterkste voor het lange ziektepercentage: + 36% in vijf jaar tijd. Maar ook het middellange en het korte ziektepercentage kennen een stijgende tendens met resp. 12% en 11%.

De meest in het oog springende evolutie blijft dus nog altijd die van het lange ziektepercentage. Tussen 2010 en 2015 kende dit ziektepercentage vijf jaren van exponentiële groei. Elk jaar nam het stijgingspercentage toe (+5%, +7%, +7%, +10% en +13%). Daarna zagen we een vertraging in de stijging (+8% en +6%) en voor het tweede jaar op rij is de evolutie zelfs niet statistisch significant meer (+3% en +2%). Is dit opnieuw een aanwijzing dat we binnenkort een plafond bereiken?

Het langdurig absentieïsme is in 2019 ruim tweemaal zo hoog als in 2008 en bijna driemaal zo hoog als in 2001.



Figuur 3: Evolutie ziektepercentage volgens duur in bedrijven tot 1000 werknemers⁹

C. FREQUENTE AFWEZIGHEDEN NEMEN WEL TOE

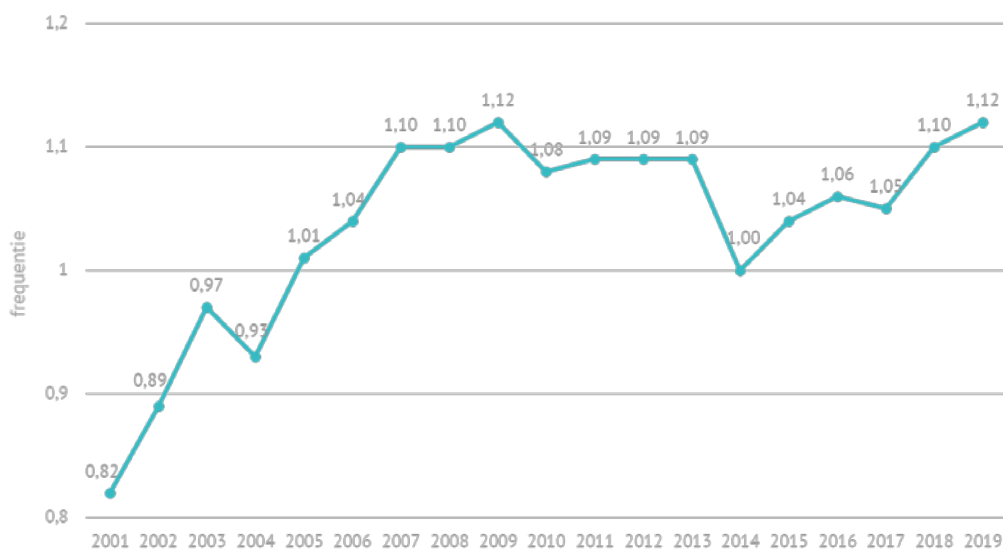
Belgische werknemers meldden zich in 2019 vaker ziek dan in 2018 (+2%). Deze toename is minder sterk dan vorig jaar (+5%), maar nog steeds statistisch significant.

De cijfers leren ons dat de stijgende frequentie vermoedelijk vooral te wijten is aan een toename van het aantal zeer korte afwezigheden (bv. tot één week). Want het percentage afwezige werknemers, net als het korte, middellange en lange absentieïsme bleven op hetzelfde niveau, terwijl men zich binnen deze groep afwezig frequenter ziek meldde. De groep werknemers die zich driemaal of meer ziek meldden, groeide sterk (+4%).

⁹ Het 'korte ziektepercentage' is het aantal werknemers op 100 dat gemiddeld per dag sinds minder dan een maand afwezig is, 'middellang' verwijst naar het aantal dat gemiddeld per dag sinds meer dan een maand en minder dan een jaar afwezig is, en 'lang' verwijst naar meer dan een jaar afwezig. Voor de correcte berekeningswijze: zie appendix 1.

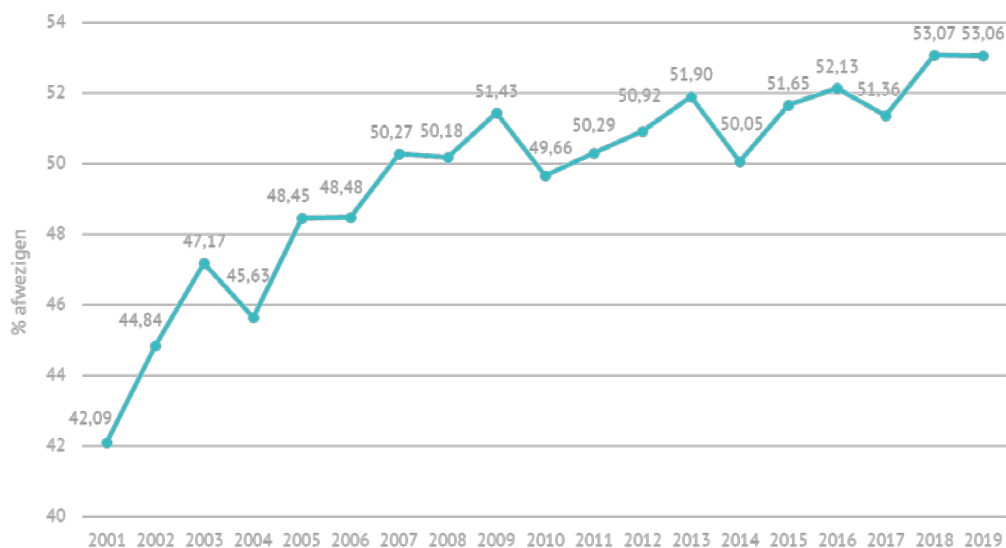
Ook op de langere termijn bekeken, is er vermoedelijk een sterk stijgende tendens voor de zeer korte afwezigheden. Sinds 2014 is de frequentie met 12% gestegen en het percentage frequent afwezig zelfs met 17%.¹⁰ Het percentage afwezig is steeg minder sterk, nl. met 5%.

Belgische werknemers meldden zich in 2019 gemiddeld 1,12 keer afwezig door ziekte of privéongeval.



Figuur 4: Evolutie frequentie ziektemeldingen in bedrijven tot 1000 werknemers¹¹

Het percentage afwezige werknemers bleef in 2019 op hetzelfde niveau als in 2018, nl. 53%. Meer dan de helft van de werknemers was minstens één dag afwezig door ziekte of privéongeval.



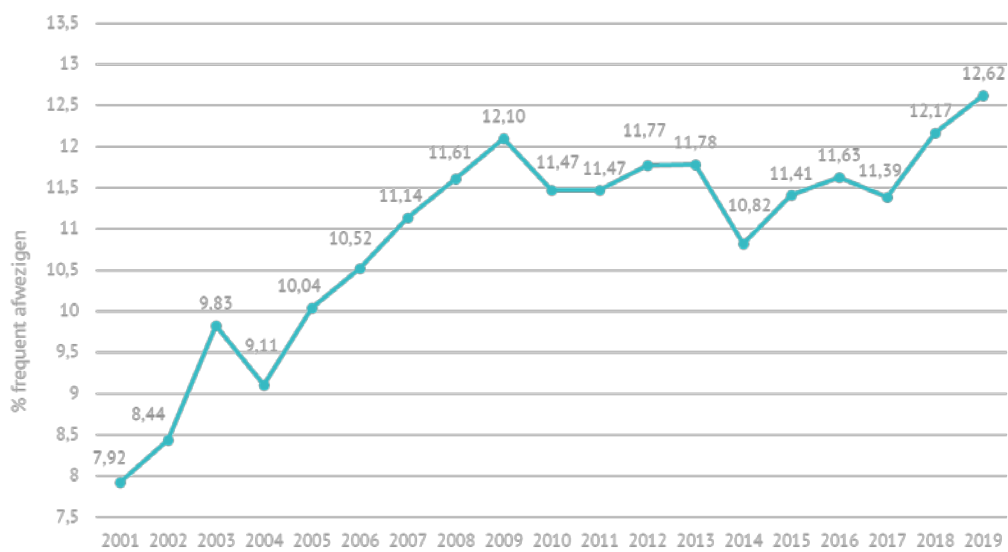
Figuur 5: Evolutie percentage afwezig in bedrijven tot 1000 werknemers¹²

¹⁰ Het 'percentage frequente afwezig' is het aandeel werknemers met minstens drie afwezigheden door ziekte of privéongeval.

¹¹ De 'frequentie' is het gemiddeld aantal ziektemeldingen per werknemer.

¹² 'Afwezige werknemers' zijn werknemers met minstens één dag afwezigheid door ziekte of privéongeval. Het complement hiervan is het percentage 'nulverzuimers'. We kiezen 'afwezig' omdat deze term meer neutraal is en dit complement toelaat alle indicatoren in dezelfde richting te lezen. Dit vereenvoudigt de interpretatie van een boordtabel.

Eén op de acht werknemers heeft zich in 2019 frequent ziek gemeld, nl. driemaal of meer.



Figuur 6: Evolutie percentage frequent afwezig in bedrijven tot 1000 werknemers¹³

¹³ Het 'percentage frequente afwezig' is het aandeel werknemers met minstens drie afwezigheden door ziekte of privéongeval.

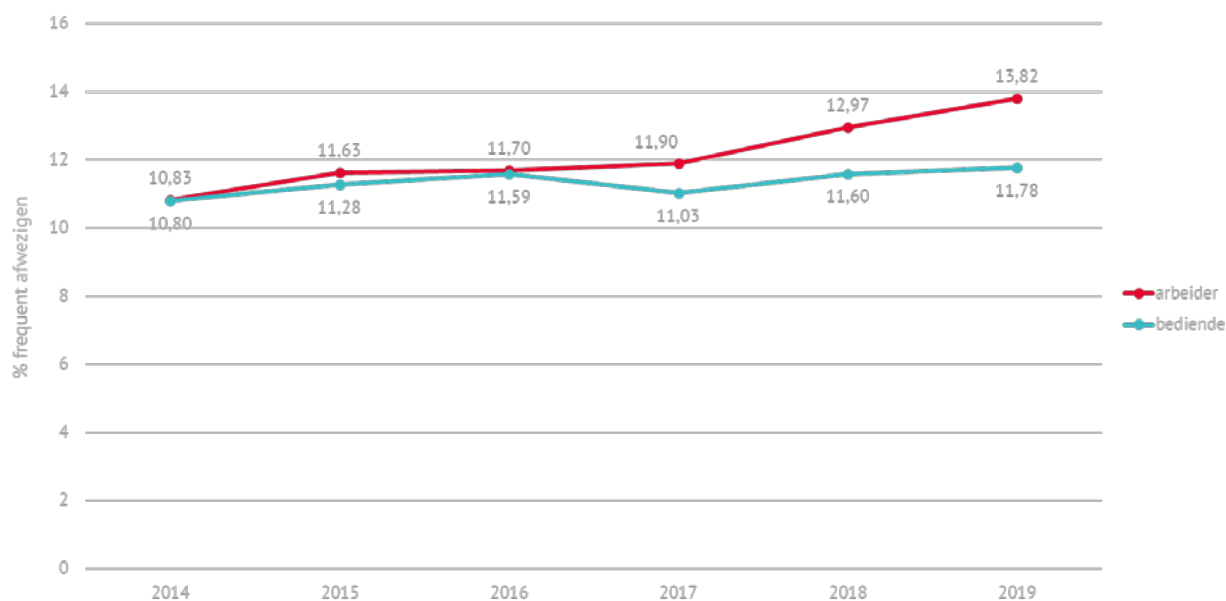
V. RISICOPROFIELEN VOOR FREQUENTE AFWEZIGHEDEN



De belangrijkste risicoprofielen voor frequente afwezigheden zijn arbeiders, jonge werknemers en werknemers in grotere organisaties. We leggen de 'fout' voor de frequente afwezigheden niet bij deze groepen van werknemers, maar bij hun sociodemografisch kenmerk. We bespreken enkele mogelijke verklaringen voor hun frequente afwezigheden.

A. STEEDS MEER ARBEIDERS FREQUENT AFWEZIG

Het percentage frequent afweziggen steeg globaal met 17% tussen 2014 en 2019. Deze stijging was een stuk sterker bij arbeiders dan bij bedienden, nl. +28% vs +9%. In 2014 was het percentage frequent afweziggen nog hetzelfde voor arbeiders als voor bedienden, nl. 11%. In 2019 zijn er significant meer frequent afweziggen onder arbeiders dan onder bedienden (14% vs 12%). Al is dat verschil nog redelijk beperkt.



Figuur 7: Evolutie percentage frequent afweziggen volgens statuut

Waarom zijn arbeiders steeds meer frequent afwezig?

