



KERNCIJFERS ABSENTEÏSME IN 2022



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 hresearch@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)

Ver. Uitg.: Heidi Verlinden, Securex Corporate EESV, Tervurenlaan 43, 1040 Brussel BTW BE 0877 510 104



INHOUD

I. STERK GESTEGEN KOST VAN ABSENTEÏSME	4
II. EVOLUTIE ABSENTEÏSME TOT 2022	5
A. STEEDS LANGER AFWEZIG MAAR RECENT VOORAL VEEL KORTE AFWEZIGHEDEN	5
Nog nooit zoveel werknemers afwezig per werkdag	5
Stijgende langetermijntrend bij middellang en lang absentieïsme	5
Steeds langer afwezig door vergrijzing, vervrouwelijking, te weinig beweging en burn-outklachten	6
Spectaculaire stijging van kort en frequent absentieïsme	7
Stijging kort frequente afwezigheden door meer besmettingen en sneller ziekmelden	7
B. ARBEIDERS MET HOGERE LEEFTIJD EN ANCIËNNITEIT ZIJN HET LANGST AFWEZIG	8
Arbeiders vaker en langer afwezig dan bedienden	8
Jongeren kort ziek maar frequent en ouderen zelden maar lang	9
Langdurig absentieïsme stijgt sterker met de leeftijd bij arbeiders	9
Meer anciënniteit betekent een hoger risico op langdurige afwezigheid – vooral bij arbeiders	10
III. MEER WERK MAKEN VAN PREVENTIE EN WERKHERVATTING	11
IV. HOE IS DIT ONDERZOEK GEVOERD?	12
A. EEN REPRESENTATIEVE STEEKPROEF VAN RUIM 200.000 WERKNEMERS	12
B. DE WERKGEVER REGISTREERT HET ABSENTEÏSME	12
C. TIP VOOR WERKGEVERS DIE JAARLIJKS BENCHMARKEN	12
V. DEFINITIES	13
A. TERMINOLOGIE	13
Absentieïsme	13
Gemiddeld aantal werknemers	13
Aantal actieve werknemers	13
Aantal ziektemeldingen	13
Aantal afwezigheidsdagen	13
Aantal te presteren werkdagen	13
B. BEREKENINGSMETHODE	14
Absentieïsmepercentages	14
Frequentie	14
Gemiddelde duur per afwezigheid	15
Gemiddelde duur per werknemer	15
Aandeel afweziggen	15
Aandeel werknemers volgens frequentie	15
Bradford Factor	16
Tabel 1 Kost van het absentieïsme voor een werkgever in 2022	4
Tabel 2 Absentieïsmepercentages	6
Tabel 3 Frequentie en duur van absentieïsme door ziekte	7
Tabel 4 Absentieïsmepercentages volgens statuut	8
Tabel 5 Frequentie en duur van absentieïsme volgens statuut	8

I. STERK GESTEGEN KOST VAN ABSENTEÏSME

De kost van het absentieisme door ziekte of privéongeval is voor een gemiddelde onderneming met telkens 50 werknemers tussen 2021 en 2022 met 33% gestegen. De kost voor het geheel van werkgevers in België is zelfs **met 40% gestegen** (van 9 naar 12,6 miljard euro). Dit ligt vooral aan een stijging van het korte absentieisme (+21%), maar ook aan de sterke stijging van de brutolonen (+7,7%) en aan een toename van het aantal werknemers (+5% voltijdse equivalenten).

Een dag afwezigheid van een zieke werknemer waarvoor je als werkgever gewaarborgd loon betaalt, kostte in 2022 gemiddeld 1.123 euro als we de indirecte kosten meetellen. Voor een gemiddelde onderneming met 50 werknemers betekende dat een totale kost van ruim 340.831 euro.

Werkgevers die dit wensen, kunnen de kost van hun absentieisme laten schatten op de **website van Securex**.

Tabel 1: Kost van het absentieisme voor een werkgever in 2022

Voor een voltijdse werknemer	
Aantal dagen betaald gewaarborgd loon*	6,07 dagen
Directe kost**	€ 321 / dag
Indirecte kost***	€ 802 / dag
Totaal	€ 1.123 / dag

Voor een onderneming met 50 voltijdse werknemers	
Directe kost	6,07 dagen x 50 werknemers x € 321 = € 97.424
Directe en indirecte kost	6,07 dagen x 50 werknemers x € 1.123 = € 340.831

* Aantal afwezigheidsdagen door ziekte of privé-ongeval, vermenigvuldigd met het % dat de werkgever betaalt

** Door de werkgever gewaarborgd loon binnen de eerste 30 kalenderdagen van een afwezigheidsperiode

*** Reorganisatie, tijdelijke vervanging, vermindering van kwaliteit van de dienstverlening, overuren, ...⁽¹⁾

Let op, vermenigvuldig de kost per dag niet met het totaal aantal afwezigheidsdagen in je onderneming of van een afwezige medewerker. Deze kosten worden berekend op basis van de verloren werkdagen (geen kalenderdagen) binnen de periode van het gewaarborgd loon. We tellen dus niet alle kalenderdagen mee en ook geen dagen na de eerste maand van een afwezigheid. De afwezigheid van een werknemer die zich ziek meldt voor een periode van minimaal een maand, bijvoorbeeld bij **een burn-out, kost gemiddeld 23.677 euro**. Hierin zijn ook de indirecte kosten inbegrepen.

In 2023 kan die kost nog verder stijgen. Het Federaal Planbureau voorziet een stijging van de brutolonen met 9%. Voor het korte absentieisme is het vooral afwachten wat Covid_19 en andere virussen ons zullen brengen. Het aantal griepgevallen bleef volgens Sciensano in het eerste kwartaal van 2023 alvast onder het niveau van hetzelfde kwartaal in 2022.

1. Op basis van meerdere wetenschappelijke onderzoeken en een studie uitgevoerd door Securex, kunnen we bevestigen dat de indirecte kosten 2,5 tot 3 keer hoger kunnen liggen dan de directe kosten.