- Arbeiders zagen hun werkelijke pensioenleeftijd de laatste jaren vermoedelijk meer optrekken dan bedienden. Bovendien ligt het minder voor de hand om langer te werken in een fysiek zware job.¹⁴ Dat zou

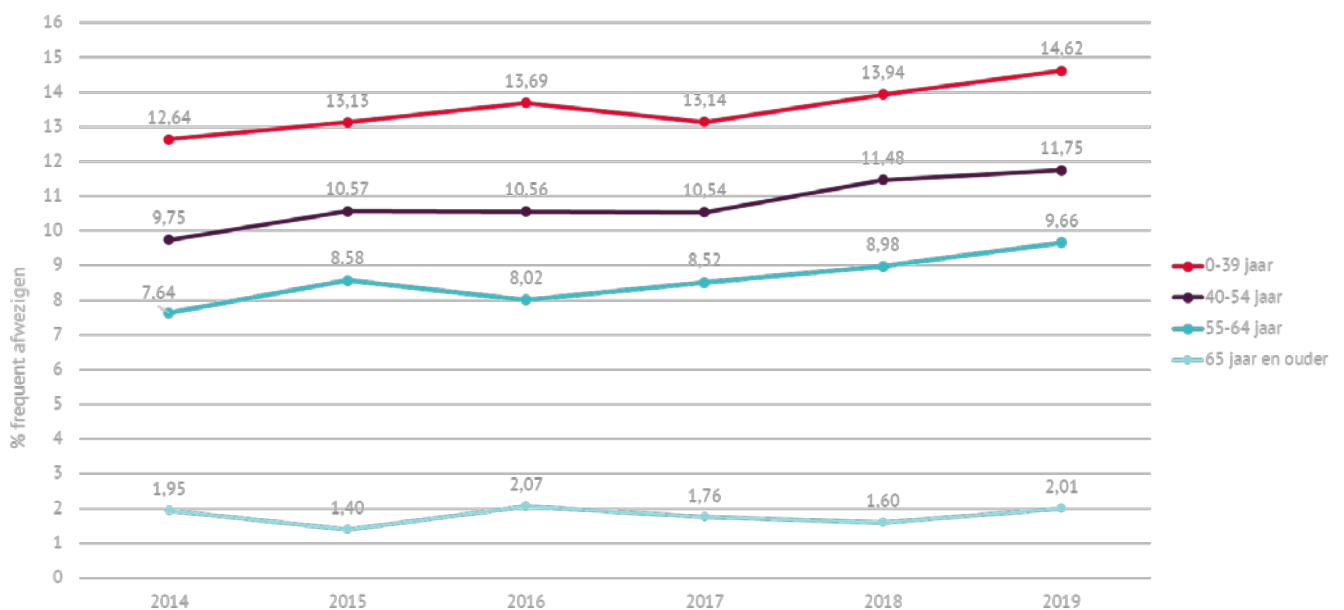
¹⁴ De privésector onderhandelt nog over een lijst met zware beroepen waarvoor een vervroegd pensioen zou gelden. De onzekerheid daarover kan ook een impact hebben op de motivatie.

sommigen kunnen ontmoedigen met bijgevolg een impact op hun motivatie. Demotivatie verhoogt het risico op frequente afwezigheden.¹⁵

- Automatisering en digitalisatie leidt er vaak toe dat men minder wordt ingezet op zijn kerncompetenties, of dat men zijn job zelfs ziet verdwijnen. Jobs die veranderen zijn die van bijvoorbeeld winkelbediende en productieoperator. Jobs die zullen verdwijnen vinden we vooral bij de klassieke handenarbeid in sectoren zoals de landbouw, metaal en houtindustrie.¹⁶
- Mogelijk heeft de afschaffing van de carensdag in januari 2014 een rem op korte afwezigheden weggenomen zodat verschillen in functie tussen arbeiders en bedienden die voordien blijkbaar geen impact op de frequentie van afwezigheden hadden, dat nu wel steeds meer hebben:
 - Arbeiders hebben vaak minder mogelijkheden tot autonomie om hun werk te regelen
 - Arbeiders voelen zich vaak minder betrokken bij het eindproduct, de organisatie, beslissingen over productieproces, ...

B. HOE JONGER, HOE MEER FREQUENT AFWEZIG

Hoe jonger, hoe hoger het risico op frequente afwezigheden. Dat was zo in 2014 en geldt nog steeds in 2019. Het percentage frequent afwezig is zowel bij jonge als bij oudere werknemers gestegen. Elke leeftijdsgroep telt nu significant meer frequent afwezig dan in 2014, uitgezonderd de 65-plussers. Zij bleven op hetzelfde niveau.



Figuur 8: Evolutie percentage frequent afwezig volgens leeftijd

¹⁵ Securex focus report 'Autonoom gemotiveerden willen langer werken' (2017)

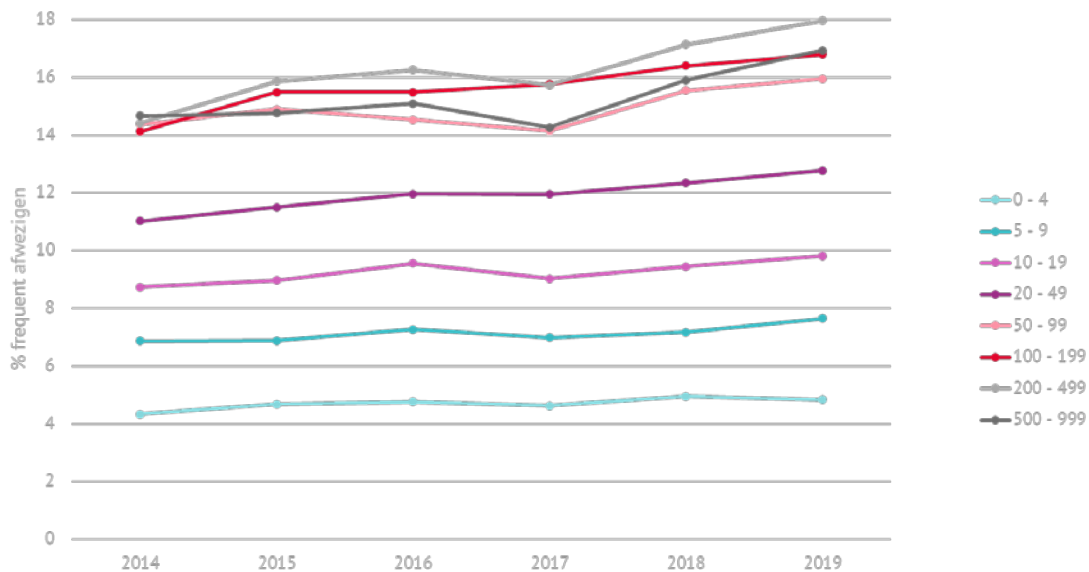
¹⁶ 'Shaping the future of work' (2019) Agoria, Nationale Bank, Federaal Planbureau, Europees Centrum voor de ontwikkeling van de Beroepsopleiding

Waarom zijn jonge werknemers frequenter afwezig dan hun oudere collega's?

- Jonge werknemers voelen zich vermoedelijk minder sterk verbonden met hun werkgever en job. Ze hebben vaak een deeltijds contract of een contract van bepaalde duur. Ze worden ook gemakkelijker ontslagen of vertrekken zelf omdat ze nog op zoek zijn naar een job die hun ligt.¹⁷
- Jongeren zijn vermoedelijk sociaal actiever dan ouderen, waardoor ze vatbaarder zijn voor besmettelijke ziektes die veeleer tot korte en frequente afwezigheden leiden, zoals verkoudheden en griep.
- Oudere werknemers melden zich minder vaak ziek, maar als ze dan ziek zijn is dit voor langere tijd. Ouderdomskwalen en slijtage van spieren en gewrichten leiden tot langere afwezigheden waardoor in die afwezigheidsperiode frequente afwezigheden onmogelijk zijn.

C. HOE GROTER DE ORGANISATIE, HOE MEER FREQUENT AFWEZIGEN

Hoe groter de onderneming, hoe hoger het risico op frequente afwezigheden, uitgezonderd de grote ondernemingen met 500 tot 999 werknemers. De verschillen zijn frappant: in micro-ondernemingen met minder dan 5 werknemers is 5% frequent afwezig. In ondernemingen met 200 tot 499 werknemers is maar liefst 18% frequent afwezig. In de ondernemingen vanaf 100 werknemers, lijkt het percentage frequent afwezig iets sneller gestegen dan in de ondernemingen met minder dan 100 werknemers. De stijging is significant in elke categorie.



Figuur 9: Evolutie percentage frequent afwezig volgens bedrijfsomvang (aantal werknemers)

Waarom stijgt het aandeel frequent afwezig met de groei van de onderneming?¹⁸

- Hoe groter de onderneming, hoe minder verbonden werknemers zich voelen met hun collega's en met hun werk. Werk laten liggen en collega's ervoor laten opdraaien, gaat dan gemakkelijker. In de kleinste ondernemingen heerst daarentegen meer een familiecultuur: een vriendelijke werkomgeving waar mensen veel met elkaar gemeen hebben.

¹⁷ Securex white paper 'Personeelsverloop in 2019'

¹⁸ Zie ook de Securex white paper 'Absenteïsme in 2017 - Kleine en grote ondernemingen: andere problematiek, andere aanpak'

- Hoe groter de onderneming, hoe minder autonomie de werknemers ervaren. In grotere bedrijven nemen leidinggevenden de coördinatie van het werk op zich. Werknemers specialiseren zich in een deeltaak met als gevolg meer eentonig, gestandaardiseerd werk dat moet worden uitgevoerd binnen het kader van strikt te volgen opgelegde procedures. Dit maakt dat werknemers zich bij ziekte minder verantwoordelijk (moeten) voelen voor het werk dat blijft liggen of bij collega's terecht komt.
- Hoe groter de onderneming, hoe minder zinvol het werk lijkt. De afstand tot het eindproduct is groter en zo ook de afstand tot de baas. Dat heeft impact op de motivatie.

VI. WAAROM STEEDS MEER FREQUENT AFWEZIGE WERKNEMERS?



Absenteïsme blijft een pertinent onderwerp voor ondernemingen in België, met opnieuw een focus op frequente afwezigheden. De stijging van het percentage frequent afwezige werknemers verklaren we met drie tendensen: meer zelfzorg en een dalend presenteïsme, een stijgend aantal motivatieproblemen bij werknemers en een verlegde focus bij werkgevers van frequente naar langdurige afwezigheden door de re-integratiewetgeving en de burn-outepidemie.

Drie verklaringen voor de sterk vertraagde evolutie van het langdurig absenteïsme kwamen al uitgebreid aan bod in de white paper van vorig jaar: de vertraagde groei van de groep oudere werknemers, een lichte verbetering op vlak van mentaal welbevinden bij werknemers¹⁹ en het resultaat van de nieuwe re-integratiewet. We kunnen bevestigen dat elk van die drie factoren verder een rol speelde in de evolutie van het laatste jaar.

In deze white paper leggen we de focus op de evolutie van frequente afwezigheden. Het percentage afwezig is in 2019 niet meer toegenomen, wel het percentage frequent afwezig. We spreken dus niet zozeer van verdere verspreiding of verbreding van een absenteïsmecultuur, maar wel van een toename in de ernstgraad van de problematiek bij werknemers. **De absenteïsmecultuur is geïntensifieerd.**

Andere jaren kijken we voor de verklaring van de evolutie van korte en frequente afwezigheden naar de intensiteit van de griep epidemie en – de laatste jaren – ook naar hittegolven. Deze natuurfenomenen lijken echter eerder van invloed te zijn op het aantal afwezige werknemers dan op het aantal frequent afwezige werknemers. Ze bieden dus geen antwoord op de kernvraag van dit hoofdstuk.

A. MEER ZELFZORG EN DALEND PRESENTEÏSME

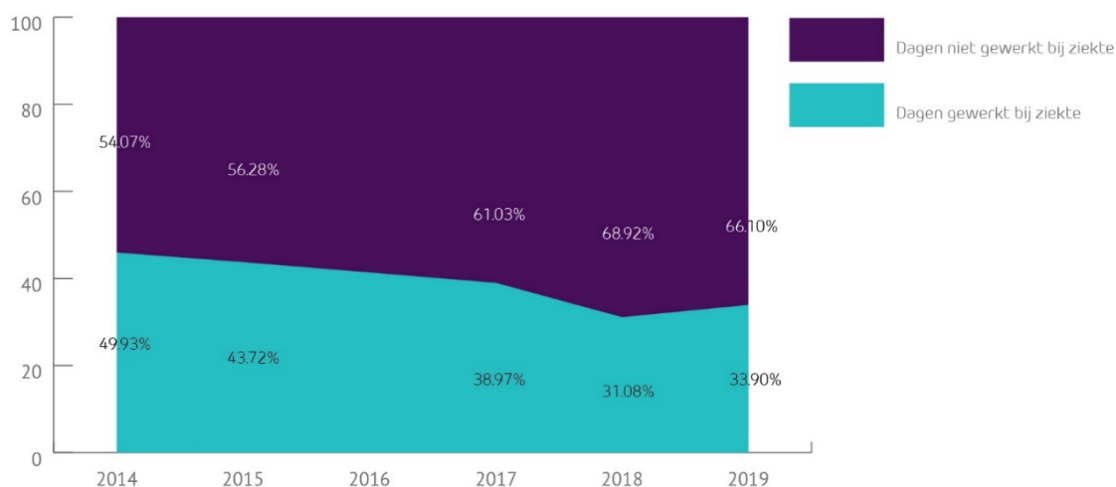
Belgische werknemer werkt steeds minder door bij ziekte en meldt zich dus vaker ziek

Presenteïsme is het fenomeen waarbij werknemers met gezondheidsproblemen geen ziektebriefje indienen, maar de keuze maken om toch te gaan werken of te telewerken. In 2019 werkte de Belgische werknemer gewoon door op een derde van zijn ziektedagen (34%).²⁰ Dit is een opmerkelijke daling vergeleken met 2014, toen de

¹⁹ De Vlaamse werkbaarheidsmonitor spreekt nochtans van gestegen werkstressklachten. Dit betreft echter een evolutie tussen 2016 en 2019. De stijging – die minder sterk is dan tussen 2013 en 2016 – kan zich evengoed in het eerste van die drie jaren geconcentreerd hebben, nl. tussen 2016 en 2017. Securex noteerde tussen 2014 en 2017 een sterke stijging (+ 70%) van het aandeel werknemers met een verhoogd risico op een burn-out. De twee jaren daarna zagen we eerder een daling/stabilisatie van zowel werkdruk (white paper 'Absentieïsme in 2018') als burn-out (niet gepubliceerd). Die werkdruk bleef trouwens ook volgens de Vlaamse werkbaarheidsmonitor stabiel tussen 2016 en 2019.

²⁰ De gestelde vraag luidt: "Hoeveel dagen was u de laatste 12 maanden ziek of geveld door een privé-ongeval, maar bleef u toch werken? (geen zwangerschap of arbeidsongeval). Om het totaal aantal ziektedagen te kennen, werd deze vraag gecombineerd met "Hoeveel dagen was u de laatste 12 maanden om gezondheidsredenen afwezig van het werk? (Geen zwangerschap, arbeidsongeval of klein verlet)". De data voor dit onderzoek werden verzameld via online enquêtes in 2014, 2015, 2017, 2018 en 2019. De cijfers gelden voor de gemiddelde Belgische werknemer. De steekproef van telkens minimaal 1500 loontrekkenden (uitgezonderd voor 2014 toen de steekproef bestond uit 1053 loontrekkenden) is immers representatief voor de Belgische arbeidsmarkt: de steekproefverdeling volgens geslacht, leeftijd, statuut en regio stemt overeen met de verdeling volgens de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De redenen voor en gevolgen van doorwerken in geval van ziekte werden bevraagd in de enquête van 2018.

Belgische werknemers aangaven op bijna de helft (46%) van hun ziektedagen door te werken. Tegenover 2018 was er vorig jaar geen evolutie meer (de stijging van 31% naar 34% is niet statistisch significant). De ziektedagen in kwestie zijn niet gelinkt aan een zwangerschap of arbeidsongeval.



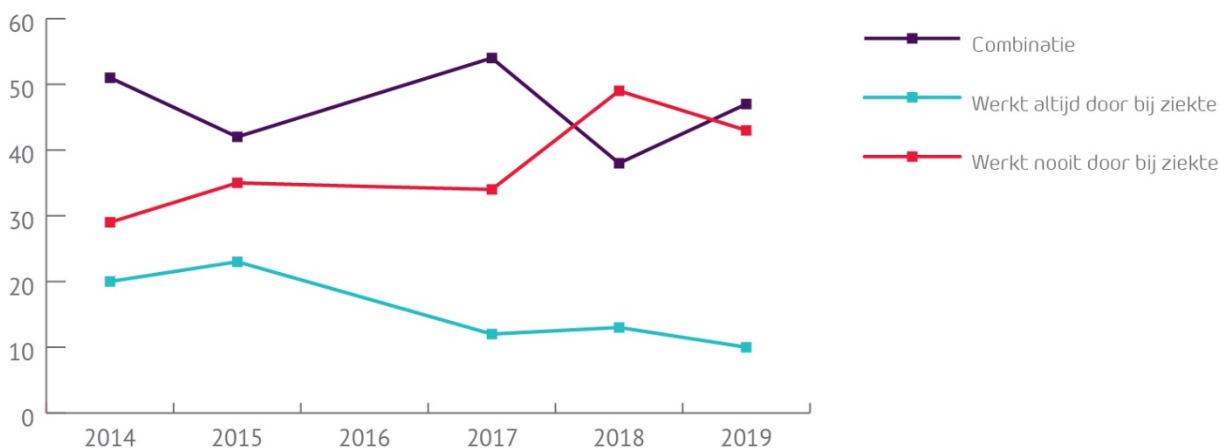
Figuur 10: Evolutie percentage 'ziektedagen' waarop werknemers niet werken vs wel (tele)werken



De war for talent woedt heel hard in een aantal sectoren zoals de zorgsector, waardoor de druk om door te werken bij ziekte erg hoog is. Dat zou kunnen verklaren waarom we voor het afgelopen jaar geen daling meer waarnemen.

Stephanie Heurterre

Ook in het steevast niet of wel doorwerken stelt Securex een significante evolutie sinds 2014 vast. Het aantal zieke werknemers die altijd bleven doorwerken is van 20% in 2014 gehalveerd tot 10% in 2019. Het aantal werknemers dat op hun beurt nooit doorwerkte op ziektedagen is in diezelfde periode dan weer met bijna de helft gestegen, nl. van 29% in 2014 naar 43% in 2019. Het percentage werknemers dat werken en rusten combineerde op hun ziektedagen fluctueerde door de jaren heen en situeerde zich in 2019 op een gelijkaardig niveau als in 2014, nl. 47%.



Figuur 11: Evolutie percentage werknemers die bij ziekte altijd of nooit doorwerken, of beide combineren

Groeiend bewustzijn van gezondheid bij werknemers

Waarom Belgische werknemers nu minder ziektedagen doorwerken dan in 2014? Securex ziet een mogelijke verklaring in een verhoogd bewustzijn bij de werknemer over het belang van zijn gezondheid en van het stilstaan bij wat hij aankan en wat niet.



De werknemer is zich meer bewust geworden van zijn fysieke en mentale gezondheid. We vermoeden dat werknemers sneller naar de dokter gaan en meer een gezonde levensstijl nastreven. Daardoor zullen ze in geval van ziekte eerder thuisblijven en zich verzorgen, ook om besmetting van collega's op de werkplek te voorkomen.

Heidi Verlinden

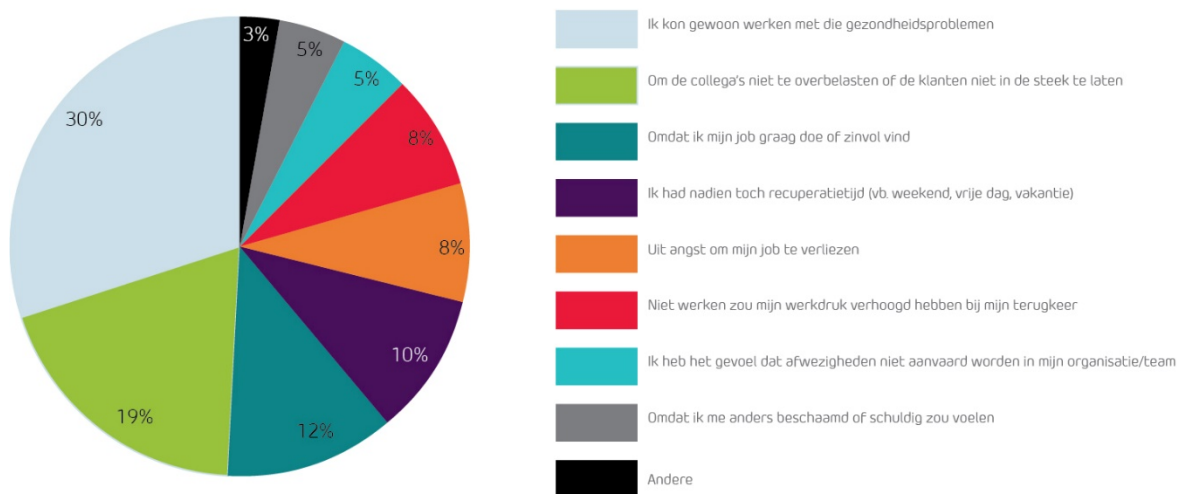
Structureel presenteïsme kan de gezondheid en het welzijn inderdaad negatief beïnvloeden. Dat blijkt uit wetenschappelijk onderzoek²¹ en uit de studie van Securex. In 1 op 3 (34%) gevallen ondervindt de werknemer negatieve gevolgen van doorwerken bij ziekte. Het zorgt bij de meerderheid voor een moeilijk herstel of verlenging van de ziekteduur (64%). 1 op 5 (20%) ervaart mentale gevolgen in de vorm van vermoeidheid, stress, angst, depressie of burn-out. 16% ziet gevolgen op het werk zoals meer werk, zwaarder werk, moeilijkheden bij de uitvoering van het werk en onbegrip vanwege leidinggevenden of collega's. Dit kan tot meer verloop leiden. Werknemers die minstens éénmaal doorwerkten bij ziekte, willen vaker elders werk zoeken dan hun collega's die nooit doorwerkten bij ziekte (38% vs. 27%).

B. DALENDE MOTIVATIE

Naast meer zelfzorg, kan ook een dalende motivatie de evolutie van presenteïsme en ziektemeldingen verklaren. De Vlaamse werkbaarheidsmonitor stelt vast dat het aantal werknemers met motivatieproblemen tussen 2010 en 2019 bij elke driejaarlijkse meting significant is toegenomen.

Uit de hierboven beschreven studie van Securex blijkt bovendien een link tussen motivatie en presenteïsme. Zieke werknemers die toch doorwerken doen dat vooral 1) omdat ze zich in staat voelen om te werken (30%), 2) omdat ze hun collega's niet willen belasten (19%) en 3) omdat ze gemotiveerd zijn (12%).

²¹ Skagen, K., & Collins, A. M. (2016). The consequences of sickness presenteeism on health and wellbeing over time: a systematic review. *Social Science & Medicine*, 161, 169-177



Figuur 12: Redenen voor doorwerken bij ziekte

Bovendien zijn frequente afwezigheden heel **besmettelijk**. In een omgeving waarin elke collega zich af en toe of zelfs vaak afwezig meldt, is de drempel om dat zelf ook te doen erg laag. Zeker wanneer de motivatie tanende is.

C. FOCUS EERDER OP LANGE DAN OP FREQUENTE AFWEZIGHEDEN

Een aantal werkgevers hebben mogelijk hun aandacht verschoven van kort frequent naar langdurig absentisme, onder meer door de aanpassing van de wetgeving in verband met psychosociale risico's op het werk in september 2014, en de invoering van de **re-integratiewet** in december 2016. Deze nieuwe wetten verplichten werkgevers om maatregelen te nemen tegen lange afwezigheden: preventiemaatregelen tegen burn-out en re-integratie van langdurig afwezige werknemers.

De aandacht voor kort frequent absentisme is mogelijk ook in dalende lijn door **werkdruk bij leidinggevenden**. Onderzoek van de KU Leuven toont aan dat leidinggevenden evenveel risico lopen op een burn-out als hun teamleden.²² Vermoedelijk is de laatste jaren dus ook bij leidinggevenden de werkdruk en stress gestegen, waardoor zij steeds minder tijd kregen om aandacht te schenken aan de motivatie van hun team. Korte en frequente afwezigheden vragen consequente opvolging. Bij hoge werkdruk kan men daar moeilijk tijd voor maken.

“

We zien in de praktijk dat leidinggevenden gesprekken met medewerkers over hun gezondheid en absentisme vaak uitstellen. De redenen hiervoor zijn vooral tijdsnood en ongemak. Een coaching geeft de leidinggevende meestal meer zin om de gesprekken te voeren. Ook heeft hij dan meer geloof in het langetermijnresultaat door de gesprekken vanuit de juiste visie te voeren. Daarnaast vertellen heel wat leidinggevenden ons dat ze een burn-out bij hun medewerkers hopen te vermijden door te aanvaarden dat ze af en toe een dagje ziekteverlof nemen. We horen dit vooral in sectoren met een war for talent, zoals de zorgsector.

Stephanie Heurterre

²² KU Leuven persbericht (2019): “Eén op de zes werkende Vlamingen kampt met burn-outklachten of loopt er risico op”

Mogelijk zien leidinggevenden korte en frequente afwezigheden als een vorm van **recuperatie**²³ die toelaat om **langdurige afwezigheden te vermijden**. Recupereren is inderdaad een belangrijke voorwaarde om stress te kunnen hanteren. Maar het volstaat niet om zich af en toe een dagje ziek te melden. Recuperatie is op heel regelmatige wijze nodig, niet alleen buiten, maar ook tijdens de werkuren (bv. af en toe een kwartiertje (beweeg)pauze, afwisseling tussen zware en lichte werkdruk...).²⁴ Bovendien is recuperatie alleen vaak niet voldoende om zijn energie terug te vinden. Het is daarnaast belangrijk om de gehele balans met stressoren en energiebronnen te bekijken. Wie bijvoorbeeld voortdurend door zijn collega's wordt gepest, heeft geen baat bij af en toe een dagje thuis. Zodra hij op het werk komt, is de stress terug.