II. EVOLUTIE ABSENTEÏSME TOT 2022

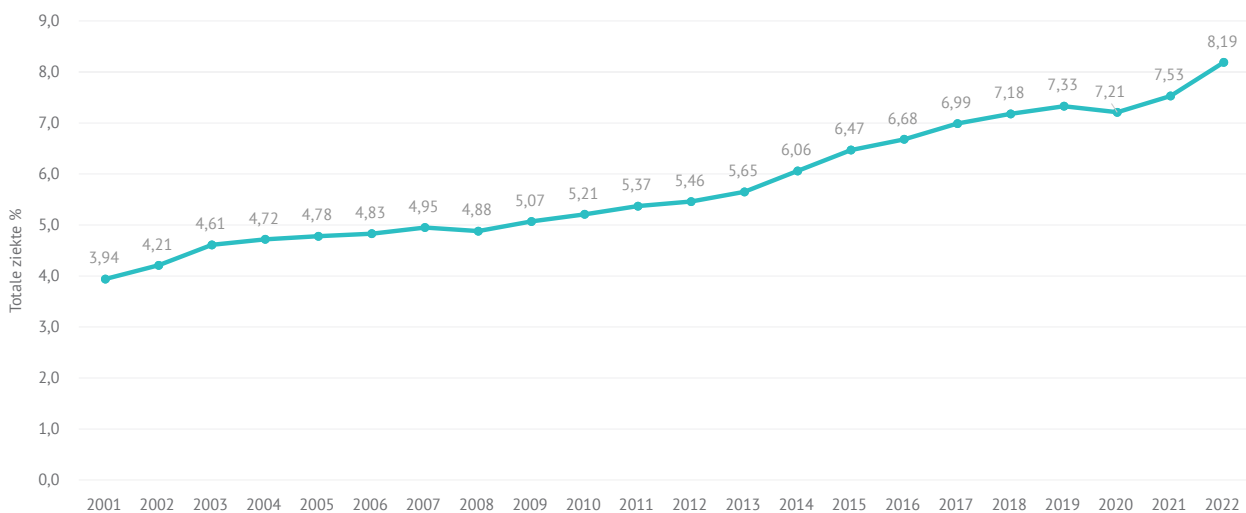


De meest opvallende evoluties zijn de stijgende langetermijntrend bij middellange en lange afwezigheden, en de spectaculaire recente stijging van korte en frequente afwezigheden. De stijgende langetermijntrend verklaren we met de vergrijzing en vervrouwelijking van de werkende populatie. Ook zijn er steeds vaker problemen met spieren en gewrichten bij jong en oud, en stijgt het aantal burn-outklachten. De spectaculaire recente stijging wijten we aan meer besmettingen, de neiging om zich sneller ziek te melden en mogelijk een daling van de motivatie.

A. STEEDS LANGER AFWEZIG MAAR RECENT VOORAL VEEL KORTE AFWEZIGHEDEN

Nog nooit zoveel werknemers afwezig per werkdag

Het **totale ziektepercentage steeg** de voorbije twee jaren **sneller dan ooit**. In 2022 lag het cijfer voor het eerst hoger dan 8%. Op een gemiddelde werkdag waren 8 op de 100 werknemers afwezig door ziekte of privé-ongeval in bedrijven tot 1000 werknemers in de Belgische privésector.⁽²⁾



Figuur 1: Evolutie totale ziektepercentage

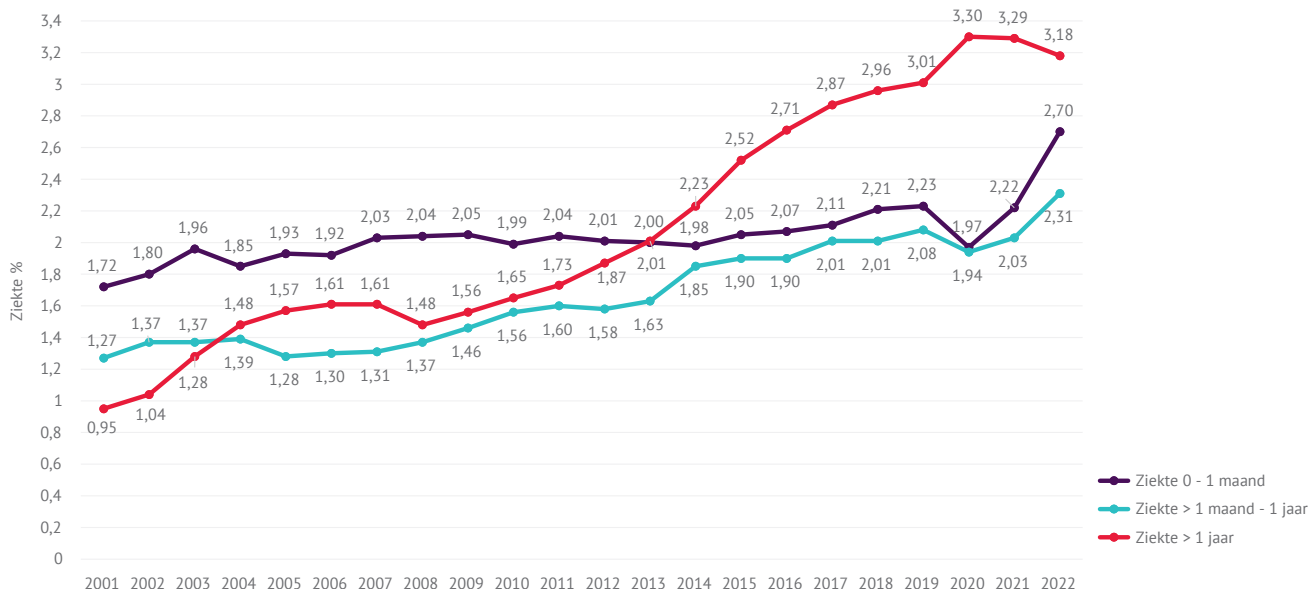
Stijgende langetermijntrend bij middellang en lang absentieïsme

Na enkele jaren van vertraagde stijging (2015-2019), kende het **lange ziektepercentage**⁽³⁾ tijdens de twee coronajaren een tijdelijke opstoot. Het cijfer evolueerde van 3,01% in 2019 naar 3,30% in 2020 en 2021. In 2022 daalde het naar 3,18%, maar daarmee keerde het nog niet terug naar het niveau van voor de coronapandemie. Globaal genomen blijft de **stijgende trend** dus aanhouden.