Werknemers lijken steeds meer te kiezen voor hun eigen gezondheid. Dat is goed nieuws, maar doorwerken bij ziekte is niet goed of slecht. Zowel rusten als werken kan bijdragen tot een snel herstel, afhankelijk van de concrete medische en werksituatie. Werkgevers kunnen de werknemer helpen om de juiste keuze te maken door over gezondheid te praten en samen oplossingen op maat te zoeken. Dit is nog vaak een taboe.

Heidi Verlinden

²³ Dergelijke ziektemeldingen komen echt voor. Securex onderzoek naar onterechte ziektemeldingen wees 'rust na een drukke periode' aan als tweede belangrijkste reden, zie Focus Report 'Onbenut potentieel voor werkhervatting na ziekte', december 2019.

²⁴ Onderzoek van professor Sara De Gieter, VUB.

VII. FREQUENTE AFWEZIGHEDEN AANPAKKEN



Onze experts op het terrein bieden u 5 bruikbare en concrete tips om frequente afwezigheden aan te pakken. Alles start met kennis en inzicht in de specifieke situatie. Vervolgens zijn afspraken nodig over wie wat doet en waarom. Zowel op individueel als collectief vlak, en voor specifieke doelgroepen. Zo zijn alle neuzen op hetzelfde doel gericht. Zorg tot slot dat het absentieismethema blijft leven in de organisatie en veranker het in een breder kader.

Frequente afwezigheden aanpakken. Hoe begin je eraan? En belangrijker, hoe zorg je dat ondernomen acties effect hebben? Hieronder zetten we een aantal belangrijke tips en acties in de kijker.

Vergaer kennis en inzicht over de specifieke situatie in jouw organisatie

Een huis bouw je enkel op goede fundamenten. Deze logica kan je doortrekken naar een absentieismebeleid. Je steekt er tijd, energie en middelen in en wil hiervan het resultaat zien. Daarom moet je eerst de tijd nemen om de situatie in jouw organisatie te analyseren. Wat zeggen de absentieismeparameters jou? Welke absentieismeparameters zijn relevant voor de situatie in jouw organisatie? Is een groot aantal medewerkers één of twee keer per jaar afwezig of is het een kleine groep die er zeer frequent niet is? Kan je via kwantitatieve of kwalitatieve analyse de drivers van absentieïsme binnen jouw organisatie identificeren? Vaak denken we ze te kennen, maar komen er verrassende dingen naar boven wanneer we dieper graven. Dit geeft je de mogelijkheid om je actieplan de juiste kant op te sturen. Deze analyse vormt niet alleen de basis voor een goed actieplan, maar ook voor de argumentatie voor je beleid. Het resultaat van deze analyse zal de verschillende stakeholders binnen jouw organisatie engageren om hieraan mee te werken.

Zorg voor een duidelijk kader van waaruit iedereen kan handelen

Het is belangrijk dat iedereen binnen de organisatie een duidelijk kader krijgt van waaruit men kan handelen. Dit gaat niet enkel over de concrete acties, nl. wat wordt van wie verwacht op welk moment, maar ook over waarom een organisatie rond afwezigheden wil werken. Duidelijk uitleggen vanuit welke waarden men dit doet en welke doelstellingen men wil behalen, is cruciaal om binnen de organisatie alle neuzen in dezelfde richting te zetten.

Er zijn bepaalde elementen die in één of andere vorm terug te vinden zijn binnen elk goed absentieismebeleid. We sommen er enkele op: focus op gezondheid, zorg voor de medewerker, objectieve en uniforme basis, gedeelde verantwoordelijkheid, open communicatie vanuit een wederzijds vertrouwen, ... Dit klinkt mooi op papier, maar de kunst is om het ook in praktijk te brengen. Het is belangrijk dat de vastgelegde waarden en doelen voelbaar zijn in alle acties van alle betrokken partijen in het beleid (bv. de manier waarop opvolgingsgesprekken worden gevoerd).



We mogen niet aanvaarden dat sommige werknemers stevast doorwerken tijdens ziekte. Wel moet er een mogelijkheid zijn om flexibel om te gaan met het uitvoeren van bepaalde taken als men gezondheidsklachten heeft. Daarbij is de juiste motivatie cruciaal. Algemeen kunnen we stellen dat wie werkt omdat hij moet, in geval van ziekte meer druk voelt om door te werken dan wie werkt omdat hij of zij dat wil. Creëer als werkgever een context waarin werknemers zelf de juiste keuze maken om al dan niet door te werken, zonder dat dit wordt opgelegd door hun leidinggevende of dokter. De werkgever, de leidinggevende en de werknemer hebben er allemaal belang bij dat de werknemer een gezonde keuze maakt die een positief effect heeft op korte én op langere termijn.

Elisabeth Van Steendam



We moeten af van het taboe om te praten over gezondheid. Het is cruciaal dat leidinggevendenden met medewerkers een oprechte dialoog voeren over hun gezondheid om samen oplossingen op maat te zoeken én hen te ondersteunen bij het zoeken naar een juist evenwicht tussen rust en werken. Beide kunnen helpen bij een snel herstel.

Elisabeth Etter

Vul een goede, objectieve basis aan met maatwerk

Een goed basiskader bevat duidelijke verwachtingen inzake acties, gedrag en attitude voor elke actor binnen het beleid. In praktijk beperkt men afspraken vaak tot melding, attestering en opvolgingsgesprekken. Deze acties blijven echter op het individuele niveau. Het is belangrijk om ook aandacht te besteden aan collectieve acties (bv. op het niveau van een team, afdeling, functie, of bepaalde sociodemografische groepen) als uit de analyse blijkt dat de situatie sterk verschilt tussen groepen. Let er wel op dat ook deze acties een objectieve en gefundeerde onderbouw hebben en maak hier duidelijke afspraken over. Het is niet de bedoeling om op basis van willekeur of subjectief aanvoelen bepaalde groepen te viseren. Het is wel de bedoeling om op basis van de specifieke situatie van een groep een gefocust actieplan op te maken.

Zorg dat het thema leeft (en blijft leven) binnen de organisatie

Al te vaak zien we dat de reikwijdte van een project zich beperkt tot het opmaken van een visie, procedure en actieplan. Dit vormt een sterke basis indien in dit luik ook aandacht besteed wordt aan het creëren van een draagvlak door verschillende actoren te betrekken. Nadien begint het echte werk. Je moet er namelijk voor zorgen dat elke medewerker en leidinggevende zin krijgt om dit uit te voeren in de praktijk. Enkele concrete tips:

- Zorg dat er een duidelijk ownership is voor het project en de daaruit volgende acties.
- Besteed aandacht aan het informeren en communiceren, en werk op maat van de verschillende doelgroepen. Niemand krijgt graag informatie waarin men nog moet gaan zoeken wat voor hem belangrijk is en/of waarin de helft niet relevant is voor zijn situatie.
- Laat weten wie het aanspreekpunt is bij vragen en waar men terecht kan voor extra ondersteuning. Maak de drempel om informatie of hulp te vragen zo klein als mogelijk.
- Wees realistisch in het inschatten van de tijd en de energie die de uitrol van een beleid vraagt. Investeren in een goede bezetting van je ondersteunende functies tijdens het eerste (half) jaar van de uitrol loont nadien.
- Zorg dat het onderwerp periodiek onder de aandacht wordt gebracht via verankering in andere acties, zoals periodieke communicaties en evaluatiemomenten. Enkel zo geef je de boodschap mee dat dit blijvende aandacht en actie vraagt.

Blijf niet op het 'absenteïsme-eilandje' maar veranker je beleid in een breder kader

De oorzaken van absenteïsme zijn multidisciplinair, de aanpak dus ook. Een breder actieplan laat toe doelkrachtig te werken rond absenteïsme. Enkele mogelijke domeinen:

- Zet in op acties rond **gezondheid en vitaliteit** bij je medewerkers. Het ultieme doel is om de gezondheid van je medewerkers te boosten zodat ze vol energie aanwezig kunnen en willen zijn.²⁵ Zeker voor medewerkers

²⁵ Securex white paper "Absenteïsme in 2016 – meer bewegen helpt"

met chronische klachten is werken rond gezondheid van cruciaal belang om verergering van klachten, mentaal of fysiek, te voorkomen.

- Autonomo gemotiveerde medewerkers vallen minder vaak en minder lang uit.²⁶ Ze schatten ook beter hun terugkeer na een langdurige afwezigheid in en vertonen dus minder herval.²⁷ Daarom is het aan te raden om in een actieplan ook aandacht te besteden aan het **ABC van autonome motivatie**, nl. autonomie, betrokkenheid en competenties.
- **Leadership** en absenteïsme gaan hand in hand. Daarenboven is 20% van de motivatie te wijten aan de rol van de leidinggevende.²⁸ Inzetten op leiders die de waarden van je organisatie en beleid in praktijk omzetten vanuit hun eigen authenticiteit is cruciaal.²⁹ Deze groep wordt vaak vergeten. Blijvende ondersteuning en coaching is nodig om hen de kans te geven zichzelf als leidinggevende te leren kennen en zich te ontplooiën binnen de leiderschapsrol.
- De **arbeidscontext** speelt ook een belangrijke rol. Ergonomisch werken is hier een duidelijk voorbeeld. Daarnaast wijst de Covid-crisis ook op andere aspecten om rekening mee te houden, zoals (verplicht) thuiswerken³⁰, minder sociale contacten en leiding geven op afstand. Een inventaris van de specifieke kenmerken van de arbeidscontext in jouw organisatie laat toe je actieplan hierop af te stemmen.

Dit is slechts een beperkte greep uit het aantal factoren met mogelijke impact op absenteïsme. Elke organisatie heeft specifieke onderliggende oorzaken van gezondheidsklachten en afwezigheden. Deze achterhalen, bespreekbaar maken én aanpakken vanuit een multidisciplinaire aanpak wordt prioritair. Enkel op deze manier kunnen (frequente) afwezigheden met daadkracht en effecten op lange termijn worden aangepakt.

²⁶ Securex focus report "Autonomo gemotiveerden willen langer werken" (2017)

²⁷ Securex focus report "Onbenut potentieel voor werkhervatting na ziekte" (2019)

²⁸ Securex persbericht "Wie werkt omdat het moet, is dubbel zo vaak afwezig"

²⁹ Securex focus report "Leiderschap vandaag" (2019)

³⁰ Securex white paper "Werkt tijd- en plaatsonafhankelijk werken?" (2014)

APPENDIX 1: DEFINITIES

.....

A. TERMINOLOGIE

Absenteïsme

Deze studie heeft als doel u een globaal beeld te geven van het absenteïsme in de Belgische arbeidsmarkt. We kijken daarbij naar absenteïsme door ziekte en privéongevallen. Het absenteïsme door arbeidsongevallen vermelden we apart. Dit zijn de twee meest relevante redenen voor afwezigheid omdat werkgevers vooral deze wensen te beperken.

Absenteïsme door zwangerschap, door gewettigde afwezigheid³¹ en door ongewettigde afwezigheid³² bespreken we niet.

Gemiddeld aantal werknemers

Dit is het gemiddeld aantal hoofden per maand in de bestudeerde periode. Elke maand waarin een medewerker voor minstens één dag een contract had, telt hij voor 1/12de of 1/3de mee naargelang het absenteïsmecijfer voor een kalenderjaar of een trimester wordt berekend.

Aantal actieve werknemers

Dit is het aantal hoofden met een lopend contract op de laatste dag van de bestudeerde periode. Medewerkers met een contract dat niet meer actief was op de laatste dag van de bestudeerde periode, tellen we niet mee.

Aantal ziektemeldingen

Het aantal ziektemeldingen is het aantal nieuw begonnen afwezigheidsperiodes. Indien een afwezigheid door ziekte startte in december 2018 en voortduurde in 2019, dan tellen we deze niet mee voor het aantal ziektemeldingen in 2019. Bij verlenging of herval rekenen we geen nieuwe ziektemelding.

Aantal afwezigheidsdagen

Het aantal afwezigheidsdagen is het totaal aantal niet-gepresteerde werkdagen door ziekte of arbeidsongeval in de bestudeerde periode. Voor een afwezigheid door ziekte die gestart is in december 2018 tellen we de afwezigheidsdagen vanaf 1 januari mee voor het aantal afwezigheidsdagen in 2019. Een werkdag beschouwen we als niet-gepresteerd vanaf één uur absenteïsme. Bij herval tellen we enkel de te presteren dagen waarop een werknemer afwezig was. De gepresteerde dagen tussen een afwezigheidsperiode en de datum van herval tellen niet mee als afwezigheidsdagen.

³¹ Gewettigde afwezigheid: schorsing in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gebaseerd op een akkoord tussen werkgever en medewerker. De werkgever is aan de medewerker geen loon verschuldigd.

³² Ongewettigde afwezigheid: afwezigheden die buiten elke wettelijke regeling vallen en zonder voorafgaand akkoord van de werkgever.

Aantal te presteren werkdagen

Een kalenderjaar telt 261 te presteren werkdagen voor een voltijdse equivalent: 365 - (52 weekends x 2 dagen). Feest- en vakantiedagen beschouwen we als te presteren omdat ze betaald zijn door de werkgever. Hiermee cijferen we ook de verschillen tussen ondernemingen en sectoren weg.

Bij het bepalen van dat aantal te presteren werkdagen houden we rekening met de begin- en/of einddatum van een arbeidscontract. Een voltijdse medewerker wiens contract beëindigd werd op 15 januari telt 10 te presteren werkdagen in 2019. Voor deeltijdse medewerkers tellen we het aantal dagen waarop ze geacht worden te presteren, onafhankelijk van het aantal te presteren uren per dag: 50% verdeeld over 5 voormiddagen geeft 5 te presteren werkdagen per week, terwijl 50% verdeeld over maandag, dinsdag en woensdagvoormiddag 3 te presteren werkdagen per week betekent.

Naast de deeltijders zijn er ook medewerkers die gedurende 6 of zelfs 7 dagen per week werken, maar die het aantal uren per week van een voltijdse medewerker niet overschrijden. We werken hier volgens hetzelfde principe als voor de deeltijders. Het aantal te presteren dagen per week is in dit geval 6 of 7 in plaats van 5.

B. BEREKENINGSMETHODE VAN DE BELANGRIJKSTE INDICATOREN VAN ABSENTEÏSME

Absenteïsmepercentages

Het ziektepercentage is het aantal werkdagen op 100 dat niet werd gepresteerd door ziekte of privéongeval. Dit percentage berekenen we voor een welbepaalde groep medewerkers (bv. alle arbeiders in België) in een welbepaalde referentieperiode (bv. een kalenderjaar).

De niet-gepresteerde werkdagen splitsen we op in functie van de lengte van de afwezigheidsperiode waar ze deel van uitmaken: eerste maand van de afwezigheidsperiode (kort), tweede tot twaalfde maand van de afwezigheidsperiode (middellang), dertiende maand en later (lang).

Anders gesteld is het korte ziektepercentage het aantal werknemers op 100 dat gemiddeld per dag sinds minder dan een maand afwezig is. Het middellange ziektepercentage verwijst naar het aantal dat gemiddeld per dag sinds meer dan een maand en minder dan een jaar afwezig is, en het lange ziektepercentage verwijst naar meer dan een jaar afwezig.

$$\begin{array}{l} \text{Ziekte} \\ 0 - 1 \text{ maand in \%} = \end{array} \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte tijdens de eerste maand van elke} \\ \text{afwezigheid (kort of lang) in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkdagen in de bestudeerde periode}}$$

$$\begin{array}{l} \text{Ziekte} \\ > 1 \text{ maand-} \\ 1 \text{ jaar in \%} = \end{array} \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte tijdens de tweede tot de twaalfde} \\ \text{maand van elke afwezigheid in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkdagen in de bestudeerde periode}}$$

$$\text{Ziekte > 1 jaar in \%} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte tijdens het tweede en eventueel volgende jaren van elke lange afwezigheid in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkdagen in de bestudeerde periode}}$$

$$\text{Ziekte totaal in \%} = \frac{\text{Totaal aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkdagen in de bestudeerde periode}}$$

$$\text{Arbeidsongevallen totaal in \%} = \frac{\text{Totaal aantal afwezigheidsdagen door arbeidsongeval in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkdagen in de bestudeerde periode}}$$

Frequentie

De frequentie van het absentieïsme door ziekte is het gemiddeld aantal ziektemeldingen per medewerker in de bestudeerde periode (bv. een kalenderjaar).

$$\text{Frequentie} = \frac{\text{Aantal ziektemeldingen in de bestudeerde periode}}{\text{Gemiddeld aantal werknemers in de bestudeerde periode}}$$

Gemiddelde duur per afwezigheid

De gemiddelde duur van een afwezigheid door ziekte berekenen we via het totale aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de referentieperiode, gedeeld door het aantal ziektemeldingen in dezelfde periode. Dit cijfer mag u niet zien als een absoluut gegeven, aangezien we geen informatie hebben over de reële duur van elke afwezigheid. Wel kan u de gemiddelde duur van afwezigheden over verschillende groepen werknemers of verscheidene kalenderjaren vergelijken.

$$\text{Gemiddelde duur per afwezigheid} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde periode}}{\text{Aantal ziektemeldingen in de bestudeerde periode}}$$

Gemiddelde duur per werknemer

De gemiddelde duur per werknemer (of het aantal afwezigheidsdagen per werknemer) is het gemiddeld aantal werkdagen in de referentieperiode waarvoor een medewerker zich heeft ziek gemeld. We tellen hiervoor alle afwezigheidsdagen van alle afwezigheidsperiodes op.

$$\text{Gemiddelde duur per werknemer} = \frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde periode}}{\text{Gemiddeld aantal werknemers in de bestudeerde periode}}$$

Aandeel afwezig

Het aandeel werknemers dat in de referentieperiode minstens één werkdag afwezig was door ziekte of privéongeval. Het complement hiervan noemen we het 'nulabsenteïsme'. We werken met 'aandeel afwezig' zodat u alle indicatoren van absenteïsme in dezelfde richting kan lezen: hoe lager, hoe beter.

$$\text{Aandeel afwezig (\%)} = \frac{\text{Gemiddeld aantal werknemers met absenteïsme in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Gemiddeld aantal werknemers in de bestudeerde periode}}$$

Aandeel werknemers volgens frequentie

Het aandeel van alle werknemers dat zich in de referentieperiode X maal afwezig meldde door ziekte of privéongeval. Deze parameter berekenen we voor frequenties 0, 1, 2, 3, 4 en '5 of meer'.

$$\text{Aandeel werknemers met frequentie X (\%)} = \frac{\text{Gemiddeld aantal werknemers met X ziektemeldingen in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Gemiddeld aantal werknemers in de bestudeerde periode}}$$

Opmerking: iemand met frequentie 0 in een bepaald kalenderjaar kan toch afwezigheidsdagen hebben en dus als afwezige meetellen. Dit is het geval wanneer zijn enige afwezigheidsperiode startte vóór de aanvang van het besproken kalenderjaar.

Bradford Factor Classic

De Bradford Factor Classic meet voor een periode van 12 maanden de mate waarin het absenteïsme van een medewerker storend is voor de onderneming. Het meest storende absenteïsme, de frequentie, kwadrateren en vermenigvuldigen we met het aantal afwezigheidsdagen.

Onderstaande formules gelden voor voltijdse werknemers die voor de volledige bestudeerde periode een contract hadden. Voor de andere werknemers corrigeren we het aantal afwezigheidsdagen voor de duur van hun contract in de bestudeerde periode en voor deeltijds werk. Voor de frequentie doen we dit voor de duur van het contract.

$$\text{Individuele Bradford Factor Classic} = \text{Frequentie}^2 \times \text{aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde periode}$$

$$\text{Percentiel X Bradford Factor Classic} = \text{Bij rangordening van alle actieve werknemers volgens hun individuele Bradford Factor Classic bevindt (100-X)\% van de werknemers zich boven percentiel X en X\% eronder}$$

Voor werknemers met 10 afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde 12 maanden, kan de score voor de Bradford Factor Classic enorm variëren afhankelijk van de frequentie van hun absentieïsme.

Bijvoorbeeld:

Eén ziekmelding voor een periode van 10 dagen geeft 10 punten (i.e. $1 \times 1 \times 10$)

Vijf ziekmeldingen voor periodes van 2 dagen geeft 250 punten (i.e. $5 \times 5 \times 10$)

Tien ziekmeldingen voor periodes van 1 dag geeft 1000 punten (i.e. $10 \times 10 \times 10$)



APPENDIX II: DE CIJFERS³³

A. BELANGRIJKSTE INDICATOREN VAN ABSENTEÏSME

Tabel 1: Absenteïsmepercentages volgens kalenderjaar

	% ziekte			% arbeidsongeval	
	0-1 maand	> 1 maand – 1 jaar	> 1 jaar	totaal	totaal
2001	1,76	1,32	1,02	4,10	0,50
2002	1,84	1,39	1,09	4,32	0,46
2003	1,94	1,37	1,30	4,60	0,44
2004	1,84	1,37	1,48	4,69	0,45
2005	1,95	1,31	1,56	4,83	0,42
2006	1,98	1,36	1,54	4,88	0,41
2007	2,08	1,38	1,48	4,94	0,40
2008	2,05	1,37	1,41	4,83	0,40
2009	2,06	1,50	1,53	5,09	0,39
2010	2,02	1,58	1,64	5,24	0,40
2011	2,05	1,64	1,73	5,41	0,39
2012	2,01	1,64	1,86	5,51	0,37
2013	2,01	1,68	1,99	5,68	0,36
2014	1,96	1,85	2,19	6,00	0,34
2015	2,02	1,87	2,48	6,36	0,32
2016	2,04	1,87	2,68	6,60	0,34
2017	2,07	1,99	2,83	6,89	0,35
2018	2,17	1,98	2,92	7,07	0,35
2019	2,19	2,06	2,97	7,22	0,37

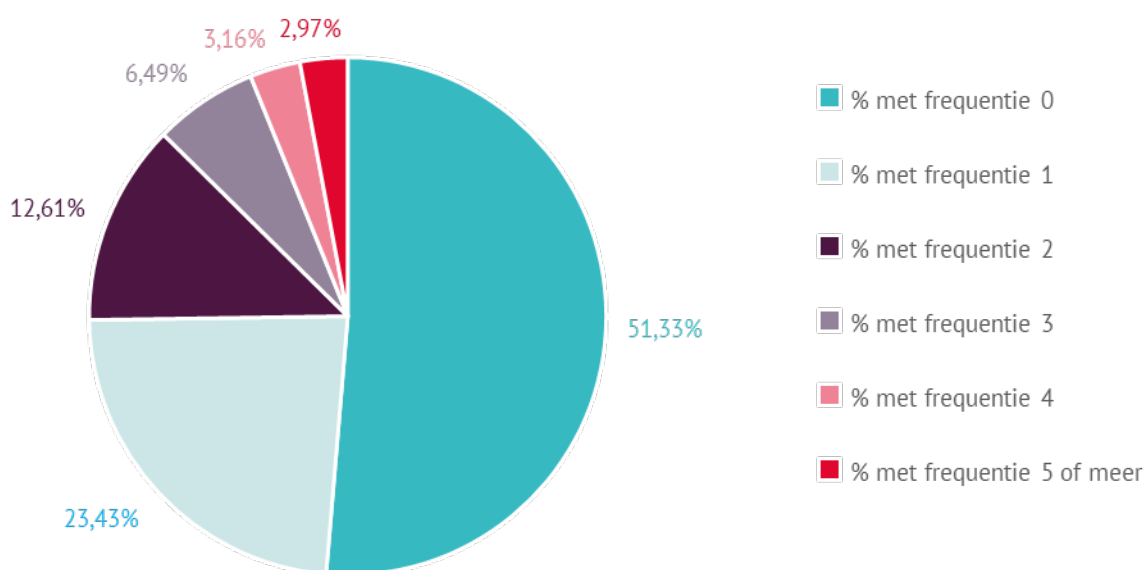
³³ We beperken de basissteekproef in deze white paper tot ondernemingen met minder dan 1000 werknemers. Het hoofdstuk "Hoe is dit onderzoek gevoerd" legt uit waarom.