Het **middellange ziektepercentage** lag na een kleine dip in 2020 een jaar later opnieuw ongeveer even hoog als in 2019 (2,03%), maar bleef daarna sterk verder stijgen tot 2,31% in 2022. Het ligt nu 11% hoger dan in 2019, het jaar voor de uitbraak van de coronapandemie.

2. Voor meer toelichting rond de steekproef, raadpleeg "IV. Hoe is dit onderzoek gevoerd?" in dit rapport. De berekening komt neer op het aantal verloren werkdagen van de te presteren werkdagen in 2022. Zie hoofdstuk 'definities'.

3. Het 'lange ziektepercentage' is het aantal werknemers op 100 dat gemiddeld per dag sinds meer dan een jaar afwezig is, 'middellang' verwijst naar het aantal dat gemiddeld per dag sinds meer dan een maand en minder dan een jaar afwezig is, en 'kort' verwijst naar minder dan een maand afwezig.



Figuur 2: Evolutie ziektepercentage volgens duur

Tabel 2: Absenteïsmepercentages

	ziekte %			arbeidsongeval %	
	0 - 1 maand	> 1 maand - 1 jaar	> 1 jaar	Totaal	Totaal
2019	2,23	2,08	3,01	7,33	0,37
2020	1,97	1,94	3,30	7,21	0,34
2021	2,22	2,03	3,29	7,53	0,33
2022	2,70	2,31	3,18	8,19	0,33

Steeds langer afwezig door vergrijzing, vervrouwelijking, te weinig beweging en burn-outklachten

De stijgende langetermijntrend van middellang en lang absenteïsme wijten we in de eerste plaats aan de **vergrijzing** van de werkende populatie, maar ook aan de **vervrouwelijking** ervan⁽⁴⁾. Want het absenteïsme langer dan een maand stijgt met de leeftijd (zie verder) en is altijd al hoger geweest bij vrouwen dan bij mannen (middellange ziektepercentage 2,93% versus 1,86%, lange ziektepercentage 4,10% versus 2,50%).

Daarnaast heeft België ook te maken met een toename van het aantal mensen met een chronische ziekte in elke leeftijdsgroep, waarbij **problemen met spieren en gewrichten** tot de belangrijkste behoren (lage rugpijn, nekpijn, artrose)⁽⁵⁾. In een eerder onderzoek van Securex zoomden we al in op deze problematiek en toonden we aan dat dit onder meer te maken heeft met te weinig bewegen, te veel zitten, veelvuldig smartphonegebruik en gaming⁽⁶⁾. Sinds de coronapandemie kunnen ook 'long COVID' en een verlaagde immuniteit voor langere afwezigheden zorgen, vooral bij oudere werknemers⁽⁷⁾.

Tot slot is er de stijgende trend van werknemers met **burn-outsymptomen** zoals vastgesteld in de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor van 2019⁽⁸⁾. Onderzoek van Securex toont aan dat deze problematiek daarna nog verder toenam. Zo is het percentage afwezigheidsdagen dat controleartsen toewijzen aan psychische problemen tussen 2019 en 2021 sterk toegenomen van 27,6% naar 34,2%, waarna het slechts licht terug daalde in 2022 naar 32,7%. Dit bevestigt eerder onderzoek van Securex in samenwerking met de KU Leuven, waarbij een sterke stijging van het burn-outrisico werd vastgesteld tussen 2018-2019 en 2021⁽⁹⁾.

4. Het aantal werkende 55-plussers verdrievoudigde tussen 2000 en 2021, en steeg nog verder in 2022. Verklaringen zijn de demografische evolutie (babyboomgeneratie die doorschuift) en de maatschappelijke trend om langer beroepsactief te blijven (onder meer door de afbouw van het brugpensioen). In diezelfde periode steeg de werkzaamheidsgraad bij vrouwen sterker dan bij mannen. [OverWerk 1/2022. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, pag. 48. & Werkzaamheidsgraad volgens Statistiek Vlaanderen, gepubliceerd op 18 april 2023.](#)

5. Gezondheidstoestand in België. Niet-Overdraagbare Aandoeningen. Op www.gezondbelgie.be. Laatst bijgewerkt op 17 april 2023.

6. Securex white paper 'Absenteïsme in 2016'. Vooral jonge werknemers steeds meer langdurig ziek: meer bewegen helpt'.

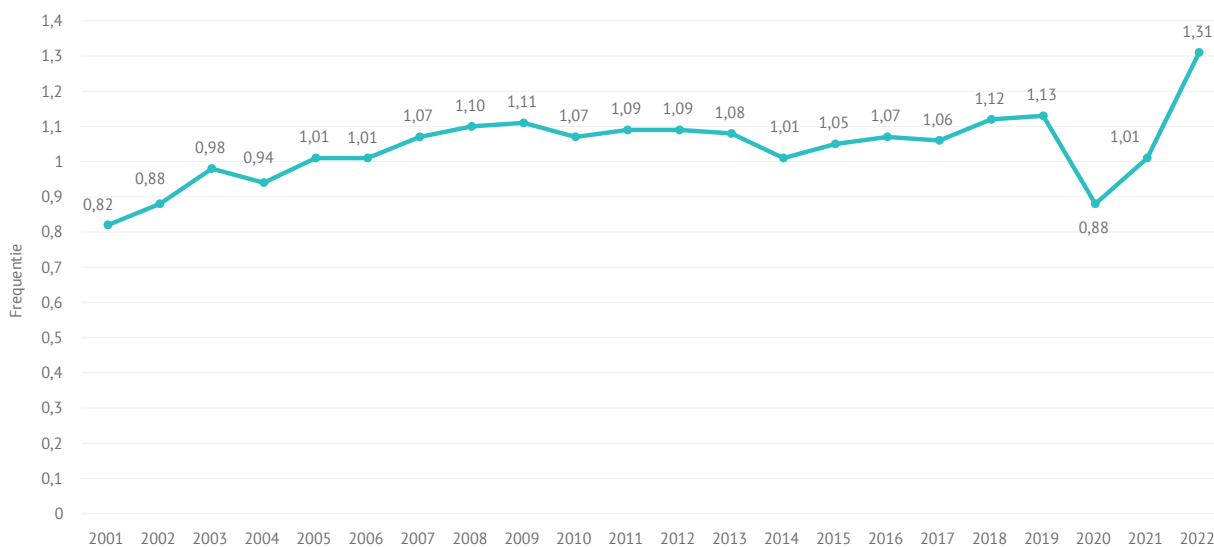
7. Zie studie van [Sciensano](#) over Long Covid en [fact check van EOS Wetenschap](#) over immuniteit.