Tabel 2: Frequentie en duur van absentie door ziekte volgens kalenderjaar

	% afwezig	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*
2001	42,09	0,82	12,62	10,40
2002	44,84	0,89	12,12	10,84
2003	47,17	0,97	11,86	11,52
2004	45,63	0,93	12,58	11,76
2005	48,45	1,01	11,83	11,93
2006	48,48	1,04	11,59	12,02
2007	50,27	1,10	11,14	12,21
2008	50,18	1,10	10,93	12,00
2009	51,43	1,12	11,19	12,59
2010	49,66	1,08	11,99	12,97
2011	50,29	1,09	12,27	13,38
2012	50,92	1,09	12,55	13,68
2013	51,90	1,09	12,94	14,08
2014	50,05	1,00	14,84	14,90
2015	51,65	1,04	15,18	15,76
2016	52,13	1,06	15,50	16,38
2017	51,36	1,05	16,31	17,05
2018	53,07	1,10	15,95	17,62
2019	53,06	1,12	16,13	18,03

*Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

Figuur 13 : Aandeel werknemers volgens frequentie van absenteïsme door ziekte



Tabel 3: Absenteïsmepercentages volgens statuut

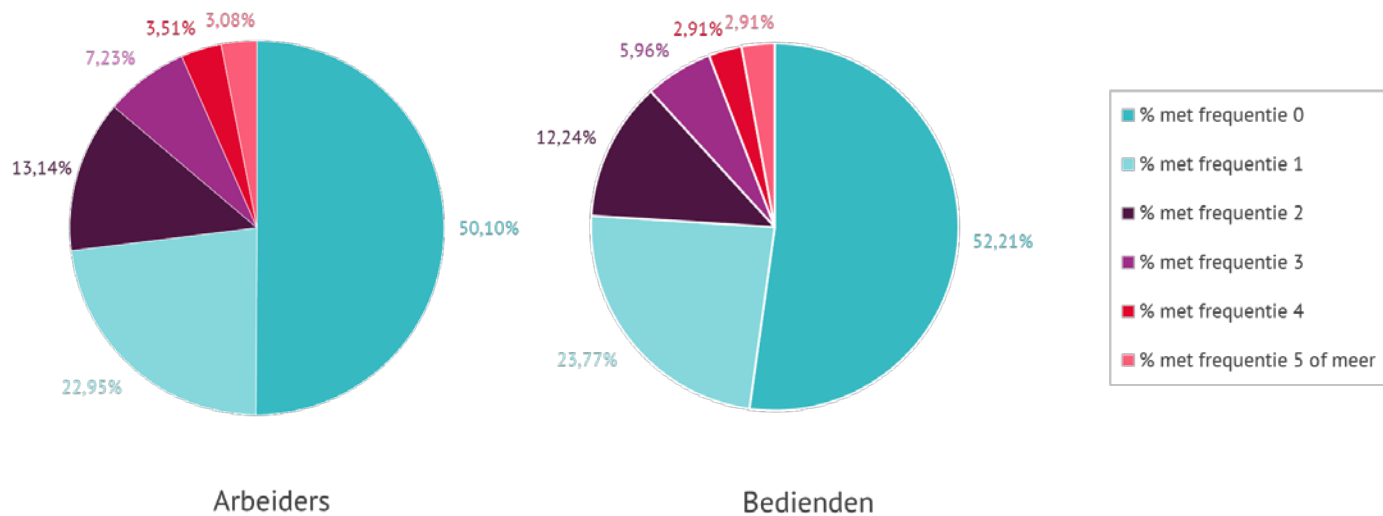
Statuut	# werknemers	% ziekte			totaal	% arbeidsongeval
		0-1 maand	> 1 maand – 1 jaar	> 1 jaar		totaal
Arbeider	110.260	2,57	2,74	4,50	9,81	0,72
Bediende	134.008	1,92	1,57	1,87	5,36	0,12

Tabel 4: Frequentie en duur van absenteïsme door ziekte volgens statuut

Statuut	# werknemers	% afwezig	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*
Arbeider	110.260	56,26	1,17	21,03	24,65
Bediende	134.008	50,78	1,08	12,33	13,30

*Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

Figuur 14 : Aandeel arbeiders en bedienden volgens frequentie van absenteïsme door ziekte



B. BRADFORD FACTOR VAN ABSENTEÏSME DOOR ZIEKTE

Tabel 5: Bradford Factor Classic – percentielen 50-90

	P50	P60	P70	P80	P90
2018	0	2	8	36	160
2019	0	2	8	37	171

Tabel 6: Bradford Factor Classic - percentielen 75-95

	P75	P80	P85	P90	P95
2018	20	36	72	160	425
2019	20	37	81	171	447

Tabel 7: Bradford Factor Classic – percentielen 95-99

	P95	P96	P97	P98	P99
2018	425	540	720	1040	1836
2019	447	575	756	1100	1863

Tabel 8: Bradford Factor Classic volgens statuut – percentielen 75-95

	Statut	P75	P80	P85	P90	P95
2018	Arbeider	28	56	108	220	525
	Bediende	12	24	54	117	325
2019	Arbeider	32	60	117	227	550
	Bediende	14	27	55	124	350

C. STARTDAG EN DUUR VAN ABSENTEÏSME DOOR ZIEKTE

Tabel 9: Verdeling van afwezigheden door ziekte volgens startdag en duur

%	Aantal dagen absenteïsme						totaal
	1	2	3	4	5	meer	
Startdag							
Maandag	5,20	4,64	5,28	2,23	6,54	7,14	31,03
Dinsdag	4,12	3,52	2,47	5,30	0,67	4,68	20,76
Woensdag	3,39	2,39	5,86	0,73	0,46	3,61	16,44
Donderdag	3,59	6,95	1,07	0,70	0,59	3,86	16,76
Vrijdag	6,13	1,41	0,88	0,64	0,43	3,11	12,60
Zaterdag	0,59	0,40	0,16	0,15	0,09	0,44	1,83
Zondag	0,17	0,08	0,09	0,04	0,04	0,16	0,58
TOTAAL	23,19	19,39	15,81	9,79	8,82	23,00	100

Rood: frequente dagen voor ziektemelding volgens de duur van de afwezigheid (percentiel 75)³⁴

Diagonaal in rood: 30,78 % van de afwezigheden duurt tot het einde van de week, onafhankelijk van de begindag

Tabel 10: Verdeling van afwezigheden door ziekte volgens startdag en duur - arbeiders

%	Aantal dagen absenteïsme						totaal
	1	2	3	4	5	meer	
Startdag							
Maandag	3,60	3,91	5,08	2,22	8,23	8,65	31,69
Dinsdag	3,04	3,02	2,31	6,22	0,66	5,63	20,88
Woensdag	2,58	2,08	6,57	0,65	0,54	4,24	16,66
Donderdag	2,72	7,09	0,94	0,74	0,65	4,55	16,69
Vrijdag	5,16	1,04	0,90	0,67	0,47	3,51	11,75
Zaterdag	0,35	0,47	0,14	0,15	0,06	0,40	1,57
Zondag	0,21	0,10	0,11	0,05	0,05	0,21	0,73
TOTAAL	17,66	17,71	16,05	10,7	10,66	27,19	100

Rood: frequente dagen voor ziektemelding volgens de duur van de afwezigheid (percentiel 75)

Diagonaal in rood: 33,27 % van de afwezigheden duurt tot het einde van de week, onafhankelijk van de begindag

³⁴De cijfers in het rood zijn de 25% hoogste resultaten in de tabel. We gebruikten een percentielanalyse.

Tabel 11: Verdeling van afwezigheden door ziekte volgens startdag en duur - bedienden

%	Aantal dagen absenteïsme						totaal
	1	2	3	4	5	plus	
Startdag							
Maandag	6,52	5,23	5,44	2,24	5,16	5,90	30,49
Dinsdag	5,01	3,92	2,61	4,55	0,68	3,91	20,68
Woensdag	4,06	2,65	5,27	0,79	0,40	3,09	16,26
Donderdag	4,30	6,84	1,16	0,67	0,55	3,28	16,80
Vrijdag	6,92	1,71	0,87	0,61	0,39	2,81	13,31
Zaterdag	0,78	0,34	0,17	0,14	0,11	0,47	2,01
Zondag	0,14	0,07	0,07	0,03	0,03	0,13	0,47
TOTAAL	27,73	20,76	15,59	9,03	7,32	19,59	100

Rood: frequente dagen voor ziektemelding volgens de duur van de afwezigheid (percentiel 75)

Diagonaal in rood: 28,74 % van de afwezigheden duurt tot het einde van de week, onafhankelijk van de begindag

D. INDICATOREN VAN ABSENTEÏSME VOLGENS KENMERKEN WERKGEVER

Tabel 12: Absenteïsmepercentages volgens omvang van de onderneming³⁵

Omvang*	# firma's	% ziekte			% arbeidsongeval	
		0-1 maand	> 1 maand – 1 jaar	> 1 jaar	totaal	totaal
0 - 4	17.857	1,25	1,46	2,24	4,95	0,25
5 - 9	4.274	1,63	1,77	2,20	5,60	0,38
10 - 19	2.509	1,88	1,89	2,61	6,38	0,36
20 - 49	1.657	2,22	1,94	2,92	7,09	0,45
50 - 99	495	2,52	2,19	2,97	7,68	0,40
100 - 199	172	2,71	2,40	3,36	8,47	0,45
200 - 499	76	2,72	2,49	3,77	8,98	0,35
500 - 999	21	2,78	2,73	4,37	9,88	0,22
≥ 1000	7	3,10	2,69	3,87	9,66	0,28

*Omvang uitgedrukt in aantal werknemers

Tabel 13: Frequentie en duur van absenteïsme volgens omvang van de onderneming

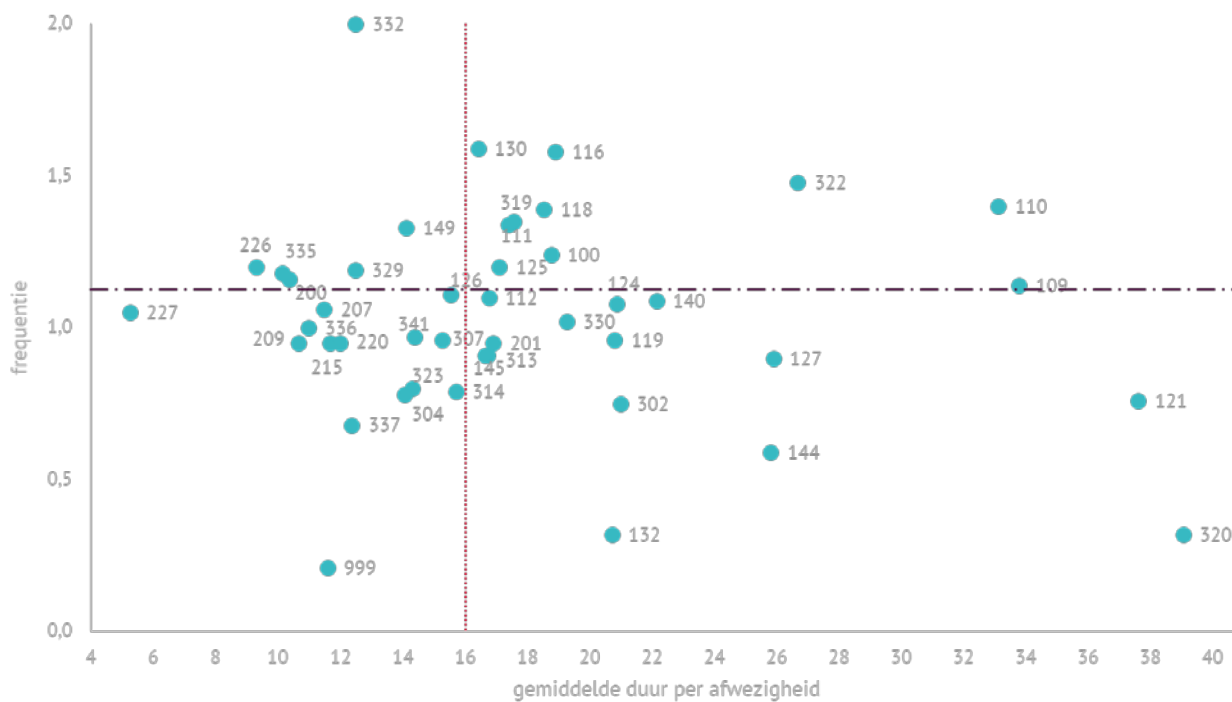
Omvang*	# firma's	% afwezig	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid**	Gem. duur per werknemer**
0 - 4	17.857	34,11	0,59	20,19	11,97
5 - 9	4.274	44,10	0,84	16,23	13,70
10 - 19	2.509	49,36	0,98	16,27	15,96
20 - 49	1.657	54,70	1,15	15,48	17,83
50 - 99	495	58,47	1,31	14,85	19,44
100 - 199	172	62,07	1,39	15,34	21,32
200 - 499	76	62,40	1,40	16,14	22,64
500 - 999	21	62,59	1,35	18,18	24,53
≥ 1000	7	66,39	1,51	15,21	23,01

*Omvang uitgedrukt in aantal werknemers

**Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

³⁵We beperken de basissteekproef in deze white paper tot ondernemingen met minder dan 1000 werknemers. Hoofdstuk "Hoe is dit onderzoek gevoerd?" legt uit waarom. Bij vergelijkingen van actuele cijfers tussen bedrijfsgroottes zoals in deze tabellen, staan de 1000+ bedrijven wel vermeld.

Figuur 15 : Frequentie en gemiddelde duur per afwezigheid volgens paritair comité



— . — . — . Gemiddelde duur per afwezigheid in de arbeidsmarkt (uitgedrukt in aantal werkdagen)

..... Gemiddelde frequentie in de arbeidsmarkt

999 Geen bevoegd paritair comité

Deze grafiek toont alleen de paritaire comités waarvan onze steekproef minimaal 50 werkgevers heeft.