8. [Rapport burn-out](#), Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen / Stichting Innovatie & Arbeid, 18 mei 2022.

9. Zie persbericht van Securex en KU Leuven: '60% meer werknemers op rand van burn-out sinds begin coronapandemie' - juni 2022.

Spectaculaire stijging van kort en frequent absenteïsme

Het **korte ziektepercentage** en de frequentie⁽¹⁰⁾ van afwezigheden kenden de laatste twee jaren een spectaculaire stijging na een val in 2020. Het korte ziektepercentage lag in 2022 hoger dan ooit en zelfs **21% hoger dan in 2019**. Op een gemiddelde werkdag waren 2,70 werknemers op 100 afwezig door ziekte of privé-ongeval sinds korter dan een maand. In 2019 waren er dat nog 2,23. Ook de **frequentie** lag hoger dan ooit en **16% hoger dan in 2019**. Een werknemer meldde zich in 2022 gemiddeld 1,31 keer afwezig wegens ziekte (tegenover 1,13x in 2019).



Figuur 3: Evolutie frequentie ziektemeldingen

Gedurende vele jaren lag het **percentage afwezig** rond of iets boven de helft. Voor het eerst moeten we dit richtcijfer bijstellen. Want in 2022 hebben 6 op de 10 werknemers zich minstens éénmaal ziek gemeld.

Tabel 3: Frequentie en duur van absenteïsme door ziekte

	% Afwezig	Frequentie	Gem. duur per afwezigheid*	Gem. duur per werknemer*
2019	53,35	1,13	16,16	18,28
2020	48,55	0,88	20,59	18,07
2021	50,50	1,01	18,66	18,84
2022	59,13	1,31	15,48	20,35

*Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

Ook het percentage **frequent afwezig** daalde drastisch in 2020 om daarna spectaculair te stijgen tot **22% boven het cijfer van 2019**. Niet minder dan 15,65% van de werknemers meldde zich in 2022 minstens 3 keer afwezig wegens ziekte of privé-ongeval.

Stijging kort frequente afwezigheden door meer besmettingen en sneller ziekmelden

De sterke stijging van korte en frequente afwezigheden in vergelijking met 2019 lijkt vooral te wijten aan **verkoudheden, het coronavirus en de variant Omikron, en griep**. Want het percentage van de afwezigheden die controleartsen toewijzen aan problemen met het luchtwegenstelsel is in 2021 flink gedaald en in 2022 nog sterker terug gestegen (23,3% in 2020, 19,7% in 2021 en 26,9% in 2022). In 2021 hielden de nog aanwezige hygiënische maatregelen samen met telewerk en tijdelijke werkloosheid, de besmettingen met COVID-19 en andere virussen nog goed tegen. Het loslaten van die maatregelen bij een nog steeds aanwezig virus en een sterke griep epidemie in 2022⁽¹¹⁾, maakten dat het aantal besmettingen opnieuw steeg, met meer frequente afwezigheden als gevolg.

Waar we in 2021 door het veelvuldige telewerk te maken hadden met een toename van het aantal werknemers die systematisch doorwerkten bij ziekte, vermoeden we in 2022 opnieuw een afname hiervan. Want het **aantal telewerkers is opnieuw gedaald**⁽¹²⁾.

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

11. De cijfers van Sciensano tonen aan dat de griep epidemie begin en eind 2022 sterker was dan de voorgaande jaren.

12. Daling met ongeveer 17% tussen 2020 en 2022. Berekening op basis van de BeMob-enquête: [Telewerk in België in 2022](#). Studie in opdracht van de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer.

Dit kan de toename van het aantal ziektemeldingen mee verklaren als we dit combineren met een grotere **bewustwording voor besmettingsgevaar**. Door de gevolgen van de coronapandemie melden werknemers zich vermoedelijk sneller ziek dan voorheen (en keren ze ook minder snel terug naar het werk). We verwezen al naar deze verklaring op basis van de evolutie van absenteïsme bij arbeiders in 2021⁽¹³⁾.

Tot slot vermoeden we in bepaalde werkcontexten een **daling van de motivatie** na terugkeer naar de werkvloer. De ervaring van een verhoogde autonomie bij telewerk kan een effect hebben op de motivatie, als de werknemer opnieuw te maken krijgt met een **toxische stijl van leidinggeven**⁽¹⁴⁾. Een **maatschappelijke context** van onveiligheidsgevoel (oorlog in Europa) en financiële onzekerheid (stijgende energieprijzen), maakt werk minder centraal in het leven van een werknemer en heeft zo mogelijk ook een gevolg voor de motivatie. In eerste instantie uit zich dat in meer korte afwezigheden⁽¹⁵⁾. Maar als de stress blijvend is, stijgt het gevaar voor langere afwezigheden door burn-out. Dit belooft dus ook niet veel goeds voor de toekomst van langdurig absenteïsme.

B. ARBEIDERS MET HOGERE LEEFTIJD EN ANCIËNNITEIT ZIJN HET LANGST AFWEZIG

Arbeiders vaker en langer afwezig dan bedienden

Arbeiders waren zoals elk jaar ook in 2022 meer afwezig dan bedienden. Zowel lang, middellang, kort als frequent absenteïsme liggen voor arbeiders zoals steeds een stuk hoger dan voor bedienden. Dit verschil is het grootst voor het lange ziektepercentage (4,71% vs. 2,12%).

Verklaringen die we hiervoor kunnen geven, zijn onder meer de fysieke aard van hun job en een groter risico op burn-outklachten. Sinds de coronapandemie voegen we daar nog het hogere besmettingsgevaar aan toe, doordat arbeiders amper kunnen telewerken⁽¹⁶⁾.