Tabel 14: Ziektepercentages volgens provincie

Provincie	# firma's	% ziekte			% arbeidsongeval	
		0-1 maand	> 1 maand – 1 jaar	> 1 jaar	totaal	totaal
Antwerpen	2.083	2,37	1,91	2,27	6,56	0,30
Brussel	3.856	2,03	1,89	2,78	6,70	0,28
Henegouwen	4.719	2,23	2,35	4,46	9,04	0,51
Limburg	643	2,30	2,38	3,52	8,21	0,46
Luik	5.321	2,18	2,34	4,03	8,54	0,54
Luxemburg	329	1,97	2,36	2,49	6,82	0,37
Namen	1.440	2,14	2,41	3,62	8,16	0,39
Oost-Vlaanderen	3.872	2,25	2,12	2,80	7,17	0,34
Vlaams Brabant	1.308	2,17	1,82	2,34	6,33	0,34
Waals Brabant	1.634	2,11	2,09	2,33	6,53	0,35
West-Vlaanderen	2.936	2,05	1,86	2,78	6,69	0,38

Tabel 15: Frequentie en duur van afwezigheden door ziekte volgens provincie

Provincie	# firma's	% afwezig	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*
Antwerpen	2.083	57,08	1,25	12,97	16,25
Brussel	3.856	49,36	1,15	14,58	16,82
Henegouwen	4.719	50,87	1,00	22,75	22,82
Limburg	643	54,93	1,11	18,33	20,38
Luik	5.321	50,59	1,01	20,95	21,14
Luxemburg	329	45,92	0,88	19,20	16,89
Namen	1.440	50,55	0,98	20,70	20,27
Oost-Vlaanderen	3.872	54,88	1,14	15,45	17,68
Vlaams Brabant	1.308	53,36	1,14	13,94	15,91
Waals Brabant	1.634	51,03	1,09	15,02	16,38
West-Vlaanderen	2.936	53,61	1,06	15,85	16,84

*Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

E. INDICATOREN VAN ABSENTEÏSME VOLGENS KENMERKEN WERKNEMER³⁶

Tabel 16: Absenteïsmepercentages volgens geslacht

Geslacht	# werknemers	% ziekte			totaal	% arbeidsongeval
		0-1 maand	> 1 maand - 1 jaar	> 1 jaar		totaal
Man	134.283	1,99	1,67	2,34	6,00	0,50
Vrouw	103.327	2,47	2,59	3,84	8,89	0,20

Tabel 17: Frequentie en duur van absenteïsme door ziekte volgens geslacht

Geslacht	# werknemers	% afwezig	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*
Man	134.283	50,12	1,03	14,81	15,32
Vrouw	103.327	56,88	1,23	17,56	21,54

*Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

³⁶ De cijfers volgens statuut vindt u onder 'Belangrijkste indicatoren van absenteïsme'.

Tabel 18: Absenteïsmepercentages volgens leeftijd

Leeftijd	# werknemers	% ziekte			totaal	% arbeidsongeval
		0-1 maand	> 1 maand – 1 jaar	> 1 jaar		totaal
0-24	28.062	2,12	1,04	0,12	3,27	0,31
25-29	37.830	2,23	1,24	0,25	3,72	0,21
30-34	33.656	2,35	1,70	0,84	4,89	0,28
35-39	29.653	2,32	1,99	1,54	5,85	0,33
40-44	26.911	2,20	2,18	2,16	6,54	0,40
45-49	26.095	2,15	2,44	2,97	7,56	0,45
50-54	23.853	2,13	2,70	4,77	9,59	0,45
55-59	19.252	2,18	3,06	7,62	12,87	0,51
60-64	9.170	1,90	2,85	13,85	18,60	0,64
≥ 65	3.029	0,85	0,98	8,71	10,54	0,39

Tabel 19: Frequentie en duur van absenteïsme door ziekte volgens leeftijd

Leeftijd	# werknemers	% afwezig	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid	Gem. duur per werknemer
0-24	28.062	46,78	1,35	6,08	8,23
25-29	37.830	53,40	1,34	7,06	9,43
30-34	33.656	56,29	1,32	9,36	12,34
35-39	29.653	56,04	1,22	12,05	14,71
40-44	26.911	53,66	1,10	14,94	16,45
45-49	26.095	51,86	0,99	19,10	18,92
50-54	23.853	52,21	0,93	25,75	23,94
55-59	19.252	54,50	0,89	35,21	31,48
60-64	9.170	53,48	0,77	56,88	43,92
≥ 65	3.029	24,70	0,30	72,22	21,57

*Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

Tabel 20: Absenteïsmepercentages volgens statuut en leeftijd

Statuut	Leeftijd	# werknemers	% ziekte				% arbeidsongeval
			0 - 1 maand	>1 maand - 1jaar	> 1 jaar	totaal	totaal
Arbeider	0 - 24	15.623	2,16	1,15	0,18	3,48	0,47
	25 - 29	14.915	2,58	1,66	0,40	4,64	0,45
	30 - 34	14.100	2,72	2,22	1,27	6,21	0,57
	35 - 39	13.207	2,76	2,55	2,05	7,35	0,68
	40 - 44	12.282	2,66	2,82	2,81	8,29	0,80
	45 - 49	12.275	2,65	3,32	4,35	10,32	0,82
	50 - 54	11.585	2,63	3,72	6,92	13,26	0,87
	55 - 59	9.463	2,55	4,07	11,03	17,64	0,91
	60 - 64	4.081	2,04	3,59	21,98	27,61	1,09
	≥ 65	1.300	1,14	1,69	16,66	19,50	0,92
Bediende	0 - 24	12.467	2,07	0,91	0,05	3,03	0,12
	25 - 29	22.916	2,03	1,01	0,17	3,21	0,07
	30 - 34	19.557	2,13	1,38	0,59	4,09	0,11
	35 - 39	16.446	2,03	1,61	1,19	4,82	0,09
	40 - 44	14.629	1,87	1,72	1,69	5,28	0,12
	45 - 49	13.820	1,77	1,75	1,90	5,42	0,16
	50 - 54	12.268	1,71	1,85	3,00	6,56	0,10
	55 - 59	9.789	1,87	2,22	4,76	8,85	0,17
	60 - 64	5.089	1,81	2,34	8,19	12,33	0,32
	≥ 65	1.729	0,66	0,53	3,75	4,95	0,05

Tabel 21: Frequentie en duur van absentie door ziekte volgens statuut en leeftijd

Statuut	Leeftijd	# werknemers	% afwezig	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*
Arbeider	0 - 24	15.623	46,35	1,31	6,77	8,86
	25 - 29	14.915	55,09	1,39	8,48	11,81
	30 - 34	14.100	57,32	1,35	11,71	15,77
	35 - 39	13.207	58,26	1,30	14,34	18,69
	40 - 44	12.282	57,01	1,19	17,68	21,05
	45 - 49	12.275	57,22	1,12	23,33	26,06
	50 - 54	11.585	58,20	1,04	32,27	33,44
	55 - 59	9.463	59,51	0,93	46,48	43,35
	60 - 64	4.081	59,50	0,73	89,77	65,59
	≥ 65	1.300	35,16	0,33	114,72	38,33
Bediende	0 - 24	12.467	47,25	1,40	5,37	7,53
	25 - 29	22.916	52,49	1,30	6,24	8,13
	30 - 34	19.557	55,67	1,30	7,91	10,28
	35 - 39	16.446	54,55	1,17	10,32	12,02
	40 - 44	14.629	51,29	1,04	12,71	13,18
	45 - 49	13.820	47,78	0,89	15,07	13,48
	50 - 54	12.268	47,36	0,84	19,27	16,25
	55 - 59	9.789	50,32	0,86	25,03	21,56
	60 - 64	5.089	49,33	0,80	36,22	29,01
	≥ 65	1.729	17,72	0,28	37,76	10,39

*Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

Tabel 22: Absenteïsmepercentages volgens anciënniteit

Anciënniteit*	# werknemers	% ziekte			% arbeidsongeval	
		0-1 maand	> 1 maand – 1 jaar	> 1 jaar	totaal	totaal
0-2	134.695	2,22	1,68	0,48	4,38	0,33
3-4	26.477	2,24	2,21	2,40	6,84	0,38
5-9	35.013	2,25	2,50	4,71	9,45	0,38
10-20	31.111	2,09	2,36	6,12	10,56	0,42
≥ 21	10.314	1,96	2,36	8,84	13,17	0,56

*Anciënniteit uitgedrukt in aantal jaar

Tabel 23: Frequentie en duur van absenteïsme door ziekte volgens anciënniteit

Anciënniteit*	# werknemers	% afwezigen	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid**	Gem. duur per werknemer**
0-2	134.695	48,17	1,21	9,07	10,93
3-4	26.477	56,62	1,15	14,90	17,16
5-9	35.013	57,82	1,08	21,80	23,59
10-20	31.111	56,82	0,99	26,66	26,28
≥ 21	10.314	55,93	0,86	37,81	32,67

*Anciënniteit uitgedrukt in aantal jaar

**Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

Tabel 24: Absenteïmepersentages volgens aard van het contract

Aard van het contract	# werknemers	% ziekte			% arbeidsongeval	
		0-1 maand	> 1 maand – 1 jaar	> 1 jaar	totaal	totaal
Onbepaalde duur	186.204	2,23	2,18	3,28	7,69	0,39
Bepaalde duur	48.019	1,97	0,88	0,01	2,86	0,24
Vervangingscontract ³⁷	1.950	2,77	2,93	1,65	7,35	0,54
Duidelijk omschreven werk ³⁸	653	1,50	0,54	1,05	3,09	0,35

Tabel 25: Frequentie en duur van absentie door ziekte volgens aard van het contract

Aard van het contract	# werknemers	% afwezig	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*
Onbepaalde duur	186.204	55,40	1,12	17,11	19,24
Bepaalde duur	48.019	32,88	1,14	6,14	6,97
Vervangingscontract	1.950	51,27	1,40	11,95	16,71
Duidelijk omschreven werk	653	32,91	0,85	9,32	7,90

*Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

³⁷De vervangingsovereenkomst is een arbeidsovereenkomst die gesloten wordt om een bij naam aangeduide werknemer van wie de uitvoering van de overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd geschorst is, te vervangen. De oorzaken van die schorsing zijn onder meer: de arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval, moederschapsrust en jaarlijkse vakantie. De volgende schorsingsoorzaken zijn uitdrukkelijk door de wet uitgesloten: gebrek aan werk door economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out. Dit type van overeenkomst maakt het mogelijk om een afwezige werknemer te vervangen zonder dat dit de werkgever op dezelfde manier aan de werknemer bindt als wanneer hij een overeenkomst voor onbepaalde duur, voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk met hem gesloten had.

³⁸De arbeidsovereenkomst gesloten voor een duidelijk omschreven werk (AODW) is een gewone arbeidsovereenkomst waarin de aard van het werk en het te presteren arbeidsvolume nader gepreciseerd worden. De AODW veronderstelt dus dat, op het ogenblik van de aanwerving, het voorwerp en de omvang van het uit te voeren werk op een voldoende nauwkeurige wijze worden omschreven zodat het voor de betreffende werknemer op voorhand duidelijk is wanneer zijn arbeidsovereenkomst zal eindigen. Voorbeelden: onderzoek voor de ruwbouw van een industrieel gebouw, opmaak van een inventaris van de voorraden. Bestaat over die punten geen duidelijkheid, dan wordt de arbeidsovereenkomst verondersteld voor onbepaalde tijd gesloten te zijn.

Tabel 26: Absenteïsmepercentages volgens werkregime

Werkregime	# werknemers	% ziekte			% arbeidsongeval	
		0-1 maand	> 1 maand – 1 jaar	> 1 jaar	totaal	totaal
Deeltijds	72.099	2,21	2,58	3,89	8,69	0,21
Voltijds	170.029	2,18	1,90	2,70	6,79	0,42

Tabel 27: Frequentie en duur van absenteïsme door ziekte volgens werkregime

Werkregime	# werknemers	% afwezig	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*
Deeltijds	72.099	47,80	0,97	19,69	19,05
Voltijds	170.029	54,62	1,17	15,09	17,67

*Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

Tabel 28: Absenteïsmepercentages volgens burgerlijke staat

Burgerlijke staat	# werknemers	% ziekte			% arbeidsongeval	
		0-1 maand	> 1 maand – 1 jaar	> 1 jaar	totaal	totaal
Ongehuwd	124.965	2,15	1,73	1,73	5,60	0,33
Wettelijk samenwonend	18.269	2,35	1,94	1,28	5,57	0,25
Gehuwd	81.964	2,15	2,28	3,98	8,41	0,43
Weduwnaar/Weduwe	1.444	2,04	2,57	6,91	11,52	0,40
Wettelijk gescheiden	13.911	2,46	2,99	6,56	12,01	0,44
Feitelijk gescheiden	1.868	2,79	2,85	7,01	12,65	0,53
Gescheiden van tafel en bed*	691	2,71	3,92	12,57	19,19	0,33

*Feitelijke scheiding die juridisch is geregeld maar geen ontbinding van het huwelijk inhoudt

Tabel 29: Frequentie en duur van absenteïsme door ziekte volgens burgerlijke staat

Burgerlijke staat	# werknemers	% afwezigen	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid**	Gem. duur per werknemer**
Ongehuwd	124.965	50,71	1,18	11,95	14,09
Wettelijk samenwonend	18.269	57,68	1,26	11,16	14,02
Gehuwd	81.964	53,14	1,02	20,39	20,81
Weduwnaar/Weduwe	1.444	47,94	0,84	30,90	26,05
Wettelijk gescheiden	13.911	57,81	1,12	26,60	29,77
Feitelijk gescheiden	1.868	60,01	1,31	24,13	31,54
Gescheiden van tafel en bed*	691	61,50	1,14	42,61	48,52

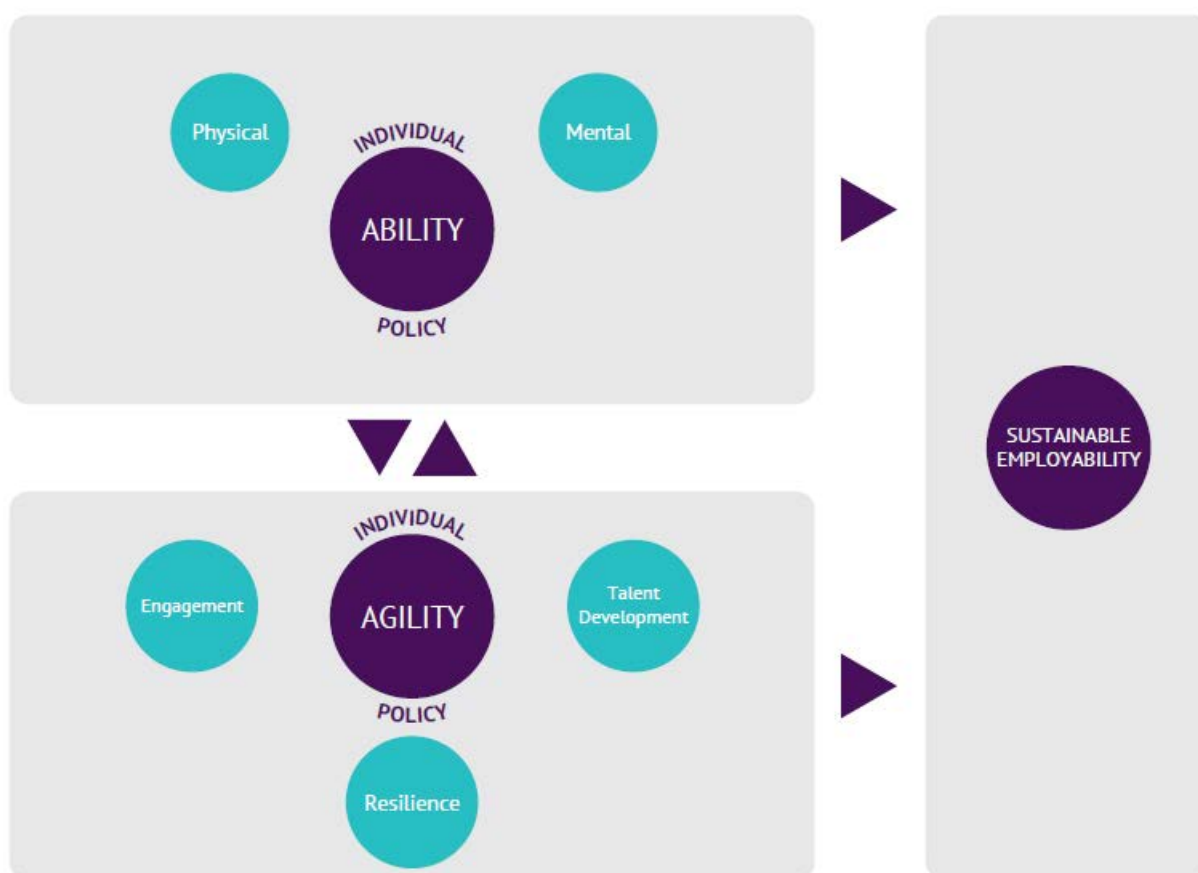
*Feitelijke scheiding die juridisch is geregeld maar geen ontbinding van het huwelijk inhoudt

**Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

APPENDIX III : HET SECUREX INZETBAARHEIDSMODEL

Hoe kan een organisatie ervoor zorgen dat haar werknemers langer aan de slag **'kunnen'** en **'willen'** blijven?

Securex beantwoordt deze vraag met haar inzetbaarheidsmodel. Dit model toont welke factoren maken dat werknemers langer kunnen en willen werken, kortom, dat ze duurzaam inzetbaar zijn.



Figuur 16: Het inzetbaarheidsmodel van Securex

Het Securex inzetbaarheidsmodel uit twee kerncomponenten: **'ability'** en **'agility'**. Deze twee componenten zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en vormen samen het fundament van de individuele bereidheid om langer te werken.

Het model bekijkt elke component vanuit twee invalshoeken:

1. de **individuele inzetbaarheid** en
2. het **beleid in de onderneming** waarin die werknemer werkt.

A. ABILITY



'Ability' verwijst naar de fysieke en mentale gezondheid van werknemers.

Fysieke gezondheid

De fysieke gezondheid vaart wel bij goede leefgewoonten, dito werkomstandigheden, en een aanvaardbare fysieke werkbelasting. Dit model meet ook de mate waarin de werknemers op elk van deze vlakken ondersteuning ervaren van hun organisatie. We gaan na of de werknemer zich **fysiek in staat voelt** om tot de pensioenleeftijd te blijven werken (bv. *"Mijn leefgewoonten (bv. eten, slapen en beweging) laten me toe om te werken tot de wettelijke pensioenleeftijd."*) en/of de **fysieke werk- en leefomstandigheden** de werknemer toelaten om ook op latere leeftijd nog te werken. (bv. *"Mijn organisatie voert een actief beleid om me in goede omstandigheden te laten werken."*)

Mentale gezondheid

Met mentale gezondheid bedoelen we niet alleen de mentale belasting op het werk, maar ook de persoonlijke ingesteldheid (bv. positief denken), de emotionele werkbelasting en de mate waarin werk en privé op elkaar aansluiten. Ook hier gaan we na of de werknemer zich mentaal **in staat voelt** om tot de pensioenleeftijd te blijven werken, (bv. *"De mentale belasting van mijn werk (bv. stress, werktempo, en werkintensiteit) laat me toe om te werken tot de wettelijke pensioenleeftijd."*) en of de organisatie dit gevoel ondersteunt met een **actief beleid** (bv. *"Mijn organisatie stimuleert me om een goed evenwicht te vinden tussen mijn werk en privéleven."*).

B. AGILITY



'Agility' is een samenspel van 'engagement', 'talent development' en 'resilience'.

Engagement

Dit is de mate waarin werknemers zich betrokken voelen bij hun werk. We kijken ook hier naar het **individuele engagement**, en naar de acties die **de organisatie** onderneemt om het engagement te behouden en te verhogen. Engagement bevragen we op basis van drie aspecten: (1) waarden (bv. *"Als medewerker sta ik achter de waarden van mijn organisatie."* en *"In mijn organisatie handelen we op een manier die haar waarden spiegelt."*), (2) autonome motivatie / autonomie (bv. *"Ik doe mijn job omdat ik ze graag doe."* en *"Ik kan mijn job aanpassen zodat ik me er beter in kan vinden."*) en (3) zingeving. (bv. *"Ik doe mijn job omdat ze voor mij persoonlijk zinvol is."* en *"Mijn organisatie creëert – ook in moeilijke tijden - zingeving en betekenis voor haar medewerkers."*).

Talent Development

Dit is de mate waarin werknemers zich ingezet voelen op hun talenten en sterktes. 'Talent development' bestaat uit ontwikkelingskansen, zowel **genomen door het individu zelf** (bv. *"Ik leer nieuwe dingen op het werk die ik ook buiten mijn organisatie kan inzetten."*) als **aangeboden door de organisatie** (bv. *"Ik heb de mogelijkheid opleidingen te volgen die de kwaliteit van mijn werk bevorderen."*). Verder meten we op individueel vlak ook nog de overdraagbare competenties van de medewerker (bv. *"Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een evenwaardige job kan vinden bij een andere werkgever."*) en op organisationeel vlak zijn perceptie over 'leadership' (bv. *"Mijn direct leidinggevende doet me problemen vanuit verschillende invalshoeken bekijken."*).

Resilience

Dit is de mate waarin werknemers veerkrachtig genoeg zijn om initiatief te nemen wanneer zij ervaren dat hun engagement tanend is en/of hun talent onderbenut wordt. 'Resilience' meten we via twee zaken: (1) omgaan met verandering en innovatie (vanuit het individu: *"Ik ben bereid om aan veranderingen binnen mijn organisatie mee te werken."* en vanuit de organisatie: *"Mijn organisatie staat open voor verandering."*) En (2) het durven inspelen op opportuniteiten. (vanuit het individu: *"Wanneer ik een kans zie om mezelf professioneel te verbeteren, dan neem ik ze."* en vanuit de organisatie: *"Mijn organisatie stimuleert me bij het ontdekken van - voor mij - nieuwe professionele opportuniteiten."*)

C. ABILITY EN AGILITY ZIJN ONLOSMAKELIJK MET ELKAAR VERBONDEN

Opdat werknemers niet vroegtijdig zouden uittreden, dienen ze zich in staat te voelen om langer te "kunnen" werken, én over de motivatie te beschikken om te "willen" blijven werken.



Alleen een beleid met focus op 'ability' én 'agility' is succesvol.

D. DUURZAME INZETBAARHEID

Het concept duurzame inzetbaarheid is onze afhankelijke variabele. Deze meten we aan de hand van twee items: "Ik voel me in staat om lang actief te blijven op de arbeidsmarkt." en "Ik wil graag zo lang mogelijk actief blijven op de arbeidsmarkt."

APPENDIX IV : NUTTIGE LINKS

.....

www.securex.be/whitepapers

www.securex.be/absenteïsme

www.securex.be/data-survey

www.securex.be/well-being

www.securex.be/sante

www.securex.be/burn-out

www.gezondleven.be met informatie over de nieuwe voedingsdriehoek en bewegingsdriehoek

www.gezondheidstest.be van het Vlaams Instituut Gezond Leven

www.burnoutassessmenttool.be over een nieuwe meting van burn-out ontwikkeld door de KU Leuven

www.metgoestingaanhetwerk.be met coachingprogramma van KU Leuven om risico op burn-out te verminderen

www.werkbaarwerk.be met informatie, tools en praktijken om effectief te werken aan werkbaar werk

www.voeljegoodophetwerk.be is een informatieplatform van de Belgische overheid voor werknemers

www.werk.belgië.be met publicaties zoals 'Gids voor preventie van psychosociale risico's op het werk

www.beswic.be Belgisch kenniscentrum over welzijn op het werk

www.ergonomiesite.be met informatie en onderzoek over ergonomie

www.checkjezelf.be en www.noknok.be voor werknemers en jongeren op zoek naar veerkracht

www.serv.be/serv over de werkbaarheidscheque voor bedrijven

www.gelukkige.belgen.be over o.m. het aandeel van werk in geluk, een onderzoek van UGent in samenwerking met Securex en met steun van levensverzekeraar NN

www.healthy-workplaces.eu publications telles que « A practical e-Guide to managing psychosocial risks »

www.niva.org Nordic cooperation for advanced education in occupational health

www.icohweb.org International commission on occupational health

www.osha.europa.eu European agency for safety and health at work

Hoe evolueert het absenteïsme in de Belgische privésector? Securex vat het voor u samen in deze white paper. Op een gemiddelde werkdag in 2019 waren, in bedrijven tot 1000 werknemers, ruim 7 op 100 werknemers afwezig door ziekte of privéongeval. Voor het eerst sinds 2012 is de jaarlijkse evolutie vanuit statistisch oogpunt niet significant. De stijging van het langdurig absenteïsme is zelfs voor het tweede jaar op rij niet significant. De frequentie van de ziektemeldingen is dan weer wel gestegen. Vooral de groep werknemers die zich driemaal of meer ziek melden, groeide sterk.

Absenteïsme blijft dus een pertinent onderwerp voor ondernemingen in België, met opnieuw een focus op frequente afwezigheden. De stijging verklaren we met drie tendensen: meer zelfzorg en een dalend presenteïsme, een stijgend aantal motivatieproblemen bij werknemers, en een verlegde focus van frequente naar langdurige afwezigheden door de re-integratiewetgeving en de burn-outepidemie.

Onze experts op het terrein bieden u 5 bruikbare en concrete tips om frequente afwezigheden aan te pakken.

Wilt u een kwantitatieve audit of opvolging van het absenteïsme in uw organisatie? Wilt u actie ondernemen om het absenteïsme aan te pakken? Wilt u graag ons advies over uw absenteïsmebeleid? Wilt u meer informatie over dit onderzoek, of heeft u zelf een onderzoeksvraag? Wenst u een spreker over dit thema?

Contacteer eva.vandenhede@securex.be of heidi.verlinden@securex.be.

Bezoek onze blog en raadpleeg onze white papers:

www.securex.be/whitepapers

www.securex.be/blog

Wilt u automatisch informatie over de Securex white papers?

Surf naar www.securex.be en schrijf u in op onze **eZine**.

Volg ons via **Twitter** [@Securex_BE](https://twitter.com/Securex_BE) en **LinkedIn**/securex.be.