Het hogere risico op burn-outklachten bij arbeiders dan bij kaderleden⁽¹⁷⁾ is volgens ons onderzoek te wijten aan minder autonomie in de job, minder duidelijkheid over de zinvolheid van de job, een minder positief gevoel over de eigen competenties, een hogere werkintensiteit en een hogere belasting in de privésfeer – onder meer door meer tijdelijke werkloosheid. Kortom, arbeiders zijn gemiddeld minder gemotiveerd voor hun job dan kaderleden en vaak ook minder dan bedienden. Hun job staat vermoedelijk minder centraal in hun leven dan bij andere werknemers. We kunnen we ons de vraag stellen of dat aan hen ligt of aan hun (werk)omgeving.

Tabel 4: Absenteïsmepercentages volgens statuut

Statuut	# werknemers	ziekte %			arbeidsongeval %	
		0 - 1 maand	> 1 maand – 1 jaar	> 1 jaar	Totaal	Totaal
Arbeider	92.723	3,25	3,05	4,71	11,01	0,70
Bediende	115.464	2,31	1,80	2,12	6,23	0,08

Tabel 5: Frequentie en duur van absenteïsme volgens statuut

Statuut	# werknemers	% afwezigen	Frequentie	Gemiddelde duur per afwezigheid*	Gemiddelde duur per werknemer*
Arbeider	92.723	63,65	1,48	18,57	27,54
Bediende	115.464	56,05	1,20	12,87	15,44

*Gemiddelde duur uitgedrukt in aantal werkdagen

13. Securex publicatie '[Kerncijfers absenteïsme in 2021](#)'.

14. Het negatieve effect van een toxische leiderschapsstijl op motivatie, productiviteit en burn-out is bijna onbestaande bij werknemers die voltijds telewerken. Zie Securex persbericht '[Slechts één op drie leidinggevendenden heeft stijl die burn-out helpt voorkomen](#)'. Meer informatie in het [focus report over leiderschap](#).

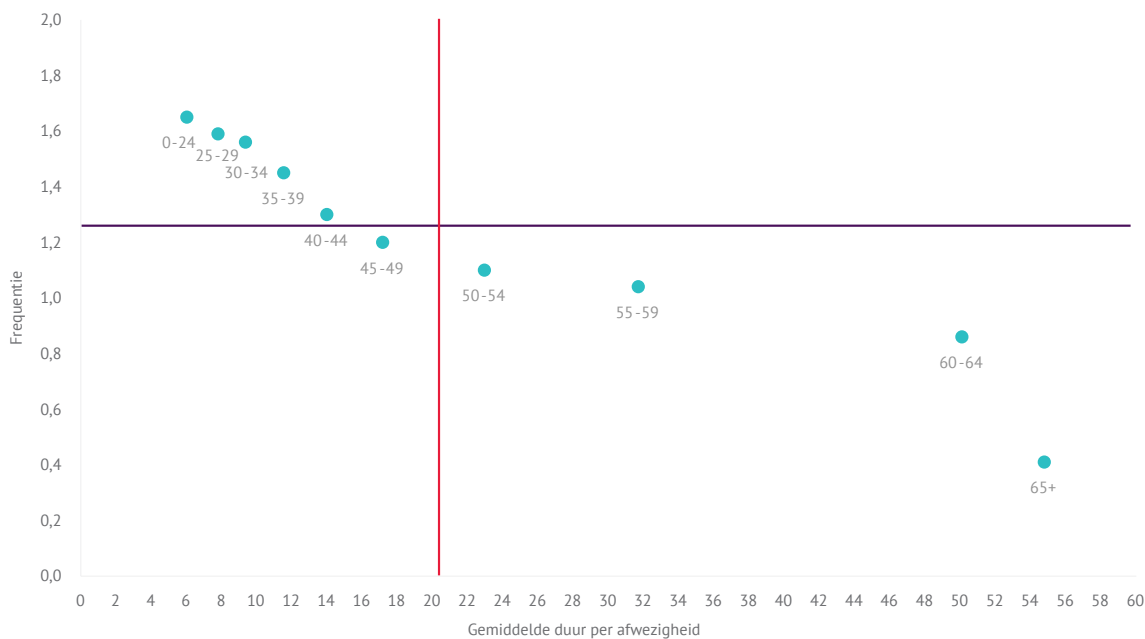
15. Securex toonde aan dat een lage motivatie eerder samenhangt met een hoge frequentie van afwezigheden dan met een lange duur. Zie Securex white paper '[Werken aan verzuim](#)' - 2009, pag. 30.

16. Meer informatie over het aangetoonde oorzaak-gevolgverband tussen telewerk en kort absenteïsme in het Securex persbericht '[Werknemers minder vaak kort afwezig dankzij hybride werken](#)' – november 2021.

17. Verklaringen voor het hogere risico op burn-outklachten bij arbeiders op basis van nog niet eerder gepubliceerde analyses waarbij de scores van arbeiders en kaderleden op de belangrijkste determinanten van burn-out worden vergeleken. Zie persbericht van Securex en KU Leuven: '[60% meer werknemers op rand van burn-out sinds begin coronapandemie](#)' – juni 2022.

Jongeren kort ziek maar frequent en ouderen zelden maar lang

Hoe ouder de werknemer, hoe minder frequent de ziektemeldingen. Maar als hij zich ziek meldt, is dat voor een langere periode. Die gemiddelde duur van afwezigheden neemt sterk toe met de leeftijd. Jonge werknemers zijn dus korter afwezig, maar wel vaker. Dit fenomeen is niet nieuw. We stelden dit al vast in 2001.



Figuur 4: Frequentie en gemiddelde duur per afwezigheid volgens leeftijd

Dit effect van leeftijd op de lengte van afwezigheden toont zich het sterkst bij het lange ziektepercentage. Hoe ouder de werknemer, hoe hoger het percentage verloren werkdagen door ziekte langer dan een jaar. Dit evolueert van 0,09% bij jonge twintigers tot 2,32% bij jonge veertigers en zelfs 12,63% bij jonge zestigers⁽¹⁸⁾.

De natuurlijke slijtage van het lichaam (botten, spieren en gewrichten) en medische problemen die vaker voorkomen op oudere leeftijd (bv. kanker, hart- en vaatziekten) zijn hiervoor de belangrijkste verklaringen. Burn-out vormt hier geen verklaring, want volgens eerder onderzoek van Securex en KU Leuven daalt het burn-outrisico met de leeftijd⁽¹⁹⁾.

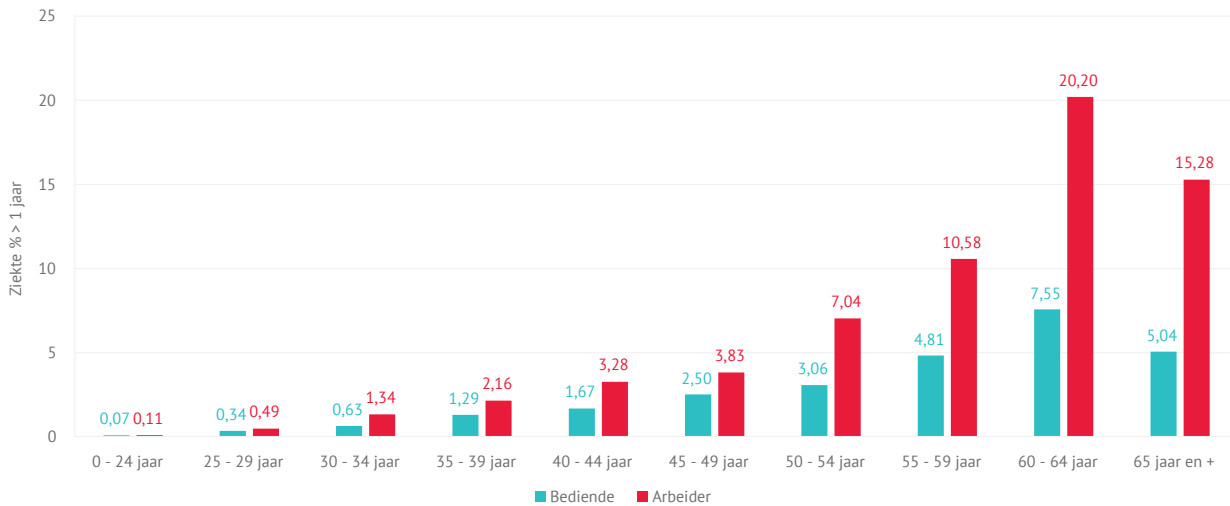
Vanaf 65 jaar daalt dit lange ziektepercentage opnieuw naar 8,64%. Deze daling is te wijten aan een 'healthy worker effect': alleen gezonde en gemotiveerde werknemers werken door na 65.

Langdurig absentieisme stijgt sterker met de leeftijd bij arbeiders

Dit fenomeen van stijgend langdurig absentieisme bij het ouder worden, speelt sterker bij arbeiders dan bij bedienden. Bij jonge twintigers is het lange ziektepercentage de helft zo hoog bij arbeiders dan bij bedienden, bij jonge dertigers is het al dubbel zo hoog, bij jonge zestigers zelfs 2,7 keer zo hoog. Met als gevolg dat het lange ziektepercentage bij arbeiders – over alle leeftijdsgroepen heen – ruim dubbel zo hoog ligt als bij bedienden (4,71% vs. 2,12%). Dat het langdurig absentieisme van arbeiders sterker stijgt met de leeftijd dan dat van bedienden, ligt minstens deels aan de aard van hun job.

18. Zie figuur 5 voor het lange ziektepercentage per leeftijd en statuut.

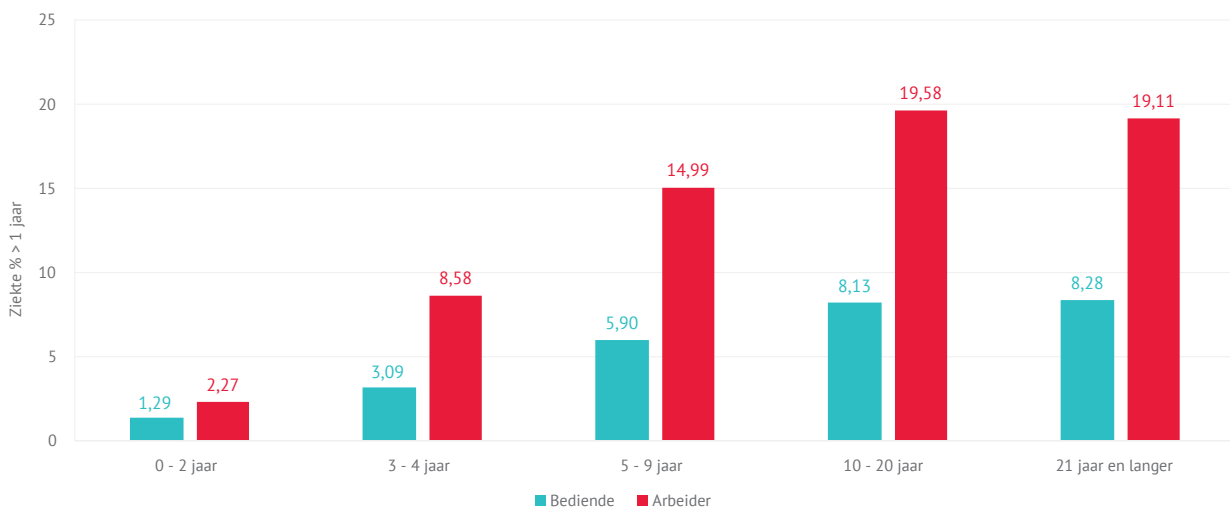
19. Zie persbericht van Securex en KU Leuven: '60% meer werknemers op rand van burn-out sinds begin coronapandemie' – juni 2022.



Figuur 5: Lange ziektepercentage volgens statuut en leeftijd

Meer anciënniteit betekent een hoger risico op langdurige afwezigheid – vooral bij arbeiders

Langer bij dezelfde werkgever werken is bepalender voor het risico dan leeftijd. Bij 55-plussers is het lange ziektepercentage hoger naarmate de werknemer meer jaren in dezelfde organisatie – en mogelijk ook een gelijkaardige job - heeft gewerkt. Dit effect is nog iets sterker bij arbeiders dan bij bedienden. Een 55-plusser die maximaal 2 jaar bij dezelfde werkgever werkt, heeft gemiddeld een lang ziektepercentage dat nauwelijks hoger is dan dat van een dertiger (1,70% vs. 1,64%)⁽²⁰⁾. Een 55-plusser die al 21 jaar of langer bij dezelfde werkgever werkt, heeft gemiddeld een lang ziektepercentage van 12,64%.



Figuur 6: Lange ziektepercentage bij 55-plussers volgens statuut en anciënniteit

De anciënniteit kan zowel de fysieke als de mentale gezondheid beïnvloeden. Het al vermelde onderzoek met de KU Leuven toonde aan dat het risico op ernstige burn-outklachten licht stijgt met de anciënniteit⁽²¹⁾.

20. Al kan ook hier een 'healthy worker effect' spelen: vooral gezonde werknemers krijgen de mogelijkheid om elders aan de slag te gaan.
21. Zie persbericht van Securex en KU Leuven: '60% meer werknemers op rand van burn-out sinds begin coronapandemie' – juni 2022.

III. MEER WERK MAKEN VAN PREVENTIE EN WERKHERVATTING



Meer werk maken van preventie en werkhervatting is nodig. Zowel met individugerichte als met organisatiegerichte interventies. Dit is de verantwoordelijkheid van werkgevers, werknemers én overheid.

Ondanks de stijgende inflatie in 2022 kregen werkgevers na de coronacrisis vermoedelijk opnieuw meer ruimte voor **re-integratie-initiatieven**. Er kwamen ook wetwijzigingen en de verplichte responsabiliseringsbijdrage voor werkgevers met te veel werknemers in invaliditeit (langer dan een jaar afwezig door ziekte). Dit werkte vermoedelijk als een extra stimulans voor werkgevers om nog meer in te zetten op werkhervattingstrajecten. **Maar de focus dient eerst en vooral te liggen op preventie**. We willen niet alleen vermijden dat middellange afwezigheden de grens van 12 maanden overschrijden, maar vooral dat er nog meer werknemers mentale of fysieke problemen krijgen met een (chronisch) effect op hun gezondheid. Dit is in het belang van de werknemer, maar ook van de werkgever die op die manier responsabiliseringsbijdragen kan vermijden.

Securex adviseert regelmatig contact met de afwezige vanaf de ziektemelding: bijvoorbeeld eenmaal per week in de eerste maand en eenmaal per maand in de volgende maanden⁽²²⁾. Zo blijft de connectie met het werk behouden en kunnen werkgever en werknemer al vroeg een mogelijke terugkeer voorbereiden. Belangrijke hefboomen voor werkhervatting zijn verbondenheid met collega's, (face-to-face) contact en verbondenheid met de leidinggevende, begeleiding tijdens en na de werkhervatting, en jobcrafting⁽²³⁾. Een **informeel werkhervattingstraject** beperkt bovendien het aantal actoren waardoor het overleg vlotter verloopt⁽²⁴⁾.

Naast het bevorderen van werkhervatting, adviseert Securex om in de eerste plaats vermijdbare **afwezigheden te voorkomen**. Dit is nog belangrijker bij een sterke stijging van korte en frequente afwezigheden. Dit kan individugericht door het **promoten van een gezonde levensstijl** (o.a. meer bewegen, minder zitten) en het aanbieden van **opleidingen** aan werknemers om hun weerbaarheid te vergroten (communicatievaardigheden, stressmanagement, reguleren van emoties, mindfulness). Maar er zijn **vooral organisatiegerichte interventies nodig** voor meer gezonde, competente en geëngageerde werknemers, en om het werk meer werkbaar te maken, zowel op fysiek als op mentaal vlak. Dankzij een studie van Securex en KU Leuven weten werkgevers welke werkkenmerken ze kunnen aanpakken om 41% van de burn-outklachten te voorkomen: emotionele werkbelasting, hoge werkintensiteit, rolonduidelijkheid, jobonzekerheid en privébelasting (o.m. balans werk-privé en woon-werk verplaatsingen)⁽²⁵⁾. Voor de aanpak van deze werkkenmerken is regelmatig teamoverleg cruciaal, waarbij objectieven en werkverdeling samen worden bepaald. Een ondersteunende stijl van leidinggeven – zonder de bedrijfsdoelstellingen en teamobjectieven uit het oog te verliezen – helpt zelfs burn-out voorkomen⁽²⁶⁾. HR-verantwoordelijken hebben ook een rol te spelen, bijvoorbeeld door een intern mobiliteitsbeleid in te voeren met instrumenten om de loopbaanontwikkeling en motivatie te beoordelen (training, coaching, vragenlijsten, loopbaanverkenning, ...).

De overheid kan een **wettelijke kader** bieden dat werkgevers en werknemers nog meer ondersteunt en stimuleert. Waarom niet naast de regelmatige fysieke check-ups, ook mentale check-ups voorzien? Gezien de invloed van anciënniteit op absentisme is het belangrijk om jobcrafting te bevorderen voor zowel oudere als jongere werknemers, want werkbaar werk is nodig op elke leeftijd. Voor sommige werknemers kan veranderen van job zelfs de beste oplossing zijn om de goesting opnieuw een boost te geven.

22. Dit wordt vanzelfsprekend aangepast aan de aard van de problematiek en de specifieke situatie / mogelijkheden / noden van de afwezige medewerker. Het doel is een goede en open communicatie behouden zodat men kan steunen waar nodig en bespreken wat nodig is.

23. Meer informatie en adviezen in het Securex focus report 'Onbenut potentieel voor werkhervatting na ziekte' – december 2019.

24. Het Rekenhof stelde eind 2021 vast dat de formele re-integratietrajecten geen wezenlijke bijdrage leveren aan het beperken van het aantal langdurig afwezigen. Het succes van deze trajecten blijkt te dalen naarmate ze later worden opgestart en de vele actoren zorgen voor communicatieproblemen.

25. Zie persbericht van Securex en KU Leuven: '60% meer werknemers op rand van burn-out sinds begin coronapandemie' – juni 2022.

26. Zie Securex persbericht 'Slechts één op drie leidinggevenden heeft stijl die burn-out helpt voorkomen'. Meer informatie en advies voor een ondersteunende stijl van leidinggeven in het focus report.

IV. HOE IS DIT ONDERZOEK GEVOERD?

A. EEN REPRESENTATIEVE STEEKPROEF VAN RUIM 200.000 WERKNEMERS

De basissteekproef in 2022 met 24.801 werkgevers en 208.176 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⁽²⁷⁾.

Wat is een representatieve steekproef? Uit de vergelijking met de RSZ-populatiegegevens⁽²⁸⁾ blijkt dat onze steekproef de Belgische arbeidsmarkt weerspiegelt⁽²⁹⁾ voor het statuut, het geslacht, de leeftijd van werknemers⁽³⁰⁾, 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⁽³¹⁾.

Voor de cijfers over afwezigheidsdagen wegens psychische problemen baseren we ons op evaluaties en registraties door de medische controleartsen van Securex. In 2022 werden 22.903 werknemers van 1.547 organisaties gecontroleerd tijdens hun afwezigheid wegens ziekte of privé-ongeval. We doen geen uitspraken over de representativiteit van deze steekproef. Deze cijfers zijn dus indicatief.

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

We lieten niet toe:

- Uitzendwerkers, jobstudenten, zelfstandigen en actieve vennoten

De berekeningswijze van de absenteïsmestatistieken staat in het volgende deel beschreven.

C. TIP VOOR WERKGEVERS DIE JAARLIJKS BENCHMARKEN

Werkgevers die elk jaar hun absenteïsmecijfers 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 absenteïsmecijfers van eenzelfde kalenderjaar licht kunnen verschillen van de white papers van voorgaande jaren.

De berekeningswijze blijft wel gelden. De correcties en optimalisaties gebeuren op detailniveau.

27. Deze twee en nog drie andere voordelen van representatieve steekproeven staan besproken in het blogartikel "[Waarom grote steekproeven niet gelijk staan aan goede representativiteit](#)".

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

29. Analyse via de ChiKwadraat aanpassingstoets. De juiste wetenschappelijke methodologie bepaalden we in samenwerking met de academische wereld. Lees ook "[Waarom grote steekproeven niet gelijk staan aan goede representativiteit](#)".

30. Grote bedrijven zijn ondervertegenwoordigd in onze portefeuille. Daarom nemen we 1.000+ bedrijven niet op in onze steekproef.

31. Deze wegingsfactoren verkrijgt je 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.

V. DEFINITIES

A. TERMINOLOGIE

Absenteïsme

Deze studie heeft als doel je een globaal beeld te geven van het absenteïsme in de Belgische arbeidsmarkt. We kijken daarbij naar absenteïsme door ziekte en privéongevallen, al dan niet met medisch attest. 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 andere gewettigde afwezigheden (bv. zwangerschapsverlof en geboorteverlof)⁽³²⁾ en door ongewettigde afwezigheid⁽³³⁾ 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 1/12^{de} of 1/3^{de} 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 2021 en voortduurde in 2022, dan tellen we deze niet mee voor het aantal ziektemeldingen in 2022. Bij verlenging of hervat rekenen we geen nieuwe ziektemelding. We tellen ook geen nieuwe ziektemelding wanneer pas voor de tweede dag een medisch attest werd ingediend.

Aantal afwezigheidsdagen

Het aantal afwezigheidsdagen is het totaal aantal niet-gepresteerde werkdagen door ziekte en privéongevallen (of door arbeidsongevallen bij berekening van het absenteïsmepercentage voor arbeidsongevallen) in de bestudeerde periode. Voor een afwezigheid door ziekte die gestart is in december 2021 tellen we de afwezigheidsdagen vanaf 1 januari mee voor het aantal afwezigheidsdagen in 2022. Een werkdag beschouwen we als niet-gepresteerd vanaf één uur absenteïsme. Bij hervat tellen we enkel de te presteren dagen waarop een werknemer afwezig was. De gepresteerde dagen tussen een afwezigheidsperiode en de datum van hervat tellen niet mee als afwezigheidsdagen.

Aantal te presteren werkdagen

Een kalenderjaar telt 261 theoretisch 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. Ook dagen van tijdelijke werkloosheid beschouwen we als te presteren⁽³⁴⁾. 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 2022. 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.

32. 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.

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

34. In de white papers over absenteïsme in 2020 en in 2021 gebruikten we tijdelijk ook een alternatieve berekeningswijze waarbij we werkloosheidsdagen als niet te presteren beschouwen.

B. BEREKENINGSMETHODE

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.

**Ziekte
0 - 1 maand in % =**

$$\frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte tijdens de eerste maand van elke afwezigheid (kort of lang) in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkdagen in de bestudeerde periode}}$$

**Ziekte
> 1 maand - 1 jaar in % =**

$$\frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte tijdens de tweede tot de twaalfde maand van elke afwezigheid in de bestudeerde periode} \times 100}{\text{Aantal te presteren werkdagen in de bestudeerde periode}}$$

**Ziekte
> 1 jaar in % =**

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

**Ziekte
totaal in % =**

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

**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 absenteïsme door ziekte is het gemiddeld aantal ziektemeldingen per medewerker in de bestudeerde periode (bv. een kalenderjaar).

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 je niet zien als een absoluut gegeven, aangezien we geen informatie hebben over de reële duur van elke afwezigheid. Wel kan je 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 je 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

De Bradford Factor meet voor een periode van 12 maanden de mate waarin het absentieïsme van een medewerker storend is voor de onderneming. Het meest storende absentieïsme, 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.

Individuele Bradford Factor =	Frequentie x aantal afwezigheidsdagen door ziekte in de bestudeerde periode
--------------------------------------	---

Percentiel X Bradford Factor =	Bij rangordening van alle actieve werknemers volgens hun individuele Bradford Factor 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 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. $10 \times 10 \times 10$)

Wil je meer informatie over dit onderzoek, of wil je andere variabelen uitgediept zien? Wil je een kwantitatieve audit of opvolging van het absentieisme in jouw organisatie? Wil je een analyse van mogelijke oorzaken van absentieisme op basis van data uit je personeelssysteem of een bevraging van je medewerkers? Wil je actie ondernemen om het absentieisme aan te pakken? Wil je graag ons advies over jouw absentieismebeleid?

Contacteer:

Heidi Verlinden

Research Project Manager
heidiverlinden@securex.be
+32 474 98 21 32

Elisabeth Van Steendam

Wellbeing Manager – Securex Consulting
elisabeth.van.steendam@securex.be
+32 472 60 00 69

www.securex.be/whitepapers
www.securex.be/pers